



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL
ESPECIALIZACIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE
ORGANIZACIONES PÚBLICAS (EDGOP)**

Trabajo Final Integrador

*Dirección Provincial de capacitación y formación laboral del Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe*

*¿Cuenta la dirección con capacidad institucional para la implementación de
políticas de capacitación y formación laboral en competencias digitales (2024-2027)?*

CPN. Lic. Federico Cattaneo
23 de mayo de 2024
Santa Fe, República Argentina

Índice

- A. Ámbito de referencia institucional del trabajo final integrador:
 - 1. Evolución histórica de la organización
 - 2. Marco jurídico-institucional que regula el funcionamiento de la organización objeto de estudio.
 - 3. Producción de la organización/área/programa. Identificación y cuantificación de la demanda atendida en la organización pública.
 - 3.1. Santa Fe Capacita.
 - 3.2. Prácticas Laborales
 - 3.3. Primer Empleo.
 - 3.4. Resultados alcanzados (Diciembre 2019 - Diciembre 2023)
 - 4. Explicitación de los objetivos que la organización recibe y/o genera, desde la conducción política de la organización.
 - 5. Recursos Humanos de la Organización/área/programa
 - 6. Explicitación de los objetivos que la organización recibe y/o genera, desde la conducción política de la organización.
 - 7. Presupuesto de la Organización/área/programa

- B. Encuadre del Trabajo

- C. Presentación del Trabajo Final
 - 1. Ejes de la propuesta de gestión
 - 1.1. Programa de Capacitación Laboral en competencias digitales
 - 1.2. Vinculación con empresas e instituciones referentes
 - 1.3. Reforma administrativa
 - 1.4. Medición de resultados
 - 1.5. Observatorio Laboral
 - 2. Resumen ejecutivo.

- D. Bibliografía

A. Ámbito de referencia institucional del trabajo final integrador

1. Evolución histórica de la organización.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es un órgano provincial perteneciente a la Administración Central de la provincia de Santa Fe, que tiene a su cargo el despacho de asuntos del Poder Ejecutivo Provincial en materia de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Inicialmente, mediante la promulgación de la Ley Provincial N° 10.468 del año 1982, la Jurisdicción surgió y funcionó con el rango de Secretaría de Estado, con competencia y Jurisdicción administrativa en la Provincia de Santa Fe para entender en materia de trabajo en todas sus formas.

Luego de 25 años operando como tal, a partir de Ley Provincial N° 12.817 del año 2007, se estableció que los asuntos del Poder Ejecutivo estarían a cargo de doce (12) Ministerios, de los cuales uno de ellos era el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, otorgándole así el carácter de Ministerio que ostenta hasta la actualidad.

En el año 2021 se produce otro hito importante en la historia de la Institución. Con la sanción de la Ley Provincial N° 13.920, se amplían las facultades de la Jurisdicción adicionándole entre sus funciones la regulación y promoción del empleo. Tal impronta queda plasmada en la modificación de la denominación de la Jurisdicción, pasando de “Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” al actual nombre de “Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.

Al presente, la Institución cuenta con una considerable estructura orgánica y funcional compuesto por numerosas Secretarías, Subsecretarías, Direcciones Regionales, Delegaciones e Inspectorías, distribuidas por toda la Provincia de Santa Fe.

De esta forma, la Jurisdicción ha crecido sustancialmente en sus misiones, funciones, estructura orgánica interna y principalmente en cuanto a la regulaciones y servicios que brinda a la sociedad, siendo un órgano vital en la materia del trabajo en todas sus formas, esto es: conflictos individuales; conflictos colectivos; inspección y vigilancia; higiene, salubridad y seguridad; accidente de trabajos y enfermedades profesionales; elaboración de estadísticas laborales y sociales; perfeccionamiento y difusión de la legislación laboral; organización del servicio provincial de empleo; entre otros.

Ahora bien, como lo establece la denominación del Ministerio, sus misiones y funciones podrían agruparse en tres (3) grandes rubros: Trabajo, Empleo y Seguridad Social; siendo la rama que compete en el presente trabajo la materia de “Empleo”, cuya ejecución y responsabilidad recae bajo la órbita de la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional, la cual depende jerárquicamente de la Subsecretaría de Empleo e Inclusión Laboral, quien asiste en forma directa al Sr. Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe.

La Dirección posee a su cargo la ejecución de diversos programas destinados a abordar en forma integral, transversal, prospectiva y con perspectiva inclusiva la problemática que presenta el acceso a un empleo digno, sustentable. En este sentido, se realizan acciones tendientes a fortalecer las condiciones de empleabilidad a través de la formación y capacitación; fomentar la adquisición de competencias y el desarrollo de aptitudes y habilidades laborales que favorezcan la inserción y estabilidad en un puesto de trabajo y generar mecanismos de incorporación en empleos dignos orientados a personas en situación de desocupación, prestando especial atención a aquellas que requieran de un apoyo especial por parte del Estado.

Estos programas se constituyen como un conjunto de políticas y programas que apuntan a la generación de nuevas oportunidades de trabajo en todo el territorio santafesino, teniendo como ejes el empleo digno, la capacitación permanente, la perspectiva de género, la inclusión de santafesinos y santafesinas con discapacidad, y la erradicación del trabajo infantil con el objetivo de promover el empleo decente y la cultura del trabajo, el cumplimiento de la normativa laboral, la prevención y solución de conflictos a través de la conciliación, buscando el desarrollo integral de las personas para contribuir al logro de una provincia productiva, sustentable, innovadora e inclusiva.

2. Marco jurídico-institucional que regula el funcionamiento de la organización objeto de estudio.

Existe una enorme cantidad de normativas que regulan el funcionamiento, competencias, obligaciones y alcances del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y en particular, de la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional, objeto de estudio del presente trabajo, quien posee a su cargo las políticas, programas y acciones para crear empleo y promover la inclusión laboral de trabajadores y trabajadoras, con especial atención en las poblaciones en situación de vulnerabilidad laboral: jóvenes, mujeres, comunidades indígenas, personas de la diversidad sexogenérica y personas con discapacidad, entre otras.

En lo que respecta al **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**, a continuación, se citan las principales normas regulatorias y sus articulados más relevantes en materia de empleo:

Constitución Provincial

La Constitución de la Provincia de Santa Fe es la norma fundamental de la Provincia de Santa Fe, sancionada el 14 de abril de 1962, la cual se basa en la Constitución Nacional y establece el ejercicio de sus instituciones, estableciendo derechos y obligaciones a velar por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en particular su artículo 20 que establece:

✓ *“La provincia, en la esfera de sus poderes, protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones y, en particular, asegura el goce de los derechos que la Constitución y las leyes nacionales reconocen al trabajador”.*

Ley Nacional de Empleo N.º 24.013

La Ley Nacional de Empleo N.º 24.013, sancionada en el año 1991, es la norma con mayor jerarquía en materia de regulación del empleo, determinando su ámbito de aplicación, la regularización del empleo no registrado, promoción y defensa del empleo, protección de los trabajadores desempleados, indemnización por despido injustificado.

Entre sus principales normativas, se destacan el artículo 2 inciso a), b) y e) y el artículo 3, que impactan directamente sobre la actuación de la Jurisdicción:

✓ *“Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral”.*

✓ *“Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo”.*

Ley Provincial N.º 13.920

Sancionada en el año 2019, la Ley Provincial N.º 13.920 se constituye como la ley orgánica de los Ministerios del Poder Ejecutivo de la Provincia de Santa Fe, estableciendo los Ministerios que la constituyen, sus funciones, competencias y limitaciones, siendo las de mayor injerencia en el ámbito de actuación del Ministerio en materia de empleo, las siguientes:

✓ *“El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social asiste al Gobernador de la Provincia en todo lo relacionado con:*

- *El cumplimiento de la legislación laboral, la dirección y organización de políticas públicas de empleo, la elaboración y ejecución de programas y políticas en materia de seguridad social.*

- *Desarrollar acciones y programas destinados a vincular y articular acciones con las Universidades e Institutos terciarios y sus diferentes áreas académicas, con miras a la inserción laboral”.*

En lo que respecta al marco jurídico-institucional que regula el funcionamiento de la **Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional**, se destacan las siguientes normas que facultan y limitan su margen de actuación:

Decreto Provincial N° 0076/19

Mediante el citado acto administrativo se aprobó la actual estructura orgánica funcional del personal político del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con sus misiones y funciones.

Es así que establece como misión de la Dirección diseñar y formular políticas, planes, programas y acciones para promover el empleo, la capacitación y formación laboral y el mejoramiento de condiciones de empleo y de empleabilidad de los trabajadores en todo el territorio provincial, siendo sus principales funciones:

- Diseñar, dirigir, ejecutar y evaluar programas, proyectos, medidas e incentivos concernientes a la generación y conservación del empleo.
- Evaluar la ejecución de los programas de empleo y capacitación y formación profesional centralizados o descentralizados en los municipios y comunas.

En lo que respecta al **marco regulatorio de los programas** ejecutados por la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional, mediante el Decreto N° 883/21 se creó el plan “Mejor Trabajo” consistente en una nueva estructuración de los programas vigentes con anterioridad y la sanción de nuevas líneas de acción, a saber:

Decreto Provincial N.º 883/21

Mediante el Decreto N° 883/21 el Gobernador de la Provincia de Santa Fe creó el plan “Mejor Trabajo” que tiene como objetivo general abordar en forma integral, transversal, prospectiva y con perspectiva de género la problemática que presenta el acceso a un empleo digno, sustentable y que incorpore a las nuevas tecnologías con el ser humano en el centro.

El citado plan tiene como objetivos fortalecer las condiciones de empleabilidad a través de la formación y capacitación de los beneficiarios, fomentar la adquisición de competencias y el desarrollo de aptitudes y habilidades laborales que favorezcan la inserción y estabilidad laboral, generar mecanismos de inserción de las personas en situación de desocupación en empleos dignos”.

El mismo se ejecuta por las siguientes líneas de acción, a saber:

- A. Santa Fe Capacita.
- B. Prácticas Laborales.
- C. Plataforma 5.0.
- D. Mi Primer Empleo.
- E. Estación Trabajo.
- F. Impulsar Santa Fe.
- G. Acciones Prospectiva.

En el artículo cuarto del citado Acto Administrativo, la máxima autoridad del Poder Ejecutivo Provincial, delega y faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a dictar, dentro de las funciones que le son propias, las normas reglamentarias, complementarias, aclaratorias e interpretativas, como así también a suscribir los instrumentos que requiera la aplicación e implementación del Plan “Mejor Trabajo”.

Resolución MTEySS N.º 230/21, 231/21 y 232/21

En el articulado primero de las citadas Resolución Ministeriales se aprueban la reglamentación de las distintas instancias de ejecución de la Línea “**Prácticas Laborales**”, “**Santa Fe Capacita**” y “**Mi Primer Empleo**”, respectivamente, como partes del Programa “Mejor Trabajo”.

Asimismo, en su artículo segundo de cada acto administrativo, faculta a la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral a dictar las normativas necesarias para la implementación y desarrollo de tales Programas.

Resolución MTEySS N.º 232/21, 461/21, 142/22 y 348/22

Mediante los citados actos administrativos se modifica la reglamentación de la línea “Mi Primer Empleo”.

3. Producción de la organización/área/programa. Identificación y cuantificación de la demanda atendida en la organización pública.

Como consta en el resumen jurídico-institucional precedente, en el año 2021 el Gobernador de la Provincia de Santa Fe creó el plan “Mejor Trabajo” consistente en una reordenación de todas las políticas y programas de promoción de empleo implementados por la Provincia.

El objetivo general citado es abordar en forma integral, integral, transversal y prospectiva la problemática que presenta el acceso a un empleo digno y sustentable y que incorpore a las nuevas tecnologías con el ser humano en el centro.

Para la consecución de sus fines, se estableció una serie de líneas de acción para abordar la temática mediante diversos programas de intervención, a saber:

A. **Santa Fe Capacita**: Consiste en la realización de proyectos de capacitación laboral a los efectos de mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas desocupadas y/o ocupadas con necesidad de recalificación.

B. **Prácticas Laborales**: Brindar a los santafesinos la posibilidad de realizar una experiencia de formación laboral en un espacio de trabajo, facilitando su futura inserción laboral, y a las empresas, instituciones, organizaciones o personas físicas que exploten su actividad económica de forma independiente la posibilidad de capacitar personas de acuerdo al perfil laboral que favorezca su desarrollo productivo.

C. **Plataforma 5.0**: Ofrecer una plataforma web gratuita que permita poner en contacto a quienes buscan trabajo con aquellas que buscan generar trabajo en el ámbito del territorio provincial, incluyendo a quienes desarrollan oficios, los actores de la economía popular y a todos los actores del entramado productivo.

D. **Mi Primer Empleo**: Promover la incorporación al mercado laboral formal de jóvenes desocupados de entre 18 y 30 años, que se encuentren en búsqueda de su primer empleo formal, mediante el otorgamiento de una ayuda económica a los empleadores por parte de la Provincia.

E. **Estación Trabajo**: Mejorar la empleabilidad y posibilitar la inserción laboral de personas con discapacidad mediante la concesión de pequeños comercios.

F. **Impulsar Santa Fe**: Desarrollar el trabajo autogestivo, promoviendo la inserción productiva y laboral de los trabajadores que conforman la economía popular para potenciar su competitividad y sustentabilidad, asegurando buenas condiciones de higiene y seguridad, y mejorando las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

G. **Acciones Prospectivas**: Indagar, estudiar y generar masa crítica sobre el empleo prospectivo, generando acciones dirigidas a la comunidad que impliquen sensibilizar, difundir, asistir técnicamente, articular y promocionar temáticas inherentes al empleo y la capacitación laboral.

Ahora bien, hasta la fecha de emisión del presente trabajo, solo se ha implementado los programas identificados como “**Santa Fe Capacita**”, “**Prácticas Laborales**” y “**Mi Primer Empleo**”. Si bien las restantes líneas de acción cuenta con resolución reglamentaria y en los medios de comunicación se han difundido noticias sobre su supuesta implementación, no se han implementado acciones en el marco de tales líneas de acción con lo que ello implica: un marco normativo, una reserva presupuestaria, procedimientos administrativos internos, intervención a los organismos de control interno y externo, entre otros.

De esta forma, tales programas se constituyen como las acciones más importantes y de mayor impacto para dar soluciones a los problemas de empleo que atraviesan los santafesinos y santafesinas, por lo que resulta pertinente profundizar sobre sus objetivos, productos que ofrecen, demanda priorizada, resultados alcanzados y su proyección para los años venideros.

El presente trabajo se centrará en tales Programas, estudiando los resultados obtenidos a la fecha desde su implementación y proponiendo mejoras para optimizar los recursos afectados y brindar un mejor servicio a la sociedad y en particular a los desempleados que buscan incorporarse al mundo laboral.

3.1. Santa Fe Capacita

El programa Santa Fe Capacita es una continuidad del programa “Redes” que brindaba con anterioridad la Provincia de Santa Fe, cuya prestación básica y esencial es la realización de cursos, talleres y capacitaciones general de formación laboral y profesional para nutrir de habilidades, herramientas, conocimientos y oportunidades a los santafesinos que buscan insertarse en el mercado laboral mediante relación de dependencia o a través de un emprendimiento propio.



El objetivo primordial del Programa es autogestión mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas desocupadas y/u ocupadas con necesidades de recalificación, a través de proyectos de capacitación laboral, para una posterior vinculación con posibilidades concretas de inserción laboral, prestando especial atención a los colectivos vulnerables.

Con el propósito de ofrecer capacitaciones vinculadas a la realidad productiva y a las nuevas formas de trabajo, se desarrollan acciones coordinadas con distintos actores de la sociedad como sindicatos, cámaras empresariales, organizaciones cooperativistas y gobiernos locales.

Se busca brindar todas las herramientas de las que dispone el Estado para favorecer la empleabilidad y capacitación. La iniciativa apunta a agilizar la interacción entre los sectores públicos y privado y a orientar las líneas de gestión vigentes según las necesidades específicas de las empresas demandantes de trabajadores

Asimismo, se trabaja en forma articulada con otros Ministerios en la gestión de líneas específicas como: sujeto agropecuario, parques industriales y cooperativismo con el Ministerio de la Producción, Ciencia y Tecnología; capacitación en oficios artísticos con el Ministerio de Cultura; Santa Fe Más con el Ministerio de Desarrollo Social; Nuevas formas de Trabajo con el Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad y capacitaciones de la economía del conocimiento e innovación de la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación.

La Provincia otorga los medios necesarios, mediante la presentación de un proyecto de capacitación laboral, para una posterior vinculación con posibilidades concretas de inserción laboral, prestando especial atención a los colectivos vulnerables.

Si bien la normativa del Programa indica que se trata de una política pública para asistir y dar respuesta a los segmentos poblacionales más perjudicados, por grupos etarios, segmentos sociales, perspectiva de género, entre otros; en su implementación no hace diferenciación alguna por estas segmentaciones, sino que las propuestas son abiertas para los interesados, no aplicándose ningún tipo de filtro ni evaluación previa a los interesados.

Beneficiarios

Los destinatarios de las capacitaciones brindadas en el marco del Programa son las personas con residencia en la Provincia de Santa Fe mayores de 16 (dieciséis) años que se encuentren desempleados o empleados con necesidad de recalificación con vista a obtener un trabajo de mejores condiciones laborales.

- **Directos**: Los alumnos que hagan uso de los cupos disponibles de los cursos ofrecidos por la Provincia. De tal manera, tales individuos pueden adquirir una nueva formación y mejorar sus condiciones y posibilidades de obtener un trabajo e insertarse en el mundo laboral.
- **Indirectos**: Sociedad en su conjunto, mediante una mejora general de la población en la que interactúa y en los servicios y bienes a los que se accede en la cotidianidad.

Instituciones participantes:

Los proyectos de Capacitación y de Fortalecimiento Institucional podrán ser presentados en forma individual o conjunta por organismos públicos nacionales, provinciales, municipales y comunales, organismos descentralizados y entes autárquicos, empresas públicas o privadas,

entidades sin fines de lucro, Sociedades, Cooperativas, Mutuales, Sindicatos, Cámaras Empresariales o personas físicas, entre otras.

Para poder presentar proyectos, las instituciones capacitadoras deben inscribirse y actualizar sus datos por año calendario en el registro y sistema informático que lleva adelante la provincia para realizar pagos a terceros, denominado como “Sistema Informático Provincial de Administración Financiera”, mas conocido por sus siglas como “SIPAF”.

Tal inscripción implica en forma física un formulario de inscripción junto con toda la documentación que acredita las debidas inscripciones y actualizaciones que debe cumplimentar un organismo público o privado, independientemente de su condición jurídica, tales como: inscripción en su organismo correspondiente, mandatos de autoridades, inscripciones antes organismos nacionales, provinciales y municipales, entre otros.

Modalidad de dictado de las capacitaciones

Las capacitaciones se pueden dictar bajo modalidad presencial, virtual o bimodal. Las instituciones son las que proponen tal modalidad en función de los recursos con los que cuenta para el dictado de los cursos.

En todos los casos, las capacitaciones deben ser gratuitas para los interesados.

Tipos de proyectos de capacitación

- Línea 1: Desarrollo Formativo: Estos cursos se caracterizan por tener una duración de entre 80 y 160 horas y su finalidad es el desarrollo formativo ocupacional de los participantes.
Durante todo el año 2023 se estableció que el monto total que se financia por proyecto es de \$ 300.000, incluido los bienes durables.
- Línea 2: Competencias Laborales: Proyectos formativos que poseen una duración máxima de 79 horas y cuyo objeto es la adquisición de competencias laborales específicas o la actualización de sus competencias para el mundo del trabajo.
Durante todo el año 2023 se estableció que la autogestión monto total que se financia por proyecto es de \$ 500.000, incluido los bienes durables.
Asimismo, se estipulo que los proyectos en modalidad virtual serán exclusivamente de este tipo, salvo excepciones a ser consideradas por el equipo técnico y aprobadas por la Comisión Evaluadora.

En ambas líneas, el Ministerio de Trabajo financia herramientas menores, elementos de seguridad e higiene, material didáctico, insumos y honorarios docentes. En caso de tratarse de cursos virtuales, el rubro “docentes” contempla la posibilidad de adicionar honorarios de tutores, acompañantes, intérpretes en lenguaje de serías y asistentes de capacitación, todo ello dentro de los limites presupuestarios definidos en los apartados anteriores.

- Línea 3: Proyectos de fortalecimiento institucional: Esta línea posee como objeto el otorgamiento de aportes no reintegrables para la optimización y acondicionamiento de entornos formativos, compra de herramientas, bienes durables y/o indumentaria para el trabajo.
Si el proyecto se tratara de una obra, deberá incorporar el plano correspondiente, con el cómputo y presupuesto, todo debidamente aprobado e intervenido por profesional idóneo. Además, deberá acompañar la certificación de propiedad o permiso de uso del inmueble donde se ejecutará el proyecto. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social designada al momento de la aprobación del Aporte, un responsable técnico encargado de certificar el avance y finalización de la obra.
Para solicitar esta línea de financiación la institución capacitadora deberá tener al menos un proyecto de capacitación aprobado o cuya aprobación se tramite en forma concomitante por autos separados. Es decir, para presentar un proyecto de esta

tipología, deberá presentarse previamente o en forma concomitante un proyecto de Desarrollo Formativo (línea 1) y/o de Competencias Laborales (línea 2).

Comisión Evaluadora

Mensualmente se conforma una Comisión Evaluadora de Proyectos para la consideración, aprobación y/o rechazo de los proyectos presentados. La misma se conforma por las autoridades políticas de la Jurisdicción y en presencia del personal directivo del Ministerio perteneciente a la planta permanente.

Previamente a su conformación, los equipos técnicos especializados de la Jurisdicción emiten dictámenes no vinculantes sugiriendo su aprobación, rechazo o adecuación. Tales personas fueron quienes realizan intercambios con las instituciones durante todo el año con las instituciones para que sus propuestas a los lineamientos del Programa y a las necesidades de formación priorizadas por la Jurisdicción.

Seguro de accidentes personales

Los beneficiarios de los cursos de capacitación contarán con la cobertura de un seguro de accidentes personales que cubrirá los siniestros que puedan ocurrir en el lugar y tiempo de desarrollo de las actividades previstas en el curso e in itinere.

El seguro es contratado por el Ministerio de Trabajo. Las instituciones deben informar oportunamente los datos de los participantes de los cursos para gestionar la cobertura con la debida anticipación.

Monitoreo

La Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral posee a su cargo las acciones de monitoreo y supervisión de los cursos aprobados. El monitoreo podrá realizarse en forma on line, a través de visitas in situ —de acuerdo a la disponibilidad de recursos humanos, presupuestarios y movilidad—, o por medio de comunicaciones vía correo electrónico o telefónicas con los participantes de los proyectos.

Forma de pago y rendición

- Desarrollo Formativo y Competencias Laborales - Línea 1 y 2: Existen dos mecanismos estipulados como forma de pago para estas líneas:
 1. Mediante dos cuotas, la primera de ellas (hasta un 50%) como anticipo y la segunda (50% o saldo remanente) a modo de rendición final y previa presentación de los comprobantes de gastos efectuados
 2. En tres cuotas: la primera de ellas (hasta un 40%) como anticipo y la segunda (de hasta un 30%) y tercera (30% o saldo remanente) a modo de rendición final y previa presentación de los comprobantes de gastos efectuados.En ambos casos el pago de la primera cuota se hará como anticipo, previa presentación de factura / recibo por parte de la Institución, mientras que la segunda y tercera cuota (si correspondiere) se efectuará como reintegro de gastos.
- Fortalecimiento Institucional – Línea 3: La financiación estipulada para cada proyecto se abona mediante una única cuota a modo de anticipo. Esto es, se anticipan los fondos, la institución compra lo presupuestado y posee treinta días para rendir la financiación desde que recibe el dinero.

1.2. Prácticas Laborales

El programa de Prácticas Laborales brinda a los participantes la posibilidad de realizar una experiencia de formación en un espacio de trabajo real, al mismo tiempo que permite a las empresas capacitar personas de acuerdo al perfil laboral que requiera su actividad.

De esta forma, los santafesinos podrán ser practicantes y transitar una instancia de capacitación en un ámbito de trabajo real durante un plazo determinado, adquiriendo así conocimientos, competencias y habilidades prácticas que mejoran sus condiciones de empleabilidad, mientras que perciben por ello un estímulo económico a cargo del Gobierno de la Provincia de Santa Fe.

Por su parte, las empresas o empleadores que accedan al programa serán instituciones capacitadoras que podrán formar y capacitar personas de acuerdo al perfil laboral que demanden.

El personal de la Dirección velará por el cumplimiento de los derechos y obligaciones de ambas partes y gestionará el pago de un estímulo económico mensual no remunerativo en forma directa a cada practicante que cumpla con el mínimo de asistencias requeridas.

De esta forma, se brinda a los jóvenes una experiencia de aprendizaje práctico en un ámbito laboral y permite a las empresas formar jóvenes en función de sus necesidades y requerimientos; fomentando la inserción laboral de personas que no cuentan con un empleo formal.



Requisitos para ser practicante

Cualquier santafesino o santafesina es pasible de realizar una practica laboral en una empresa o negocio de la provincia de santa fe, siempre que tales personas cumplan los siguientes requisitos:

- Tengan residencia en la Provincia de Santa Fe,
- Se encuentren en situación de desempleo al momento de su inscripción,
- Sean mayores de 18 años.

Duración

La práctica laboral tendrá un mínimo de dos (2) meses y un máximo de seis (6) meses.

Carga horaria

La carga horaria de la práctica no podrá superar las cuatro (4) horas diarias y veinte (20) horas semanales. De esta forma, es posible que la misma se realice los sábados y domingos si el rubro lo amerita, pero no permite la acumulación horaria en jornadas completas de ocho (8) o nueve (9) horas diarias.

Asimismo, tal como se indica “hasta” cuatro horas, implica que la practica pueda realizarse con menor carga horaria, para que aquellos rubros que no demandan la totalidad de horas para el aprendizaje de la labor.

Marco regulatorio de la relación laboral

La práctica laboral no implica una relación laboral. Es decir, no se regula por la ley de contrato de trabajo por lo que no le corresponde el pago de salario de acuerdo a convenio colectivo, pago de sueldo anual complementario, obra social, licencias pagas, indemnizaciones por despido, aportes y contribuciones patronales, entre tantos derechos y obligaciones regulados por la Ley de Contrato de Trabajo y de más normativas modificatorias y complementarias.

Asimismo, para la implementación del programa no es necesario realizar ningún tipo de gestión frente AFIP, ANSES ni ninguna otra delegación estatal, más que las que se realizar para la contratación de cualquier trabajador en relación de dependencia.

Contraprestación para los jóvenes

Los practicantes percibirán un estímulo económico mensual, no remunerativo equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del salario mínimo vital y móvil vigente al mes en que se realiza la práctica, que será abonado directamente al practicante en función de su cumplimiento de asistencia laboral, a saber:

- Cuando el practicante haya cumplido con una asistencia de entre el 70 y el 100%, se abonará el 100% del monto estímulo acordado.
- Cuando la asistencia sea entre el 50 y el 69%, se abonará el 50% del monto estímulo acordado.
- Cuando la asistencia sea menor al 50%, no se abonará el monto estímulo acordado.

Tabla 1: Contraprestación a las empresas. Programa Prácticas Laborales 2023

AÑO	MES	SMVyM	CONTRAPRESTACIÓN	
			COMPLETA	REDUCIDA
2023	Enero	\$ 65.427,00	\$ 32.713,50	\$ 16.356,75
2023	Febrero	\$ 67.743,00	\$ 33.871,50	\$ 16.935,75
2023	Marzo	\$ 69.500,00	\$ 34.750,00	\$ 17.375,00
2023	Abril	\$ 80.342,00	\$ 40.171,00	\$ 20.085,50
2023	Mayo	\$ 84.512,00	\$ 42.256,00	\$ 21.128,00
2023	Junio	\$ 87.987,00	\$ 43.993,50	\$ 21.996,75
2023	Julio	\$ 105.500,00	\$ 52.750,00	\$ 26.375,00
2023	Agosto	\$ 112.500,00	\$ 56.250,00	\$ 28.125,00
2023	Septiembre	\$ 118.000,00	\$ 59.000,00	\$ 29.500,00
2023	Octubre	\$ 132.000,00	\$ 66.000,00	\$ 33.000,00
2023	Noviembre	\$ 146.000,00	\$ 73.000,00	\$ 36.500,00
2023	Diciembre	\$ 156.000,00	\$ 78.000,00	\$ 39.000,00

Fuente: Elaboración propia.

Empresas (instituciones) capacitadoras

Podrán presentar proyectos de práctica laboral las personas físicas o jurídicas de la Provincia de Santa Fe, a las cuales se las denomina como “instituciones capacitadoras” (por el enfoque de aprendizaje que se le otorga a la práctica laboral), siempre que no hayan incurrido en despidos colectivos ni hayan sido sancionadas por infracciones a la normativa laboral vigente salvo que hayan abonado la multa impuesta o tengan aprobado y cumplan regularmente un plan de pagos.

Es importante destacar que tal como lo indica su nombre, se trata de una “práctica”, por lo que el espíritu de su ejecución es el aprendizaje de un oficio o conjunto de tareas por parte del practicante, por lo que la empresa adopta un rol de capacitador en paralelo con el desarrollo de la labor diaria que le demande el funcionamiento de su empresa.

De tal forma, la institución capacitadora deberá designar a un/a tutor/a que capacite, oriente, acompañe, dé seguimiento y evalúe a los/as practicantes durante el desarrollo de la práctica. El tutor deberá contar con experiencia suficiente en el puesto que se le asigna para la realización de las tareas que se lleven a cabo y tener competencias atribuibles al manejo de personas y equipos de trabajo.

Las instituciones capacitadoras deberán garantizar:

1. La utilización de las instalaciones adecuadas, habilitadas para que se lleve a cabo el proyecto de capacitación de práctica laboral, asegurando la existencia de los insumos y las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades;
2. El cumplimiento de las normas de higiene y seguridad aplicables a la actividad;
3. El otorgamiento de la ropa de trabajo si correspondiere;

4. La contratación de un Seguro de Accidentes Personales para los participantes, pudiendo ser elegida la compañía aseguradora libremente; la Comisión Evaluadora de Proyectos prevista en el artículo 13 podrá definir que la contratación de la cobertura y el pago del seguro antes mencionado quede a cargo de este Ministerio.
5. La contratación de un servicio de asistencia médico- farmacéutica o una cobertura de salud para los participantes. Podrá eximirse de este requisito cuando el practicante cuente con una cobertura propia;
6. El otorgamiento de un certificado que acredite las actividades realizadas por el practicante una vez finalizada la práctica, avalado por la autoridad de aprobación del proyecto;
7. La igualdad de condiciones en el acceso a los beneficios que reciben los empleados (Ejemplo: refrigerios).
8. La colocación en lugar visible del material de difusión del programa que le provea el Ministerio.

Los practicantes en ningún caso podrán desempeñarse en tareas penosas, riesgosas o insalubres ni podrán realizar tareas o actividades diferentes a las detalladas y tenidas en consideración al momento de la presentación y aprobación del proyecto de capacitación de práctica laboral.

La práctica puede darse por finalizada en cualquier oportunidad por voluntad de la empresa capacitadora, del practicante o del Ministerio de Trabajo, sin necesidad de expresión de causa. Ahora bien, cuando una de las partes o ambos por común acuerdo decidan poner fin a la práctica laboral, poseen la obligación de notificar fehacientemente el cese a la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral, con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles.

Mi Primer Empleo

El programa “Mi Primer Empleo” surge como una iniciativa de la Provincia de Santa Fe para incentivar la contratación formal en empleos de relación de dependencia de santafesinos de entre 18 y 30 años (inclusive), que se encuentran en situación de desempleo.



Su implementación data de la pos pandemia con caída del empleo formal registrado, situación agravada en los jóvenes conforme a los informes provinciales y nacionales en la materia de empleo, que elaboran los organismos de estadísticas oficiales.

Para promover tales contrataciones, la Provincia, por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, otorga al empleador una ayuda económica (subsidio) por cada trabajador/ha incorporado en su empresa y adherido al Programa, equivalente al 85% del salario mínimo, vital y móvil vigente al mes en que presta sus servicios. Es decir, el valor de la ayuda económica se actualiza respectivamente con el incremento del Salario Mínimo Vital y Móvil que decreta el Gobierno Nacional, a los efectos de evitar el desfase con la inflación que atenta contra los salarios en Argentina.

El otorgamiento del subsidio busca generar un incentivo directo en la contratación de los jóvenes por sobre otros grupos etarios, a fin de generar oportunidades de inclusión social y laboral de esta franja etaria que posee mayor complicación para el acceso a un trabajo formal y digno. De esta forma, se beneficia económicamente a las empresas que busquen capacitar e incorporar mano de obra en tareas específicas para aumentar su productividad.

Por otra parte, quien accede a un empleo formal no solo le corresponde un salario conforme al convenio colectivo vigente según su actividad, sino también los demás beneficios derivados del empleo registrado tales como obra social, sueldo anual complementario (aguinaldo), indemnización por despido, licencias anual ordinaria, licencias extra ordinarias, cobertura por accidente de trabajo, entre otros tantos derechos amparados por la ley de contrato de trabajo y de más normativa que regula la relación de trabajo.

A los efectos de facilitar su implementación, el MTEySS pone a disposición de la sociedad un portal de intermediación laboral web gratuito. De esta forma, se ofrece un servicio para que se encuentre la oferta y demanda laboral. En otras palabras, las empresas se inscriben en el portal y ofrecen puestos vacantes y los jóvenes santafesinos pueden inscribirse mediante la cumplimentación de un formulario que les genera en forma automática su curriculum vitae (cv) y luego postularse a los avisos de trabajos disponibles para ser convocados a una entrevista de trabajo.

La selección de los trabajadores que finalmente contrate la empresa está a cargo de la misma, entre las personas que se hayan inscripto a través del portal web (el sistema valida que se cumplan los requisitos del programa) y cuyo perfil se adapte a las necesidades la empresa. Es decir, a diferencia de otros programas en el que el estado es quien selecciona el trabajador a incorporar, en Mi Primer Empleo, el estado no interfiere de ninguna manera en esta elección, sino que se limita a regular el cumplimiento de las condiciones laborales.

Por lo expuesto, es el que el programa beneficia tanto a las empresas que acceden a un beneficio económico directo, como a los jóvenes que se encuentran en situación de desempleo que buscan acceder a un empleo formal, cuya franja etaria tiene mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral.

Localización

Los jóvenes interesados en participar deberán acreditar residencia permanente en la Provincia de Santa Fe. Tal requerimiento es obligatorio e insustituible, no pudiendo realizarse excepciones. El mismo se considera acreditado a través del domicilio establecido en su documento nacional de identidad (DNI), servicio o impuesto a su nombre o bien constancia policial.

Por su parte, el empleador no es imprescindible que se encuentre radicado en la Provincia de Santa Fe, sino que deberá manifestar domicilio legal dentro de la misma. En otras palabras, se otorgará el subsidio económico también a aquellas empresas radicadas fuera de la provincia, en tanto contraten como trabajadores jóvenes santafesinos radicados Santa Fe, contemplando así aquellas empresas que cuentan con sucursales en la Provincia, así como las nuevas modalidades de trabajo en forma remota. El domicilio declarado se tomará como constituido a los efectos de cualquier notificación sea de índole operativo al programa o a los efectos legales derivados de la relación laboral.

No se prevé ninguna limitación ni beneficio extra en función de localidades ni departamentos. Esta aclaración es digna de ser destacada dado que muchos programas provinciales suelen tener mayor consideración a determinadas zonas geográficas que poseen mayores complicaciones económicas y/o sociales.

Productos

Dada la relevancia de esta política pública provincia, implicaría pecar de simplista delimitar su efecto, impacto y alcance en la sociedad a unos cuantos productos. No obstante, es posible identificar dos (2) productos esenciales y específicos que brinda el programa a los residentes de la provincia de Santa Fe, a saber:

1. Plataforma de intermediación laboral.

Consiste en un servicio digital y gratuito para que los empleadores publiquen sus avisos de oferta de trabajo y los jóvenes puedan postularse a los mismos, dando a conocer su Curriculum Vitae (cv) y su interés en acceder a ese trabajo en particular.

El portal consiste en una plataforma digital, cuya finalidad es facilitar la inscripción e interacción de ambas partes de la relación laboral. Mediante el uso de filtros, como etarios, geográficos, formativos, de experiencia, entre otros, los internautas cuentan con una interfaz accesible para acceder a una postulación y encontrar al trabajador que se considere más idóneo para el puesto de trabajo.

Se trata de una asistencia de fácil acceso y rápida respuesta que permite ahorrar tiempo y recursos posibilitando una conexión directa entre trabajadores y empresas sin intermediaciones. Tal como se menciona con anterioridad, el estado no hace de intermediario en el proceso de selección ni la relación laboral que se genera, sino que únicamente regula el cumplimiento de la normativa laboral y de las obligaciones y derechos propios de la legislación vigente en materia de empleo.

De este modo, las jóvenes que buscan un empleo podrán cargar sus datos, formación y dar a conocer sus perfiles laborales, así como acceder a todos los pedidos de empleo publicados. Por otra parte, las empresas que buscan personal, podrán anunciar sus puestos vacantes y acceder a toda la base de postulantes del sistema.

2. Financiamiento al empleador.

Se otorga un aporte no reintegrable mensual de hasta el 85% del salario mínimo, vital y móvil por cada trabajador o trabajadora incorporado/a. Tal estímulo se transferirá directamente al empleador que incorpore a su planta de personal trabajadoras de dieciocho años de edad hasta treinta.

La Ayuda económica se efectúa mediante transferencia bancaria desde el Ministerio a la CBU declarada por el empleador; y la misma deberá ser contabilizada como parte de la remuneración para el cálculo de las contribuciones patronales y de los aportes personales a ingresar a las instituciones de la Seguridad Social.

Impacto Social

El presente proyecto se impone como política integral que busca generar, mejorar y sostener el empleo, promoviendo la inserción laboral de jóvenes desocupados, que no hayan tenido acceso en su vida laboral a un empleo formal, con el fin de disminuir la desigualdad de oportunidades para una franja etaria que padece en mayor medida la crisis económica y social que se encuentra atravesando la Argentina en forma sistémica y sostenida.

El mundo del trabajo a ser construido debe estar centrado en las personas y el trabajo que ellas realizan, debe ser el centro de las políticas sociales, económicas y empresariales. Sólo la acción comprometida de todas las partes que lo integran puede generar el progreso económico y el respeto y cumplimiento de derechos en vistas de generar crecimiento, igualdad y sostenibilidad. (OIT, 2019).

Una persona que accede a un trabajo formal, decente, con un salario y condiciones de trabajo digna, dignifica y mejora la calidad de vida de esa persona, su círculo familiar y su entorno social en el que se desarrolla. El trabajo digno posee un efecto multiplicador en el plano social. Mejora sustancialmente la diaria de las personas que lo rodean, permitiendo el acceso a servicios de todo tipo de índole de mayor calidad, en lo que respecta a salud, educación, vestimenta, condiciones edilicias, ocio, entre otros. No solo repercute en lo económico sino también en lo emocional, en la estima, es aceptado que dignifica al ser humano.

Por ello, expandir la producción local apoyando a empresas que respeten los derechos de los trabajadores y atiendan a la necesidad de generar un ecosistema laboral sustentable, es hoy el principal desafío para generar posibilidades de inserción laboral para aquellos que se encuentran excluidos del mercado de trabajo, y acelerar el efecto multiplicador que posee en el plano social la creación de empleos.

Actores intervinientes:

1. Órgano de aplicación: El Gobernador de la Provincia de Santa Fe estableció como órgano de aplicación al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y lo facultó a dictar, dentro de las funciones que les son propias, las normas reglamentarias, complementarias, aclaratorias e interpretativas, como así también a suscribir los instrumentos que requiera la aplicación e implementación del Programa.
2. Empleadores: Podrán participar del programa empleadores del sector privado de cualquier actividad económica, que busquen incorporar recursos humanos dentro de sus unidades productivas, conforme a los parámetros establecidos.
3. Jóvenes trabajadores: Jóvenes de 18 a 30 años, inclusive, que residan en forma permanente en la Provincia de Santa Fe, hayan completado el nivel secundario formal obligatorio, o se encuentren terminando sus estudios, y se encuentren en situación de desempleo al momento de su inscripción.

Marco regulatorio de la relación laboral

Rigen para las partes (empleador/empleado), los deberes y obligaciones establecidas en la legislación laboral, contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 y Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587, sus modificatorias y complementarias; y en las Convenciones Colectivas de Trabajo de la Rama/Actividad correspondiente, y demás normas generales, especiales y comunes aplicables.

Obligaciones del Empleador

1. Garantizar la utilización de instalaciones adecuadas y habilitadas;
2. Cumplir con las obligaciones legales a su cargo de acuerdo con las normas aplicables en materia laboral y de Seguridad Social;
3. Cumplir con las normas de higiene y seguridad aplicables a la actividad. Al respecto, el Empleador declara conocer, cumplir y hacer cumplir la normativa vigente sobre la materia.
4. Garantizar la igualdad de trato y derechos con los restantes trabajadores
5. Informar a las/os trabajadoras/es todos los derechos, obligaciones y requisitos derivados de su relación laboral y de su vinculación con el Programa;
6. Abonar al trabajador el salario que la normativa laboral establece para el puesto de trabajo correspondiente según su convenio colectivo.
7. Cumplir con sus pagos a los institutos de la Seguridad Social por el total de la remuneración;
8. Dejar constancia en el recibo de sueldo del monto de la ayuda económica abonada por el MTEySS;

- Brindar a las Direcciones intervinientes la información necesaria para el seguimiento y la supervisión de las acciones comprometidas;

Obligaciones del trabajador/a

El trabajador deberá cumplir con las actividades propias del puesto en el que fue empleado.

Incompatibilidades de ambas partes

Mientras perdure el financiamiento previsto por el Programa resulta incompatible con el cobro por parte del trabajador adherido y/o de la empresa contratante en relación directa al trabajador en cuestión, de un subsidio o beneficio económico, en el marco de los siguientes conceptos:

- Subsidios o aportes no reintegrables de otros programas nacionales, provinciales o municipales de empleo y/o capacitación laboral;
- Pensiones no contributivas de cualquier naturaleza; a excepción de cuestiones de personas con discapacidad a las que le corresponda seguir cobrando tal ayuda, dado que no se trata de una ayuda económica vinculada en forma directa a la relación laboral.

Ayuda económica otorgada por el Ministerio

Por cada trabajador contratado por una empresa que adhiere al programa, las mismas recibirán en una ayuda económica mensual – en concepto de aporte no reintegrable – del Gobierno de la Provincia de Santa Fe, equivalente hasta el 85% del salario mínimo, vital y móvil definido por el Gobierno Nacional, quien delega su determinación en el Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil y lo fija mediante Decreto Nacional.

El aporte del Ministerio será por un lapso temporal de cuatro (4) a seis (6) meses, conforme lo solicite el “empleador”. A excepción de las personas con discapacidad (Ley Nacional N° 22.431), que podrán extender el plazo hasta 12 meses.

Claro está que la mayoría de los empleadores solicitan la financiación el plazo de seis (6) meses, solicitando menor plazo temporal para trabajos temporales que lo justifican.

En el caso de trabajadores de media jornada, se realizará el proporcional del 50% del subsidio estipulado, lo que resulta equivalente al 42,5% del salario mínimo, vital y móvil vigente al mes en que se prestó servicio, tal como se desprende en el siguiente cuadro.

Tabla 2: Contraprestación a las empresas. Programa Mi Primer Empleo 2023

AÑO	MES	SMVyM	JORNADA	
			COMPLETA	PARCIAL
2023	Enero	\$ 65.427,00	\$ 55.612,95	\$ 27.806,48
2023	Febrero	\$ 67.743,00	\$ 57.581,55	\$ 28.790,78
2023	Marzo	\$ 69.500,00	\$ 59.075,00	\$ 29.537,50
2023	Abril	\$ 80.342,00	\$ 68.290,70	\$ 34.145,35
2023	Mayo	\$ 84.512,00	\$ 71.835,20	\$ 35.917,60
2023	Junio	\$ 87.987,00	\$ 74.788,95	\$ 37.394,48
2023	Julio	\$ 105.500,00	\$ 89.675,00	\$ 44.837,50
2023	Agosto	\$ 112.500,00	\$ 95.625,00	\$ 47.812,50
2023	Septiembre	\$ 118.000,00	\$ 100.300,00	\$ 50.150,00
2023	Octubre	\$ 132.000,00	\$ 112.200,00	\$ 56.100,00
2023	Noviembre	\$ 146.000,00	\$ 124.100,00	\$ 62.050,00
2023	Diciembre	\$ 156.000,00	\$ 132.600,00	\$ 66.300,00

Fuente: Elaboración propia.

Resultados alcanzados: Diciembre 2019 – Diciembre 2023

Santa Fe Capacita

Tabla 3: Resultados alcanzados Programa Santa Fe Capacita (Dic. 2020 – Dic. 2023)

	2020	2021	2022	2023	Total
Cant. de cursos dictados	141	457	502	509	1.609
Cant. de beneficiarios	3.649	10.310	10.597	10.707	35.263
Inversión	\$ 6.087.893	\$ 51.981.477	\$ 98.026.987	\$ 169.418.082	\$ 325.514.439

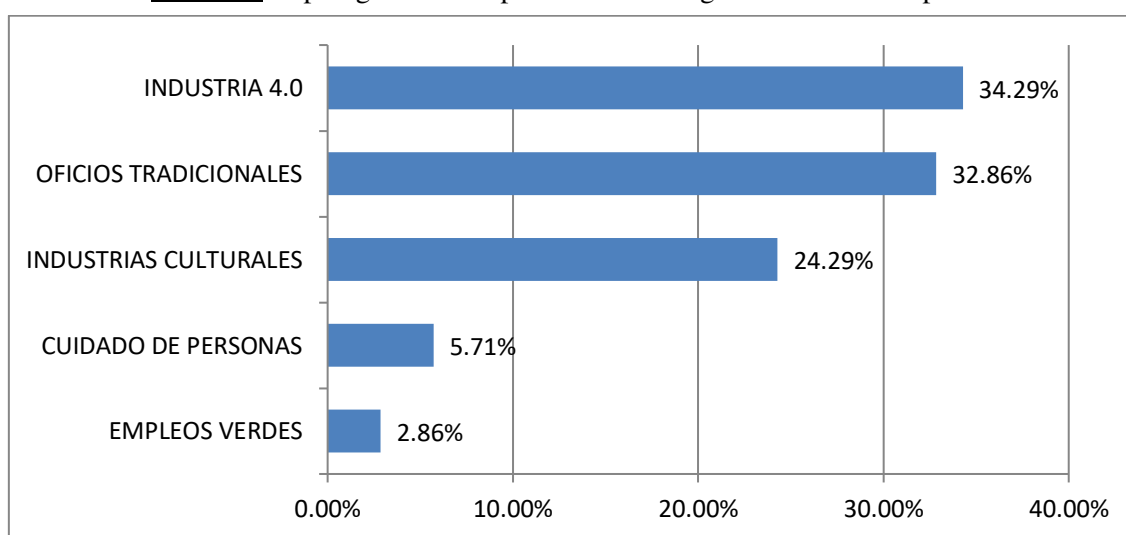
Fuente: Informe de gestión MTEySS (2020-2023)

El cuadro precedente resume con claridad las principales variables cuantitativas que hacen a la esencia del programa Santa Fe Capatacita. No obstante, existen algunas consideraciones sumamente relevantes dignas de ser destacadas, a saber:

1. En cantidad de cursos se contempla la financiación de “proyectos de fortalecimiento institucional”, siendo que estos se tratan de subsidios de bienes durables u obras, y no representan en si curso de formación, sino acondicionamientos de entornos formativos.
2. La “cantidad de beneficiarios” hace referencia a los cupos de alumnos disponibles en cada curso, y no a la cantidad de personas que se inscribieron, finalizaron y aprobaron los cursos. Por lo que la cantidad de personas capacitadas sería notablemente inferior.

En lo que respecta a la tipología de las capacitaciones, conforme las necesidades de formación detectadas por la Jurisdicción, se potenció la realización de cursos vinculados a la “Industria 4.0”. En ese orden, el 34,29% de los cursos realizados en el presente año se correspondieron a dicho rubro.

Gráfico 1: Tipología de las capacitaciones. Programa Santa Fe Capacita.



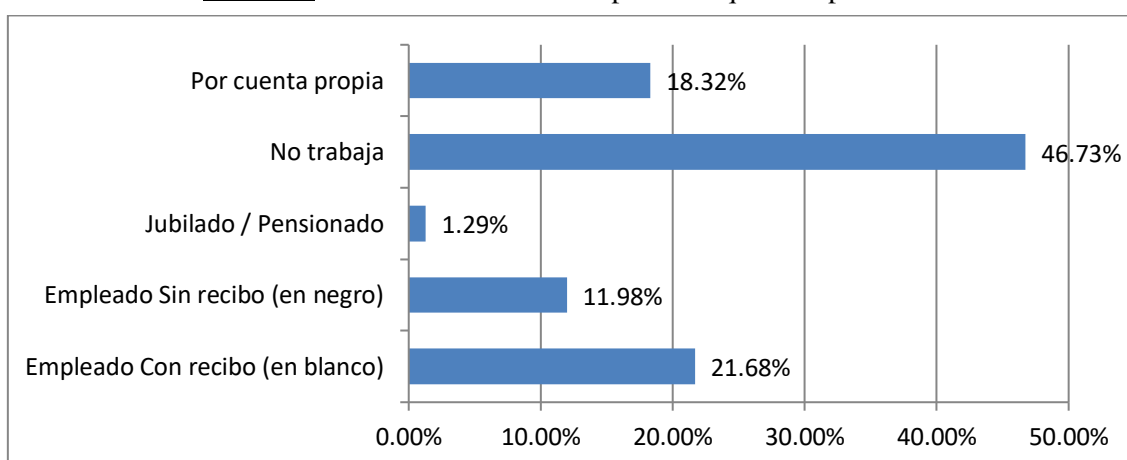
Fuente: Informe de gestión MTEySS (2020-2023)

Por otra parte, según consta del Informe de gestión MTEySS (2019-2021), se realizó una encuesta a los graduados de los cursos de Santa Fe Capacita, de la cual respondieron un total de 501 personas, de la cual se realizó una extrapolación y se obtuvo la siguiente información y conclusiones, a saber:

1. El 73% de los participantes son mujeres.
2. El 4% de los participantes son personas con discapacidad.
3. El 47% de los participantes se encuentran en situación de desempleo al momento de realizar la capacitación.
4. El 45,85 % de los participantes alcanzo como máximo nivel de formación la secundaria completa.
5. El 89,70% de los participantes calificó el curso como “Muy Bueno” o “Excelente”.

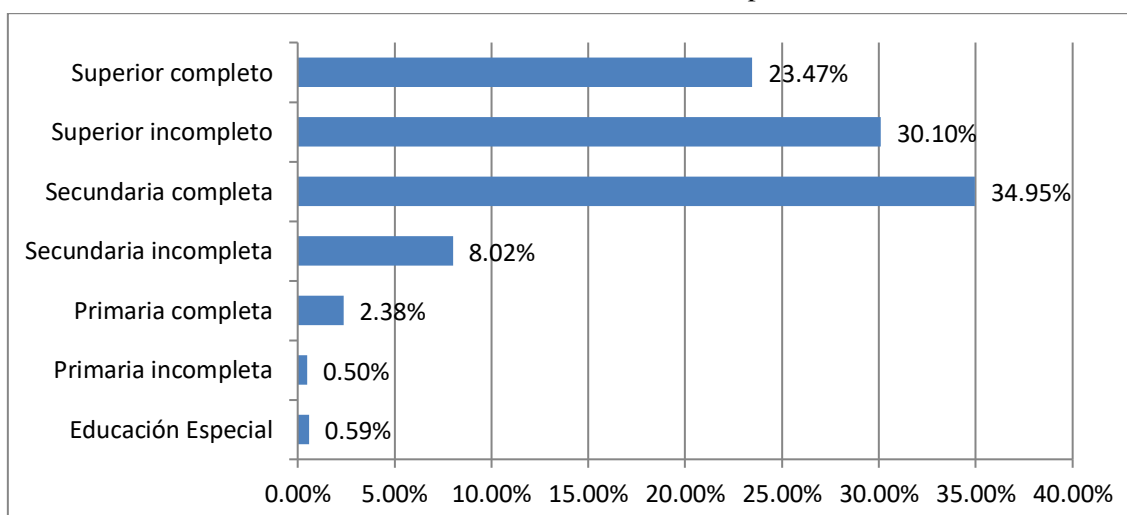
Estas conclusiones se pueden considerar con mayor grado de análisis en los siguientes cuadros.

Gráfico 2: Situación laboral de las personas que se capacitaron.



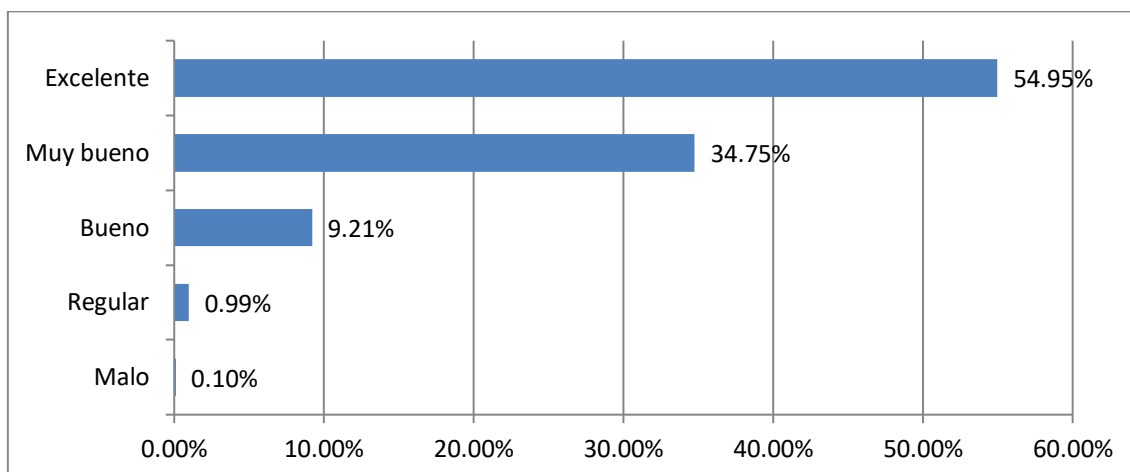
Fuente: Informe de gestión MTEySS (2019-2021)

Gráfico 3: Nivel de formación de los capacitados.



Fuente: Informe de gestión MTEySS (2019-2021)

Gráfico 4: Apreciación del curso de las personas que se capacitaron.



Fuente: Informe de gestión MTEySS (2020-2023)

Otra cuestión a destacar, son las instituciones que dictan los cursos. A lo largo de su historia, la Jurisdicción en análisis ha sido a fin de los sindicatos, trabajando en forma mancomunada no solo en materia de formación laboral sino también en otros rubros, principalmente en la intermediación de los conflictos individuales y colectivos cuando se disuelven relaciones laborales en el sector privado. Producto de esta relación laboral, siempre se ha priorizado los cursos brindados por estas Instituciones, cuestión que se ha intentado modificar en reiteradas ocasiones, involucrando en mayor medida a Universidades, Institutos de Formación Profesional e Instituciones especializadas en formación laboral, pero a pesar de reiterados esfuerzos y reuniones de trabajo, los cursos terminan siendo encausados en su mayoría a través de los sindicatos.

Prácticas Laborales

Tabla 4: Resultados alcanzados Programa Prácticas Laborales (Dic. 2020 – Dic. 2023)

	2020	2021	2022	2023	Total
Cant. de trabajadores beneficiarias		140	1.917	1.306	3.363
Cant. de empresas beneficiarias		55	435	132	622
Inversión		\$ 16.965.898	\$ 371.783.071	\$ 449.511.481	\$ 838.260.450

Fuente: Informe de gestión MTEySS (2020-2023)

Respecto de las prácticas laborales, además de los datos aportados precedentemente; del Informe de gestión MTEySS 2019-2021, se desprende la siguiente información:

1. **Distribución por razón de género:** El sesenta y cinco (65%) de los practicantes son hombres y el treinta y cinco (35%) mujeres. Es un dato más que alertador ya que es de pública aceptación que las mujeres poseen mayores dificultades para acceder a capacitaciones y trabajos formales.
2. **Diversidad de perfiles asociados a diferentes rubros, tales como:** textil, comercial y ventas, construcción, frigorífico, gastronomía, depósito y limpieza, administración. Es decir, que existe una gran variedad de oferta de capacitaciones. El Ministerio debería

promover aquellos que ofrecen a posterior mejores condiciones laborales y no determinados rubros laborales que poseen alta rotación y menores salarios, tales como servicios de limpieza o gastronómicos, en la modalidad que se desarrolla actualmente.

3. Localidades donde se llevaron a cabo las prácticas: Rosario, Santa Fe, Alcorta, Villa Constitución, Las Toscas, Hughes, Gálvez, Reconquista y Rafaela. Al igual que la mayoría de los programas provinciales, las grandes ciudades son las que acaparan los beneficios de las políticas públicas, mientras que las localidades más alejadas y de menor desarrollo suelen no acceder a estos beneficios.

Tales estadísticas evidencian la falta de transparencia e información en la administración recursos públicos sino también el insignificante impacto del Programa a lo largo y ancho de la Provincia, siendo una herramienta utilizada por pocas empresas e instituciones familiarizadas con los programas públicos, y no, por la generalidad del sector privado.

Esto asimismo demuestra que su implementación, al no estar sistematizada y ser de fácil acceso y altamente burocratizado mediante el intercambio permanente con agentes del Ministerio, genera resultados desfavorables que impide que el empleador privado pueda utilizar esta herramienta para potenciar la generación de empleos genuinos y de calidad.

Asimismo, prácticamente no existe información disponible acerca de la ejecución del Programa. No hay forma de saber quiénes son las empresas que hacen uso de estos programas, la cantidad de trabajadores que poseen, la rotación. Así como ningún tipo de estadística ni informe oficial de su ejecución, a pesar de la cantidad de legislación que existe en materia de transparencia y acceso a la información pública.

Mi Primer Empleo

Tabla 5: Resultados alcanzados Programa Mi Primer Empleo (Dic. 2020 – Dic. 2023)

	2020	2021	2022	2023	Total
Cant. de empleados		200	611	500	1.311
Cant. de empresas beneficiarias		83	183	148	414
Inversión		\$ 21.671.424	\$ 79.694.890	\$ 127.305.130	\$ 228.671.444

Fuente: Informe de gestión MTEySS (2020-2023)

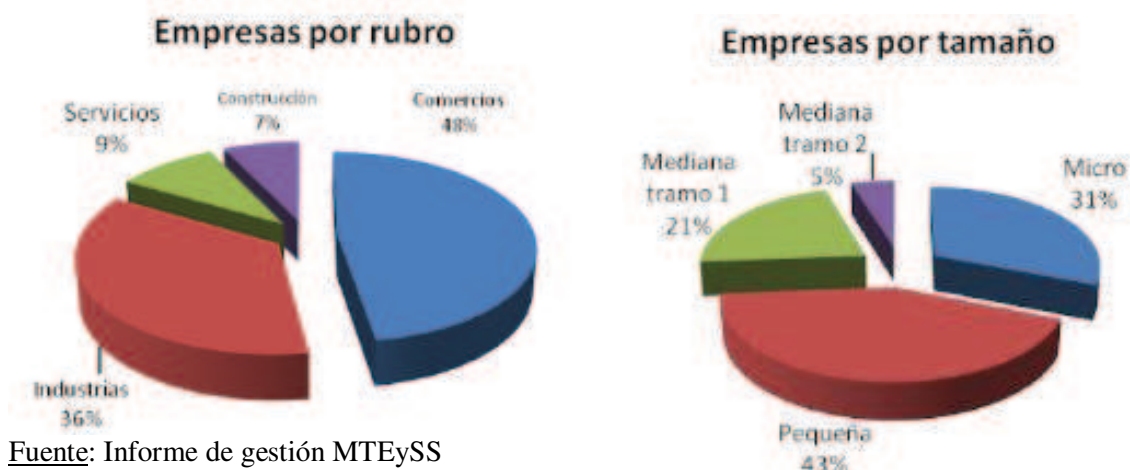
Desde su efectiva implementación en noviembre del 2021 hasta la emisión del presente informe, un total de 414 empresas han incorporado 1.311 jóvenes trabajadores y trabajadoras en el marco del Programa, lo que implica una inversión comprometida para la Provincia de Santa Fe de \$ 228.671.444.

Al respecto, del informe de Gestión MTEySS (2019-0023), se desprende la siguiente información:

1. El treinta y ocho (38%) de las empresas corresponden al Sector Industrial y el cuarenta y siete (47%) al Sector Comercial.
2. El treinta y seis (36%) se corresponden a micro empresas y el (40%) a pequeñas empresas.

Este dato es sumamente interesante y favorable dado que este tipo de políticas públicas deben priorizar a las micro, pequeñas y medianas empresas, entendiendo las dificultades económicas (entre otras) que afrontan en un país acarreado por sistemáticas crisis económicas y donde predomina la volatilidad de las normas regulatorias de todo tipo, lo que dificulta la subsistencia y/o crecimiento de las empresas mas pequeñas.

Gráfico 5: Características empresas participantes Programa Mi Primer Empleo.



Fuente: Informe de gestión MTEySS

Análisis crítico de los resultados alcanzados por el Plan Mejor Trabajo

En consideración de los objetivos perseguidos, tales como la equidad en el acceso a un empleo formal para los sectores más desfavorecidos y vulnerables, el progreso económico y la creación de capacidad en el sector público y privado para la generación de empleos decentes, los cuales resultan esenciales para cualquier sociedad moderna donde la globalización y los avances tecnológicos requieren cada vez menos de mano de obra productiva, es posible extraer las siguientes aseveraciones y conclusiones personales.

En principio, resulta dable mencionar que los objetivos del programa describen un impacto idealista y mucho más abarcativo del que realmente se pretende mediante los recursos asignados. Si bien no existe ninguna normativa ni comunicación oficial de a cuantas personas se pretende alcanzar con la implementación de los programas, en los objetivos se mencionan afirmaciones tales como: “disminuir el desempleo”, “mejorar la inclusión laboral”, “capacitar a los santafesinos”, lo cual hace referencia a un alcance de gran parte de la población para incidir en los índices de empleo y/o desempleo. No obstante, con la cantidad de cursos, prácticas y primer empleo aprobados, y la inversión realizada, resulta insignificante como para alterar en un solo punto cualquier índice de empleo o a criterio general incidir en cualquier tipo de estadística, dado que su implementación abarca un plano que no resulta representativo para el tamaño de la población que se abarca. En resumen, la ejecución de los programas y su consecuente inversión no resulta significativa para los fines que se mencionan en su formulación.

Se destaca “finalidad” dado no se definen objetivos cuantificables, metas a alcanzar, ni indicadores de medición. La primera crítica entonces es que no existen objetivos claros ni concretos. Tampoco metas. De hecho, no existe cuantificación alguna.

Hintze (2001, pág. 15) afirma que *“la eficacia es la medida en que los logros se corresponden con los planes; su fórmula, prescindiendo de los tecnicismos, no es otra cosa que un simple un porcentaje de fines logrados. En los planes operativos, como los presupuestos, deben figurar los productos a lograr en términos de metas operativas; en los planes estratégicos los resultados y efectos buscados deben ser expresados como metas estratégicas y políticas”*.

Nada de esto ocurre en la práctica de la ejecución de estas políticas públicas que utilizan fondos de la sociedad y que necesariamente deberían cuantificarse su destino y la eficiencia en su ejecución.

Asimismo, por interpretación subjetiva de los objetivos los mismos resultan idealistas y generalistas. Una definición un tanto populista. Siendo una total irresponsabilidad dado que se trata de recursos públicos sin una definición de clara de su asignación y los resultados pretendidos. En este marco, es necesario que establecer metas cuantificables que se ajusten a parámetros alcanzables, de lo contrario se comunica a la sociedad una meta inalcanzable que termina produciendo efectos de desencanto y desilusión ante un nuevo programa que no cumple su

cometido, y consume recursos públicos no solo por la asignación al programa sino por los recursos humanos y materiales que se asignan para su ejecución.

Hasta aquí lo expuesto, resulta más una crítica a la definición de los objetivos que a la efectividad del programa en la consecución de beneficios para la sociedad. Es decir, si bien no se observa un cumplimiento sustancial de los mismos, si genera progresos y avances y cada logro alcanzado para cada uno de los destinatarios, es decir, ciudadanos, es una mejor radical en la calidad de vida de un núcleo familiar que se transforma generando nuevas oportunidades para esa persona, su círculo familiar y el entorno que lo rodea.

La creación de oportunidades para los ciudadanos desempleados o que buscan recalificación profesional es y será una cuestión prioritaria para el estado Nacional, Provincial, Municipios y Comunas, por lo que se debería profundizar en la optimización de los recursos para perseguir los objetivos definidos.

De los resultados comunicados por el gobierno y resumidos en los apartados anteriores, se evidencia que se favorece la inserción de los jóvenes, siendo este grupo etario con mayores problemas para el acceso a su trabajo digno. Pero, por otra parte, no se potencia la capacitación ni contratación de mujeres, a pesar de que las estadísticas demuestran que así debería serlo, ni de personas con discapacidad, aún otorgándose mayores beneficios económicos en los programas ejecutados. Lo cual demuestra que debería incrementarse los mismos o bien ofrecer otros beneficios en paralelo, a los efectos de lograr efectivamente una mejora en su contratación.

Por otra parte, no existe información respecto de la situación laboral posterior de las personas que han participado de los programas, por lo tanto, no puede apreciarse si se logra generar empleo sostenible, o si se trata más bien de un programa de subsidios transitorio con la fomentación de empleo registrado no permanente.

Se debe pensar en políticas de acompañamiento, de lo contrario, finalizado el subsidio temporal no todos los empleadores podrán sostener la totalidad de la carga que implica tener un trabajador en relación de dependencia y sus consecuentes cargas sociales. Con la dificultad que conlleva la creación de puestos de trabajo, se debería pensar en políticas de acompañamiento y seguimiento para la atención personalizada de los trabajadores y empleadores, y la búsqueda de soluciones conforme a cada caso en particular, o bien, segmentado en grupos de interés.

Se podrían implementar acciones como disminución gradual del porcentaje de subsidio u otro tipo de beneficio impositivo a los efectos de contribuir a su permanencia en el tiempo.

En la totalidad de los programas que componen el Plan Mejor Trabajo, no se encuentra disponible información pública acerca de la ejecución de esta política pública. No existen informes ni datos publicados en forma oficial por la Jurisdicción ni el Gobierno de la Provincia. Los medios de comunicación oficiales solo brindan información para la inscripción, pero no acerca de los resultados obtenidos, tal como se acostumbra – lamentablemente - en las políticas públicas que se aplican en la Provincia.

No obstante, todas las críticas constructivas y sugerencias expuestas, en opinión del suscripto el programa es beneficioso para la sociedad en su conjunto si se aplicará de forma eficiente, con afectación de recursos razonables, y su continuidad generará nuevas posibilidades a ciudadanos y ciudadanas que día a día buscan nuevas oportunidades de trabajo digno, de mejorar su calidad de vida. Sería un error ignorar el impacto positivo que aun de esta forma genera para la sociedad y su efecto multiplicador en la economía, en la sociedad y en las personas.

4. Explicitación de los objetivos que la organización recibe y/o genera, desde la conducción política de la organización.

La máxima autoridad de la Jurisdicción en estudio es el Sr. ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 13.509 de la Provincia de Santa Fe, implica la responsabilidad de llevar adelante un amplio abanico de competencias y obligaciones en el ámbito del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Ahora bien, si delimitamos el análisis en materia de promoción del empleo, conforme se centra el presente trabajo, el Ministro de la cartera debe ejercer la dirección y ejecución de las políticas de empleo, los que se ejecutarán a través de los programas establecidos por la normativa provincial, lo que deriva en las siguientes obligaciones, deberes y objetivos establecido por la mencionada norma provincial, como es velar por el cumplimiento de la legislación laboral vigente, proponer y legislar en su mejora, promover la equidad en las relaciones laborales, fomentar la capacitación y el pleno empleo, implementar estadísticas, estudios e investigaciones; promover la seguridad social y la salud en el trabajo; entre otros.

Ahora bien, continuando en plano estrictamente de la temática de empleo, el ministro de la cartera se encuentra directamente asistido por la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de quien depende la Subsecretaria de Políticas de Empleo y Trabajo Decente, siendo esta Subsecretaria quien centraliza la ejecución operativa de los programas y acciones vinculados a la generación de empleo en todas sus formas.

Actualmente, la mencionada Subsecretaria está compuesta por tres direcciones provinciales:

- Dirección Provincial de Empleabilidad Inclusiva
- Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional (objeto de estudio)
- Dirección Provincial de Empleo Digno.

Tal estructura de funcionamiento del área de empleo se puede visualizar en el siguiente organigrama.

Gráfico 6: Organigrama de la estructura política responsable en materia de Empleo.



Fuente: Elaboración propia.

Es así, que los secretarios y subsecretarios Ministeriales coordinan múltiples temáticas que dependen jerárquicamente de los mismos, por lo que delegan la ejecución operativa de las Direcciones Provinciales que dependen de ellos, por lo que la conducción política decisional vinculados específicamente a la generación de empleo genuino, en la práctica, es implementado por la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional.

Esta Dirección posee a su cargo la ejecución del Plan Mejor Trabajo, y es la responsable directa de la efectiva implementación de los Programas Santa Fe Capacita, Prácticas Laborales y Mi Primer Empleo.

La citada Dirección posee como misión diseñar y formular políticas, planes, programas y acciones para promover el empleo, la capacitación y formación laboral y el mejoramiento de condiciones de empleo y de empleabilidad de los trabajadores en todo el territorio provincial (Decreto Provincia de Santa Fe N° 0076/19).

Asimismo, son funciones propias de la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional las siguientes:

1. Diseñar, dirigir, ejecutar y evaluar programas, proyectos, medidas e incentivos concernientes a la generación y conservación del empleo.
2. Evaluar la ejecución de los programas de empleo y capacitación y formación profesional centralizados o descentralizados en los municipios y comunas.
3. Promover estudios, investigaciones y sistemas de información que contribuyan al desarrollo de los planes, programas y acciones de empleo, orientación y formación laboral.
4. Proponer incentivos que favorezcan el ingreso y/o reinserción laboral de los trabajadores desocupados en la actividad privada.
5. Articular, gerenciar, monitorear y evaluar el desarrollo de planes y programas nacionales, provinciales y municipales que en materia de empleo y formación laboral se ejecuten a través de acuerdos interjurisdiccionales.

5. Recursos Humanos de la Organización, Dirección y programas a cargo

Tal como se detalló en el apartado precedente, la conducción política en materia de Empleo se corresponde con el organigrama que se expone a continuación. No obstante, en la práctica, la ejecución de los programas y acciones recae únicamente en la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional, siendo la misma la que está dotada de los recursos humanos y materiales necesario para un plan de semejante envergadura.

Gráfico 7: Organigrama de la estructura política y de la planta permanente en materia de Empleo.



Fuente: Elaboración propia.

Como es sabido, las direcciones provinciales corresponden a un cargo político que delega la ejecución de los programas en la planta permanente, siendo esta denominada la Dirección General de Coordinación de Políticas, quien posee la responsabilidad de la ejecución del Plan Mejor Trabajo y los diversos programas que lo integran.

Cabe destacar que a los directores políticos se los identifica como “directores provinciales” mientras que los de la planta permanente se los denomina como “directores generales”.

Actualmente la Dirección General está compuesta por un director (nivel 9), no habiendo subdirectores ni coordinadores, a pesar de la relevancia de los programas y el significativo presupuesto que ejecuta año tras año.

En ese orden, el trabajo provincial se divide en dos “gerencias”, identificados como “Santa Fe” y “Rosario”, atendiendo cada una de ellas a la zona Centro-Norte y Centro-Sur de la Provincia, respectivamente. Cada una de las gerencias cuenta con estructuras duplicadas, disponiendo así de la misma cantidad de personal y cargos.

Cada gerencia cuenta con dos jefes de Departamento (nivel 6), quienes deben garantizar la coordinación entre las distintas áreas que conforman la Gerencia, así como procuran definir criterios comunes entre ambas Gerencias.

Asimismo, cada gerencia cuenta con once agentes para la ejecución de los programas asignados, entre profesionales, administrativos y personal de apoyo.

De esta forma, la planta permanente actual de la Dirección General de Coordinación Políticas, se encuentra compuesta de la siguiente manera:

Tabla 6: Personal actual de la Dirección General de Coordinación de Políticas

Agrupamiento	Cargo	Nivel	Gerencia	Cant.
Profesional	Director	Nivel 9		1
Profesional	Jefe Departamento	Nivel 6	Santa Fe	2
Profesional	Jefe Departamento	Nivel 6	Rosario	2
Profesional	Asesor profesional	Nivel 3	Santa Fe	2
Profesional	Asesor profesional	Nivel 3	Rosario	2
Administrativo	Jefe División	Nivel 4	Santa Fe	3
Administrativo	Jefe División	Nivel 4	Rosario	3
Administrativo	Auxiliar Administrativo	Nivel 1	Santa Fe	6
Administrativo	Auxiliar Administrativo	Nivel 1	Rosario	6

Fuente: Elaboración propia.

Dada la composición de estructura actual, recae en forma absoluta en el director de la planta la ejecución total del Plan Mejor Trabajo, siendo el único autorizado para firmar rendiciones, licencias, pagos, la promoción de innovaciones, modernización administrativa y sistémica, vinculación con instituciones y nuevas acciones que promuevan el acceso a la formación profesional de los santafesinos y santafesinas, así como el acceso a un empleo digno.

Por tal motivo, resulta necesario contar con un subdirector en la ciudad de Santa Fe y un Coordinador en cada Gerencia que permita otorgar continuidad y mayor vinculación institucional con los actores económicos como son cámaras empresarias, parques industriales, asociaciones empresariales, sindicatos, mutuales, cooperativas de trabajo, municipios y comunas, universidades e institutos de formación profesional, entre otros.

Asimismo, se considera conveniente volver a contar con pasantes, siendo personal valioso que aporta nuevos conocimientos universitarios, al mismo tiempo que una experiencia exitosa para jóvenes que buscan su primera experiencia laboral.

En resumen, se necesitaría del siguiente personal.

Tabla 7: Personal faltante en la Dirección General de Coordinación de Políticas

Agrupamiento	Cargo	Nivel	Gerencia	Cant.
Profesional	Subdirector	Nivel 8	Santa Fe	1
Profesional	Coordinador	Nivel 7	Santa Fe	1
Profesional	Coordinador	Nivel 7	Rosario	1
Pasante	Pasante		Santa Fe	2
Pasante	Pasante		Rosario	2

Fuente: Elaboración propia.

La Dirección General de Coordinación Políticas realiza cuantiosas tareas de innovación, coordinación y administrativas. A los efectos de resumir y agrupar las principales tareas que desarrolla el equipo técnico se podrían sintetizar en las siguientes:

Intermediación con las Instituciones que participan en los programas

- Acompañamiento y asesoramiento a las Instituciones en formulación y presentación de proyectos.
- Carga al sistema informático de los proyectos presentados por las Instituciones y verificación de los mismos.
- Participación en acciones prospectivas.

Control y monitoreo de Proyectos aprobados.

- Seguimiento de la documentación a presentar por las Instituciones que cuentan con proyectos aprobados o a reformular.
- Monitoreo de los cursos aprobados a través de visitas a las Instituciones con cursos aprobados.
- Elaboración permanente de cronograma de monitoreo y coordinación de logística. Esta cuestión resulta fundamental dado la gran expansión territorial de la provincia y el ahorro de recursos.

Pagos y rendiciones

- Control y procesamiento de rendiciones presentadas por las Instituciones, liquidación y gestión de pagos y rendiciones.
- Seguimiento de afectaciones presupuestarias.
- Coordinación con la Dirección General de Administración ante requerimientos específicos de los organismos de contralor tales como Rendición de Cuentas o el Honorable Tribunal de Cuentas de la Provincia de Santa Fe.

Atención al público

- Recepción de documentación: Recepción, recopilación y Control de formalidades de la documentación presentada por las Instituciones para su debido procesamiento.
- Atención y asesoramiento al Público. Esto implica desde atención en puntos sociales como plazas y eventos populares y masivos, hasta reuniones con cámaras empresariales y asociaciones empresariales en representación de las empresas tomadoras de empleo

SIPAF

- Acompañamiento y asesoramiento a las Instituciones para recabar la documentación y su debida presentación conforme a las exigencias que impone los Órganos Rectores en la materia, estos son, el Ministerio de Economía y la Subsecretaría de Contrataciones y Gestión de Bienes de la Provincia, en su carácter de Unidad Rectora Central del Subsistema de Administración de Bienes y Servicios.

Comunicación

- Definición de estrategias comunicacionales para difusión del Programa, cursos disponibles y resultados obtenidos.
- Redacción de notas, newsletters y otros formatos sobre las acciones realizadas.
- Armado de piezas gráficas varias: flyer, volantes, presentaciones en PPT, formulario para presentación de proyectos.

6. Presupuesto de la Organización, Dirección y programas a cargo

Presupuesto del personal (Planta permanente)

En lo que respecta al presupuesto del agrupamiento escalafonario perteneciente a la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional, en función de los salarios brutos actuales y estimándose una inflación mensual del 12,5% para el año 2024 (promedio de la inflación mensual vigente en el año 2023), se podría estimar los siguientes salarios para el año venidero.

Tabla 8: Estimación presupuestaria de salario brutos del Personal de la DGCP.

Cargo	Nivel	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Director	Nivel 9	\$ 2.000.000	\$ 2.200.000	\$ 2.420.000	\$ 2.662.000	\$ 2.928.200	\$ 3.221.020	\$ 3.543.122	\$ 3.897.434	\$ 4.287.178	\$ 4.715.895	\$ 5.187.485	\$ 5.706.233
Subdirector	Nivel 8	\$ 1.750.000	\$ 1.925.000	\$ 2.117.500	\$ 2.329.250	\$ 2.562.175	\$ 2.818.393	\$ 3.100.232	\$ 3.410.255	\$ 3.751.280	\$ 4.126.408	\$ 4.539.049	\$ 4.992.954
Coordinador	Nivel 7	\$ 1.500.000	\$ 1.650.000	\$ 1.815.000	\$ 1.996.500	\$ 2.196.150	\$ 2.415.765	\$ 2.657.342	\$ 2.923.076	\$ 3.215.383	\$ 3.536.922	\$ 3.890.614	\$ 4.279.675
Jefe Departamento	Nivel 6	\$ 1.250.000	\$ 1.375.000	\$ 1.512.500	\$ 1.663.750	\$ 1.830.125	\$ 2.013.138	\$ 2.214.451	\$ 2.435.896	\$ 2.679.486	\$ 2.947.435	\$ 3.242.178	\$ 3.566.396
Jefe División	Nivel 4	\$ 1.000.000	\$ 1.100.000	\$ 1.210.000	\$ 1.331.000	\$ 1.464.100	\$ 1.610.510	\$ 1.771.561	\$ 1.948.717	\$ 2.143.589	\$ 2.357.948	\$ 2.593.742	\$ 2.853.117
Asesor profesional	Nivel 3	\$ 800.000	\$ 880.000	\$ 968.000	\$ 1.064.800	\$ 1.171.280	\$ 1.288.408	\$ 1.417.249	\$ 1.558.974	\$ 1.714.871	\$ 1.886.358	\$ 2.074.994	\$ 2.282.493
Auxiliar Administrativo	Nivel 1	\$ 600.000	\$ 660.000	\$ 726.000	\$ 798.600	\$ 878.460	\$ 966.306	\$ 1.062.937	\$ 1.169.230	\$ 1.286.153	\$ 1.414.769	\$ 1.556.245	\$ 1.711.870
Pasante		\$ 150.000	\$ 165.000	\$ 181.500	\$ 199.650	\$ 219.615	\$ 241.577	\$ 265.734	\$ 292.308	\$ 321.538	\$ 353.692	\$ 389.061	\$ 427.968

Fuente: Elaboración propia.

En consecuencia, teniendo en cuenta la planta permanente que conforma actualmente la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional, tanto en la Gerencia Santa Fe como Rosario, el costo total que demanda la planta en el año 2024 es de \$ 406.301.392,00, conforme a la siguiente estructura presupuestaria:

Tabla 9: Presupuesto 2024 de la planta actual que dispone la DGCP.

Cargo	Nivel	Total 2024	Cant.	Presupuesto 2024
Director	Nivel 9	\$ 42.768.568	1	\$ 42.768.568
Subdirector	Nivel 8	\$ 37.422.497		\$ 0
Coordinador	Nivel 7	\$ 32.076.426		\$ 0
Jefe Departamento	Nivel 6	\$ 26.730.355	4	\$ 106.921.419
Jefe División	Nivel 4	\$ 21.384.284	4	\$ 85.537.135
Asesor profesional	Nivel 3	\$ 17.107.427	4	\$ 68.429.708
Auxiliar Administrativo	Nivel 1	\$ 12.830.570	8	\$ 102.644.562
Pasante		\$ 3.207.643		\$ 0
TOTAL				\$ 406.301.392

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, el costo del personal que se pretende incorporar – conforme se detalló en el apartado “Recursos Humanos de la Organización, Dirección y programas a cargo” – demandaría un presupuesto para el año venidero de \$ 114.405.918,00, a saber:

Tabla 10: Presupuesto 2024 del personal que se pretende incorporar a la DGCP.

Cargo	Nivel	Total 2024	Cant.	Presupuesto 2024
Director	Nivel 9	\$ 42.768.568		\$ 0
Subdirector	Nivel 8	\$ 37.422.497	1	\$ 37.422.497
Coordinador	Nivel 7	\$ 32.076.426	2	\$ 64.152.851
Jefe Departamento	Nivel 6	\$ 26.730.355		\$ 0
Jefe División	Nivel 4	\$ 21.384.284		\$ 0
Asesor profesional	Nivel 3	\$ 17.107.427		\$ 0
Auxiliar Administrativo	Nivel 1	\$ 12.830.570		\$ 0
Pasante		\$ 3.207.643	4	\$ 12.830.570
TOTAL				\$ 114.405.918

Fuente: Elaboración propia.

En consecuencia, el costo del personal de la planta permanente que ejecuta los programas establecidos en el marco del Plan Mejor Trabajo a cargo de la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional, demandaría una afectación presupuestaria para el año 2024 de \$ 520.707.310,00, conforme se vislumbra a continuación:

Tabla 11: Presupuesto 2024 del personal actual más el que se pretende incorporar a la DGCP.

Cargo	Nivel	Total 2024	Cant.	Presupuesto 2024
Director	Nivel 9	\$ 42.768.568	1	\$ 42.768.568
Subdirector	Nivel 8	\$ 37.422.497	1	\$ 37.422.497
Coordinador	Nivel 7	\$ 32.076.426	2	\$ 64.152.851
Jefe Departamento	Nivel 6	\$ 26.730.355	4	\$ 106.921.419
Jefe División	Nivel 4	\$ 21.384.284	4	\$ 85.537.135
Asesor profesional	Nivel 3	\$ 17.107.427	4	\$ 68.429.708
Auxiliar Administrativo	Nivel 1	\$ 12.830.570	8	\$ 102.644.562
Pasante		\$ 3.207.643	4	\$ 12.830.570
TOTAL				\$ 520.707.310

Fuente: Elaboración propia.

Presupuesto Bienes de Uso

En el apartado siguiente se contemplan los bienes de uso a adquirir durante el 2024, obviándose los que ya se encuentran a disposición de la planta permanente. El costo total para el año venidero en Bienes de Uso es de \$ 8.350.000.

Tabla 12: Presupuesto 2024 de los bienes de uso a incorporar.

Rubro	Detalle	Lugar /Geog.	Cant.	Importe Anual
<u>EDIFICIOS E INSTALACIONES</u>				
1) Adquisición de Inmuebles				
<u>CONSTRUCCIONES</u>				
1) Obras				
<u>MAQUINARIAS Y EQUIPOS</u>				
<u>Equipos Informáticos:</u>				
1) Computadoras				
Notebook	Notebook	Rosario	1	\$ 750.000
Pc de escritorio	Pc de escritorio	Santa Fe	4	\$ 2.800.000
Monitores	Reposición de monitores	Provincia	8	\$ 800.000
2) Impresoras				
3) Otros				
<u>Mobiliario y Equipos Oficina:</u>				
Mobiliarios varios	Francisco Miguenz 260 - Piso 2	Santa Fe		\$ 2.000.000
Mobiliarios varios	Paraguay 751 Piso 6	Rosario		\$ 2.000.000
TOTAL				\$ 8.350.000

Fuente: Elaboración propia.

Presupuesto Servicios no personales

Tabla 13: Presupuesto 2024 de servicios no personales.

Rubro	Detalle	Cant.	Importe Mensual	Importe Anual
<u>ALQUILERES Y DERECHOS</u>				
1) Alquiler de Edificios y Locales (incluye cocheras)				
Oficinas Santa Fe	Francisco M. 260 - Piso 2		\$ 600.000	\$ 7.200.000
Oficinas Rosario	Paraguay 751 Piso 6 + 4 Cocheras		\$ 750.000	\$ 9.000.000
2) Alquiler de Maquinarias y Equipos				
3) Alquiler de Fotocopiadoras				
Fotocopiadora		1	\$ 150.000	\$ 1.800.000
Fotocopiadora		1	\$ 150.000	\$ 1.800.000
<u>MANTENIMIENTO, REPARAC. Y LIMPIEZA</u>				
1) Mant. y Rep. De edificios				
2) Mant. y Rep. De Vehículos				
Vehículo afectado a Santa Fe	Symbol LTY 927		\$ 40.000	\$ 480.000
Vehículo afectado a Rosario	Ethios AB925KH		\$ 40.000	\$ 480.000
3) Limpieza, Aseo y Fumigación				
Oficinas Santa Fe			\$ 350.000	\$ 4.200.000
Oficinas Rosario			\$ 350.000	\$ 4.200.000
1) Otros servicios técnicos (Archivo Externo - Serv. de Asesoramiento Externo)				
Archivo externo	Archivo correspondiente a la Dirección		\$ 200.000	\$ 2.400.000
<u>SERVICIOS COMERCIALES Y FINANCIEROS</u>				
1) Imprenta, Publicaciones y Reproducciones				
2) Primas y Gastos de Seguros				
Seguro de Accidentes personales	Practicantes Programa Prácticas Laborales	5000	\$ 2.500.000	\$ 30.000.000
<u>PUBLICIDAD Y PROPAGANDA</u>				
1) Gastos de Publicidad (en medios de comunicación, folletos, carteles)				

Gastos de publicidad	Publicidad, difusión, folletos, entre otros		\$ 500.000	\$ 6.000.000
<u>PASAJES Y VIATICOS</u>				
1) Gastos de Traslado y Viáticos del personal o funcionarios				
Viáticos	Gestiones, monitoreo, reuniones	96	\$ 3.840.000	\$ 46.080.000
Traslados (pasajes de colectivo)	Pasajes	192	\$ 1.536.000	\$ 18.432.000
Combustible	Gestiones, monitoreo, reuniones		\$ 100.000	\$ 1.200.000
<u>OTROS SERVICIOS</u>				
1) Servicios de Ceremonial (Recepciones - Jornadas - Catering - Alq. De Sonido, Iluminación, etc.)				
Jornadas, talleres, promoción de acciones y sensibilización	Jornadas, talleres, promoción de acciones y sensibilización	12	\$ 500.000	\$ 6.000.000
2) Servicio de Vigilancia				
3) Otros Servicios				
TOTAL			\$ 11.606.000	\$ 139.272.000

Fuente: Elaboración propia.

Presupuesto de los Programas

Tabla 14: Presupuesto 2024 Plan Mejor Trabajo.

Programa	Rubro	Cant.	Costo Unit. Prom.	Importe Total
Santa Fe Capacita	Insumos	500	\$ 75.000	\$ 37.500.000
	Material Didáctico	500	\$ 75.000	\$ 37.500.000
	Pequeñas herramientas	500	\$ 75.000	\$ 37.500.000
	Elementos de seguridad e higiene	500	\$ 75.000	\$ 37.500.000
	Honorarios docentes	500	\$ 175.000	\$ 87.500.000
	Bienes durables (subsídios)	100	\$ 250.000	\$ 25.000.000
Prácticas Laborales	Subsidios	2500	\$ 80.000	\$ 200.000.000
Mi Primer Empleo	Subsidios	2500	\$ 100.000	\$ 250.000.000
TOTAL				\$ 712.500.000

Fuente: Elaboración propia.

Programa	Meta Física anual
Santa Fe Capacita	500 cursos de capacitación laboral
	100 proyectos de fortalecimiento institucional
Prácticas Laborales	2500 practicantes
Mi Primer Empleo	2500 trabajadores

B. Encuadre del Trabajo

Desde hace más de 10 años que trabajo en el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe. Inicié con una pasantía de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Litoral y me fui desempeñando en diversas áreas y cargos que componen a la Jurisdicción.

Actualmente, poseo el cargo de jefe Departamento de Formación Profesional, Nivel 6 por derecho de concurso, dependiente jerárquicamente en forma directa del director general de Coordinación de Políticas.

Como se expone con anterioridad, del director general dependen jefes de departamento en la gerencia Santa Fe y Rosario, por lo que el suscripto posee como único superior jerárquico al Director General, y en su ausencia por licencias u otros motivos, queda la responsabilidad de la ejecución operativa y presupuestaria en los niveles 6 que le siguen en el organigrama.

El ejercicio de mi puesto de trabajo me permite acceder a la base normativa e institucional que regula la Jurisdicción, obteniendo así información oficial respaldatoria de temas tales como “producción” en términos de unidades físicas de los servicios públicos a cargo del ente seleccionado (series estadísticas o información cuantitativa de los últimos años); “recursos humanos” en términos de números y cantidades de personas afectadas directa o indirectamente, categoría de revista y retribución total del plantel completo existente en la repartición; “presupuesto” asignado a la Dirección incluyendo información acerca de la ejecución presupuestaria del último ejercicio del que se pueda obtener información de las Cuentas de Inversión, en las partidas de Personal, Bienes y Servicios, Transferencias, Bienes de Capital, otros gastos, entre otros.

En pos del presente trabajo, se plantea un caso hipotético de que se me designan como funcionario para los próximos cuatro años con un escenario optimista pero realista. Asimismo, como lo plantea la cátedra, se proyecta que contaré con el mayor apoyo político para toda iniciativa que se oriente a una mejora de la Institución y se conseguirán los recursos para implementar las medidas que sean razonables.

Bajo estos supuestos, propongo una la propuesta de trabajo e intervención, utilizando mi experiencia laboral adquirida durante más de diez años de trabajo en la Jurisdicción, así como los conocimientos y herramientas adquiridas durante el cursado de la Especialización en Dirección y Gestión de las Organizaciones Públicas y de la Maestría de Desarrollo y Políticas Públicas, así como durante mi formación profesional como Licenciado en Administración y Contador Público Nacional.

C. Presentación del Trabajo Final

C. 1. Ejes de la propuesta de gestión

En el mandato que se me asigna, asumo como principales compromisos ejecutar las siguientes cinco (5) propuestas que serán los ejes de la gestión, a saber:

1. Programa de capacitación laboral en competencias tecnológicas.
2. Vinculación con empresas e instituciones referentes.
3. Reforma administrativa.
4. Medición de resultados.
5. Observatorio Laboral.

1. Programa de Capacitación Laboral en competencias digitales.

El mercado laboral se transforma a un ritmo cada vez más dinámico. La ciencia, tecnología e innovación se intensifica y penetra cada vez con mayor ímpetu en los procesos productivos, el mundo laboral y la economía en todos sus ámbitos. La globalización acerca los productores y mercados mundiales a un ritmo cada vez más acelerado.

De hecho, las revoluciones tecnológicas se suceden en plazos de tiempo cada vez más cortos y los cambios son cada vez más profundos. Aunque las empresas se van adaptando de forma paulatina a la quinta revolución industrial, realimentándose estos ciclos entre sí, por lo que vamos a vivir en un mundo en constante cambio.

Tanto las grandes empresas, como las pequeñas y las PYMES sólo podrán seguir operando, sobreviviendo y compitiendo si logran adaptarse a las nuevas invenciones y exigencias que surgen. Deben permanecer a la vanguardia de las innovaciones en materia de digitalización, sistemas informáticos para la administración y comercialización de sus negocios y automatización de los servicios que se brinda a los mercados que atiende.

Los trabajadores no se encuentran ajenos a esta necesidad de recalificación y adaptación permanente.

En este marco, existe una tendencia creciente y que se intensifica cada vez más en la generación de puestos digitales y tecnológicos ligados a la identificada revolución industrial 5.0, que a su vez no pueden ser cubiertos por no haber en el mercado suficientes personas con los conocimientos técnicos que requieren tales puestos. Al mismo tiempo, que crece la oferta laboral tradicional en rubros que no son demandados por los generadores de empleos dignos y decentes.

Esto torna sumamente necesario adaptar las políticas y programas de empleo, capacitación y formación profesional para un abordaje más eficiente y efectivo de la problemática, y así asociar en forma estrecha la oferta y demanda laboral, mediante la enseñanza de nuevas competencias, habilidades, herramientas y oficial digitales, que es demandados por el entramado productivo, para facilitar el acceso de los santafesinos a estos puestos de trabajo, especialmente en las poblaciones más vulnerables.

El concepto “Industria 5.0” promueve el rendimiento económico de las industrias, respetando las necesidades e intereses de los trabajadores y sin dejar atrás la creciente preocupación por el cambio climático. En definitiva, se trata de una transición hacia una visión a largo plazo más global, integrada e innovadora, hacia un ecosistema en el que sólo se podrá sacar el máximo partido a la hiperconectividad y la automatización si existe una colaboración real entre máquinas, personas y empresas. El estado debe ser promotor de una relación sana y eficiente entre estos tres pilares.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social posee la responsabilidad y el enorme desafío de establecer programas destinados a capacitar al mercado laboral provincial, de generar potenciales empleados de calidad y nuevos emprendedores preparándolos con la herramienta más poderosa que existe y se valora en el mercado, el conocimiento.

Para lograr este objetivo se requiere la implementación de un conjunto articulado de políticas económicas, productivas y laborales que prioricen la creación de puestos de trabajo de calidad, formados y capacitados para llevarlos a cabo. Cómo así también, crear nuevas fuentes de trabajo autónomo, desde los oficios hasta la virtualidad de las tareas.

Para ello se promueve una nueva línea del programa “Santa Fe Capacita” a denominarse “Santa Fe Capacita en Competencias Tecnológicas”, agregando una línea específica de capacitaciones ligadas a temáticas tecnológicas, de innovación y digitales, a los efectos de poner a la vanguardia la sociedad en su conjunto, preparándola para los nuevos paradigmas, la era digital y en las economías del conocimiento, haciéndolo de manera homogénea, brindando las mismas posibilidades a toda la población.

El Programa se debe constituir como una política que promueva la inserción laboral en empleos formales, sino también formar nuevos emprendedores y empresarios, que cuenten con el conocimiento necesario para que puedan crear un futuro cercano mejor, e impactar de forma directa en el desarrollo de las sociedades y de las localidades.

En este marco, la oferta de capacitaciones y formación profesional, los puestos que se promuevan mediante prácticas laborales, las inserciones que se promuevan mediante estímulos

económicos, deben estar directamente ligadas a la oferta de trabajo que demanda y demandara el entramado productivo a corto, mediano y largo plazo.

Las capacitaciones en materia digital contribuirán a la democratización del acceso a las oportunidades que presenta la economía del conocimiento, siendo una puerta de ingreso a un mundo de mayores posibilidades laborales y de desarrollo económico para los ciudadanos santafesinos. De esta forma, se estaría optimizando la formación como motor de inserción y progreso laboral para quienes buscan empleos de calidad, con salarios y condiciones de trabajo digno y posibilidades concretas de crecimiento dentro de la actividad en la que se especialicen.

Se trata de poner la tecnología al servicio de la integración social. Se trata de brindar una amplia variedad de formaciones de calidad en oficios digitales, totalmente gratuitas y en alianza con las principales empresas de la economía digital. El Ministerio deberá acompañar en forma personalizada mediante equipos técnicos propios, a los efectos de potenciar las cualidades de cada alumno y encausarlos en la rama digital que se considere con mayores posibilidades para sus habilidades demostradas.

Ahora bien, reconociendo que los cambios son cada vez más constantes y profundos. Es un requisito sine qua non que las organizaciones públicas necesitan adaptar sus estructuras y burocracias internas a un contexto altamente dinámico. Si se pretende implementar una política pública que aborde la capacitación y formación laboral en nuevas tecnologías emergentes, es un requisito imprescindible contar con recursos humanos multidisciplinarios y dinámicos. Ello implica, un cambio y rediseño organizacional profundo, que corrompa con las estructuras jerárquicas rígidas establecidas por normativas dispuestas de hace más de una década. Un cambio que implica una actualización normativa, funcional y cultural.

En un mundo de constante cambio, la Jurisdicción no puede mantener con una estructura rígida y burocrática, como se acostumbra en los organismos públicos. De lo contrario, siempre correría por detrás de las innovaciones que impone el mercado, y por consecuente, brindará servicios que ya no serán útiles para los destinatarios.

De esta forma, resulta necesario una adecuada planificación y ejecución de un plan de formación laboral de competencias digitales, que opere como una carta de navegación para los diversos funcionarios y agentes pertenecientes a la Jurisdicción y al gobierno provincial en general, los que poseen la inmensa responsabilidad y desafío de promover capacitaciones tecnológicas que brinden herramientas a los santafesinos y santafesinas para acceder a empleos de calidad.

Ello, implica un rediseño organizacional profundo que resulte acorde a las necesidades para la implementación de una política pública tan relevante para una de las Provincias más pujantes del país, que requerirá de ciertos perfiles de recursos humanos, adaptación presupuestaria, cambio cultural, rediseño del marco normativo, entre otros.

Implementar iniciativas de capacitación en oficios y formación laboral en aquellas ocupaciones vinculadas al sector de la innovación y la tecnología, buscando impulsar la inserción laboral y el trabajo decente de los santafesinos y santafesinas y que contribuya al desarrollo local de la provincia.

En tal sentido, resulta necesario precisar los recursos humanos y materiales que se requieren para la implementación de un programa de esta envergadura, la realización de un diagnóstico de la situación actual de la Dirección Provincial a cargo de su implementación y la elaboración de una propuesta de cambio y rediseño organizacional para un eficiente cumplimiento de los objetivos y metas a establecer.

Inicialmente el trabajo consistirá en identificar los recursos humanos y materiales que se requieren para diseñar e implementar un programa de capacitación y formación laboral en competencias tecnológicas durante el lapso 2024-2027; así como la realización de un diagnóstico de la situación actual de la Dirección Provincial a cargo de su ejecución y la elaboración de una propuesta de cambio y rediseño organizacional para un eficiente cumplimiento de las metas y objetivos a establecerse.

Esta labor implicaría la realización de tareas tales como

- Relevamiento de organizaciones empresariales y entidades educativas con experiencia comprobada en la temática, para trabajar en forma mancomunada. Implica un cambio

de las instituciones con las que se trabaja actualmente, predominado por las organizaciones sindicales.

- Proceso de selección de los alumnos: armado de convocatorias, evaluación previa, segmentación y acompañamiento durante y posterior a la realización de los cursos.
- Centralizar, desarrollar e implementar las propuestas académicas junto a los socios pedagógicos de cada trayecto formativo.
- Elaborar una estrategia de comunicación: Alcance a medios nacionales, herramientas de comunicación visuales/audiovisuales, campañas RRSS, convocatoria, entre otros.
- Desarrollar un cuadro de comanda, indicadores e índices de avances. Establecer metas y cuantificar el nivel de cumplimiento alcanzado. Informe de Métricas de Impacto, mensual, trimestral y anual. Cuantificar lo que sea parametrizable y evaluar el rendimiento de los recursos invertidos. Concluir sobre cuestiones subjetivas.

Para su consecución resulta necesario disponer de un equipo multidisciplinario, dispuesto a trabajar en equipo en forma dinámica, pero que no resulte tan numeroso para no caer en la burocratización que torna ineficientes a las Instituciones Públicas.

Se debería disponer del personal de la Dirección General de Coordinación de Políticas, asistido por personal del área de prensa para potenciar la comunicación (redes sociales, logo, slogan, videos, banner, folletos, redacción, diseño de página web, etc.), informáticos para su debida sistematización (formularios digitales de inscripción, página web, soporte de entorno virtual, chatbot, entre otros) y funcionarios para darle la impronta que amerita el programa (precisión de pautas, reglamentación y diseño del programa en general, vinculación con empresas referentes, aliados estratégicos, universidades, instituciones especializadas y en general promover el compromiso de las instituciones participantes, coordinación del programa, estudio del mercado laboral, entre otras).

En lo que respecta al programa propiamente dicho, el mismo contribuirá a la democratización del acceso a las oportunidades que presenta la economía digital, a través del desarrollo de habilidades tecnológicas, aprovechando el poder de la formación como motor de inserción y progreso laboral.

Esto será mediante formaciones cuatrimestrales a las que cualquier persona con una formación informática básica pueda acceder, contando con la ayuda de aliados pedagógicos y empresas líderes del sector tecnológico, brindando una amplia variedad de formaciones de calidad en oficios digitales, totalmente gratuitas y en alianza con las principales empresas de la economía digital.

Los cursos se deben complementa con la asistencia y acompañamiento permanente y personalizado mediante equipos especializados, así como con contenidos adicionales como capacitaciones en habilidades blandas, competencias interpersonales y cursos de inglés, de forma tal que permiten acceder a habilidades digitales concretas para que los alumnos y alumnas obtengan ingresos al mundo laboral de manera rápida y eficiente.

Formas de dictado de los cursos

Las modalidades de dictado pueden ser presenciales, virtuales o híbridas. Cada uno de los cursos ofrecidos debería contar con un campus virtual que incluye todo el material de estudio necesario y donde se llevan a cabo las actividades necesarias para comprender e incorporar los conocimientos esperados de los temas a desarrollar.

- Presenciales: En Instituciones que cuenten con la infraestructura requerida para el tipo de curso a dictarse. Es decir, el aula debe disponer de suficientes computadoras con los componentes necesarios, conexión a internet, un proyector de ser necesario, un pizarrón, entre otros bienes.
- Virtuales – Modalidad Online: Un docente con un grupo de hasta veinte (20) o treinta (30) personas. El docente puede ser asistido por un tutor para una optimización de las clases.
- Virtuales – Modalidad Grabados: Como los que ofrece Google, Mercado Libre y otras tantas empresas con éxito reconocido y trayectoria. Se trata de videos grabados, didácticos. Por lo general, se tratan de videos de hasta 20-30 minutos, en el cual una vez

finalizados, se responden consignas y se realiza una auto evaluación parcial y de cumplimentar las consignas correctamente, se habilita al siguiente video.

- **Virtuales - Modalidad Abierta:** Cursos de formación abierto a todo el público. La plataforma más utilizada para esta modalidad es YouTube. Su uso generalizado y de fácil acceso permite que en una capacitación hace que en cualquier conferencia o capacitación participen cientos o miles de santafesinos en forma simultánea. Asimismo, queda on line para futuros interesados. Si bien no es una herramienta que permita abordar un tema con profundidad suficiente para dotar a una persona de conocimientos para obtener recalcificación y el acceso a un trabajo, si es una herramienta útil como proceso de inducción para la toma de una posterior capacitación en la temática que resulte de interés. Debe tomarse como un punto de partida para futuras acciones de formación.

Las características mencionadas de cada tipología es un mero resumen, dado que como se explicitó anteriormente, aun se requiere de un trabajo de investigación, consenso, prueba, conveniencia de las plataformas, entre otros.

Metodología de los cursos

La metodología de enseñanzas y características de los cursos deben ser previamente definidos por el Ministerio de Trabajo y no debe ser a solicitud de cada Institución tal como opera actualmente el Programa Santa Fe Capacita.

Es decir, actualmente la Institución propone la forma de dictado, temática, duración, docente, contenido pedagógico y de más. El Ministerio hace sugerencia, aprueba o rechaza, pero no realiza una intervención conforme a sus conocimientos y experiencia en el tema por ser un organismo rector en la materia.

A los efectos de optimizar la definición de las metodologías de dictado de los cursos se debería pensar acciones tales como:

- Definir con la debida anticipación los lineamientos de metodología para el dictado de las capacitaciones y comunicarlo fehacientemente a los interesados.

- Elaborar las curriculas de estudio, destacando las temáticas que resultan más interesantes para el entramado productivo de la provincia y ponerlas a disposición de las Instituciones participantes.

- En lo que respecta a la duración de los cursos, los mismos deberían ser cuatrimestrales o anuales. Actualmente la duración es definida por la institución y suelen durar uno o dos meses. Difícilmente se pueda aprender un oficio que genere un puesto de trabajo de calidad y decente en ese tiempo. Una capacitación de dos o tres semanas no suele aportar un valor agregado real, salvo casos muy puntuales.

- Suscripción de convenio con instituciones de enseñanza de inglés. El aprendizaje y dominio de inglés es sumamente necesario para las ofertas laborales emergentes vinculadas a la economía del conocimiento y las herramientas digitales. Si bien nadie aprende otro idioma en un cuatrimestre, puede ser un punto de partida.

- La elaboración de un trabajo final. Puede tratarse de una tesis, proyecto final, emprendimiento propio, proyecto o negocio, el cual se debe ir generando a lo largo de todo el cuatrimestre con entregas parciales. Es una herramienta que genera entusiasmo y otra impronta al cursado y además permite plasmar los conocimientos adquiridos y obtener una mirada más crítica que lleva al alumno a profundizar su interés e investigación sobre la temática en la que se está capacitando.

- Complementar la capacitación con un curso o clases adicionales referidas a habilidades blandas que sirva para todas las capacitaciones en general. Por ejemplo, se podría formar al estudiante en temas como liderazgo, gestión de proyectos, trabajo en equipo, trabajo multidisciplinario, pensamiento crítico, inteligencia emocional, u otras tantas habilidades que aportan un valor agregado a las personas y resultan clave para su desarrollo laboral y el crecimiento del entorno donde se desempeñaran.

Áreas de intervención priorizadas

Se debe definir la demanda. Es un deber definir si se quiere priorizar determinados segmentos, tales como: género, jóvenes, personas con discapacidad, zonas geográficas vulnerables u otro. De esta forma, pensar beneficios que se le podría otorgar, tales como cupos, cursos exclusivos, vinculación posterior, entre otros.

Definir segmentos y hacer proyecciones, tales como podrían ser a modo de ejemplo:

+ 20.000 Santafesinos y Santafesinas: Capacitar y certificar en servicios digitales en el primer semestre.

+ 50% Más del 50% de las personas capacitadas deben ser mujeres.

+ 3% Deben pertenecer al colectivo LTGB+

+ 40% Jóvenes.

+ 10% Adultos Mayores alfabetizados (mayores a 50 años).

La Jurisdicción debe realizar permanentemente investigaciones de mercado y trabajar en forma articulada con las instituciones que trabajan la problemática para profundizar sus acciones con los nichos o segmentos más desfavorables.

Temáticas priorizadas

Diseño digital

- Diseño con video y animación: Se ofrece el aprendizaje de herramientas de diseño de contenido con videos y animación de los programas en tendencia para creación de contenido animados, a los efectos de crear productos en forma creativa y profesional.

- Fotografía para Tiendas Virtuales y Redes Sociales: El curso permite crear herramientas para tomar y editar fotografías de calidad profesional sin la necesidad de contar con equipamiento de alto costo, a los fines de generar fotos de calidad de productos con destino a las páginas web, tiendas virtuales y redes sociales de las empresas que ofrecen estos canales de venta o lo utilizan con fines publicitarios.

- Diseño UX/UI: En este curso se enseña a hacer un research, e investigar acerca de un problema que se transforma en una idea de app o web. Diseño y creación de un prototipo de app o sitio web mobile first (en base a esta tendencia, se crea primero una versión optimizada para dispositivos móviles, y luego se amplía a web o desktop). Comenzarás a plasmar tu idea definiendo las funcionalidades principales de la misma (MVP). Pasarás también por la definición de un público objetivo o usuario, para el desarrollo del prototipo. Utilizarás herramientas de prototipo actuales y solicitadas en el mundo laboral. Asimismo, validarás tu proyecto mediante diferentes metodologías y actividades. Llegarás a adquirir habilidades de metodologías ágiles. Podrás fundamentar las decisiones de diseño del proyecto de manera clara. Finalmente, aprenderás metodologías de diseño para tu proyecto, e incorporarás conocimientos de disciplinas proyectuales.

- Diseño de interfaz de Usuario UI: El diseño de interfaz, más conocido como diseño UI, y el diseño de interacción son disciplinas que articulan con el diseño de experiencias centradas en los usuarios. Las interfaces de usuario sirven como intermediarios entre usuarios y sistemas, permitiendo una óptima comunicación.

- Curso de UX Writing: En este curso aprenderás las nociones principales sobre UX Writing, y por qué es tan importante pensar en el contenido a la hora de diseñar una interfaz. Conocerás las distintas herramientas que puedes utilizar para generar contenidos de calidad. Al finalizar, sabrás realizar un brief y escribir contenidos centrados en el usuario, además de testarlos y validarlos.

Marketing Digital

- SEO - Optimización de motores de búsqueda: En este curso aprenderás las bases fundamentales de optimización de SEO para lograr un mejor posicionamiento orgánico de las páginas de tu sitio web y conocerás las principales técnicas y estrategias para la creación de tu plan. A través del ejercicio de prueba y error, podrás generar más tráfico a tu sitio empleando aquellas palabras clave, con las que tu audiencia busca los productos y servicios que ofreces. Al terminar, serás capaz de implementar un plan básico de optimización SEO a un sitio web.

- **Community Management:** En este curso de Community Manager & Publicidad aprenderás cómo crear un plan de Marketing Digital, y también a utilizar las principales herramientas de gestión para negocios digitales. Desarrollarás estrategias de contenidos y moderación, para luego crear perfiles de empresas en Facebook, Instagram, Twitter y LinkedIn. Además, conocerás cómo funciona WhatsApp Business, y estarás en condiciones de dar los primeros pasos en la generación de contenido orgánico y relevante. Más adelante, crearás anuncios desde cero (Ads) en Instagram y Facebook, mediante Facebook Business Manager y Google AdWords (Anuncios de Red de Búsqueda, Display y Video), para ponerlos en práctica en campañas web.
- **Copywriting:** En este curso conocerás y aplicarás los principios del copywriting para la redacción de textos persuasivos para una marca o emprendimiento. Elabora mensajes en diferentes formatos para conquistar a los usuarios, impulsar las ventas de una marca y fidelizar a los clientes. En el proceso, profundizarás en las implicancias del rol, su práctica y las herramientas más usadas en esta prometedora disciplina.

Programación

- **Desarrollo Web:** En este curso aprenderás a crear tu sitio web partiendo del prototipo en papel. Te sumergirás en las mejores prácticas del desarrollo web, trabajando con HTML y CSS. Conocerás herramientas para optimizar al máximo tu sitio web, implementando prácticas de versionado de código con GIT, y preprocesadores como SASS. Al finalizar, sabrás cómo aplicar Bootstrap a tus proyectos, y comprenderás lo importante del SEO en tus desarrollos. Subirás tu sitio a un servidor, y aprenderás a interactuar con este servicio. También sabrás cómo presentar un presupuesto y atender a tu cliente final.
- **Programación Front End:** Los Professional Frontend Developers son los encargados de maquetar la estructura semántica del contenido (HTML), codificar el diseño en hojas de estilo (CSS) y agregar la interacción con el usuario (Javascript).
- **Programación Back End:** En este curso aprenderás a desarrollar aplicaciones modernas con Node.js y MongoDB. Programarás en Javascript del lado del servidor aplicando técnicas asincrónicas. Dominarás diferentes técnicas de comunicación, manejo de procesos distribuidos, control de grandes volúmenes de datos y despliegue a distintas plataformas web.
- **Desarrollo de Aplicaciones:** En este curso aprenderás los conocimientos y bases para crear aplicaciones bridge con capacidad de despliegue tanto para Android como iOS, utilizando React Native, Javascript y un software de prototipado como Sketch o Adobe Xd. Te conectarás a APIs y aprenderás la capacidad de sync con Firebase o Realm db. Al finalizar este curso estarás en condiciones de desarrollar, implementar y desplegar tu propia aplicación móvil.
- **JavaScript Essensials Inicial:** JavaScript es un lenguaje de programación basado en texto. Es un código universal para aprender a programar y descubrir cómo crear aplicaciones web y móviles.
- **Fundamentos y programación con Python:** Este es un lenguaje de “programación multiparadigma”, que se tipea dinámicamente y es de tendencia creciente en el mercado. Es ideal para quienes ya poseen una base en algún lenguaje de programación y quieren mejorar su perfil aprendiendo uno nuevo.
- **Programación de Videos Juegos:** Que los participantes incorporen los conocimientos fundamentales del diseño de juegos, aprendan el proceso productivo de un videojuego, desde la concepción de la idea y preproducción hasta el desarrollo y mantenimiento y aprendan a manejar el motor Unity para elaborar sus videojuegos y exportarlos a las plataformas que deseen.

Comercio Electrónico

- **E-Commerce:** En este curso conocerás todas las áreas que intervienen en el día a día de un proyecto de E-commerce: desde la plataforma y tecnologías para implementarlo, hasta el producto que llega al cliente. Podrás iniciar un proyecto desde cero, o si gestionas uno ya activo, lo harás crecer con las mejores prácticas del mercado
- **Customer Experience (CX):** En este curso aprenderás las bases de las metodologías de Diseño de Experiencias, para aplicarlas en estrategias efectivas para generar lealtad y fidelizar a tus clientes. CX o Customer Experience es la disciplina que busca entender, diseñar y gestionar

la experiencia de los clientes. A través de este curso vas a poder definir a tu Customer, realizarás un Customer Journey Map, conocerás los KPIs importantes a tener en cuenta y puedas desarrollar una estrategia para la experiencia con el cliente de cualquier producto.

Data

- **Procesamiento de datos en Excel**: En este curso aprenderás los fundamentos del procesamiento de datos en Microsoft Excel, la herramienta más versátil y popular para usuario final en contextos corporativos y de negocios. Incorporarás y consolidarás conceptos a medida que avanzas en un proyecto integrador que te permitirá llevar a cabo el diseño de un repositorio de datos ordenado del que extraerás información de valor. Al finalizar estarás preparado para incursionar en tus primeras aproximaciones al mundo de análisis de datos.

- **Data Analytics**: En este curso aprenderás los conceptos generales de las bases de datos para luego trabajar sobre bases de datos relacionales. Implementarás como analista técnico y como usuario bases de datos relacionales por medio del lenguaje de consultas estructuradas (SQL). Diseñarás y desarrollarás tableros de control con la herramienta Power BI, utilizando DAX (Data Analysis Expressions).

- **Business Analytics**: En este curso aprenderás sobre prácticas, tecnologías y habilidades necesarias para adquirir un mindset de negocios. A su vez incorporarás herramientas necesarias para comprender información crítica, definir métricas y encontrar tendencias para así mejorar la toma de decisiones para incrementar la productividad y eficiencia en una organización.

Soporte de Tecnología

- **Servicios en la Nube**: El objetivo general del curso es que cada estudiante comprenda y aplique los conceptos y modelos asociados a las tecnologías de computación en la nube, para evaluar, diseñar, implementar y probar proyectos de tecnologías de la información y aplicaciones, en dicha plataforma, dentro de una organización

- **Introducción a la Ciberseguridad**: Aprender a proteger la seguridad en línea, descubriendo las principales amenazas, ataques y vulnerabilidades más comunes. En este curso aprenderás los conceptos fundamentales de ciberseguridad para identificar las amenazas y ataques más comunes, seguridad de redes, técnicas de autenticación/autorización, desarrollo seguros y ethical hacking. Al finalizar este curso podrás implementar técnicas para descubrir vulnerabilidades, comprender amenazas y mantener una organización segura.

- **Soporte informático**: Capacitar a los alumnos con habilidades para la instalación, mantenimiento, reparación de equipos, detección de fallas y errores en computadoras personales.

Experiencias similares

Gobiernos como el de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba y de Argentina (Nación) suelen ser pioneros en el lanzamiento de programas semejantes al que se propone. No obstante, su profundidad en el abordaje de la temática no suele ser suficientes y tales políticas no tienen la continuidad en el tiempo para lograr la capacitación que amerita para una efectiva inserción laboral.

Por lo general se tratan de una mera introducción que no cumple con los objetivos estipulados. Además, no suelen permanecer en el tiempo mucho más allá de su lanzamiento inicial.

Una de las experiencias más destacadas es el Programa “Codo a Codo 4.0” implementado durante el año 2023 por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Codo a Codo 4.0 es un programa de enseñanza en Programación, destinado a personas jóvenes y adultas, que cuenten con título secundario. Tiene como objetivo brindar herramientas que faciliten la inserción laboral en el sector IT, necesarias para mejorar la empleabilidad de las personas.

Los cursos poseen una duración de 20 semanas, dictándose mediante 2 clases virtuales sincrónicas por semana de una duración de 90 minutos cada una y son complementados con un

curso autoasistido de habilidades blandas. La oferta de cursos es bastante limitada, reduciéndose a los siguientes:

- Full stack con Python: Este es un lenguaje de “programación multiparadigma”, que se tipea dinámicamente y es de tendencia creciente en el mercado. Es ideal para quienes ya poseen una base en algún lenguaje de programación y quieren mejorar su perfil aprendiendo uno nuevo.
- Full stack con Java: Ideal para quienes ya poseen una base en este lenguaje, uno de los más requeridos en el mercado laboral. Está orientado a objetos concurrentes y tipeado estático.
- Full stack Desarrollo Web: Ideal para quienes ya tienen algún conocimiento o experiencia en desarrollo de sitios web y deseen complementarlo con el “detrás de escena” de un sitio. Sugerido para los egresados del programa “Aprende Programando”.
- Ciencia de Datos: Análisis de datos y big data desde el punto de vista del desarrollo y procesamiento de información. Implementaciones avanzadas en Python y Google data studio, minería de datos en forma práctica y de aplicación laboral.
- Testing Automatizado y Q/A (control de calidad de Software): Ideal para quienes tienen manejo de tecnologías digitales y deseen desempeñarse en un rol de evaluador de proyectos informáticos.
- Diseño UX/UI: Ideal para cualquier persona que desee aprender los fundamentos básicos del diseño orientado a web, comprender el proceso y las distintas etapas del diseño digital para poder adentrarse en el mundo de la experiencia centrada en el usuario. No requiere de conocimientos previos.

Impacto presupuestario

Rubro	Detalle de los objetos y población destino	Necesidad Presupuestaria	Cant .	Importe
Santa Fe Capacita en competencias digitales	Proyectos de capacitación	Insumos	500	\$ 30.000.000,00
		Material Didáctico	500	\$ 7.500.000,00
		Pequeñas herramientas	500	\$ 6.600.000,00
		Elementos de higiene y seguridad	500	\$ 4.500.000,00
		Honorarios docentes	500	\$ 75.000.000,00
	Fortalecimiento institucional	Subsidios	200	\$ 87.000.000,00

2. Vinculación con empresas e instituciones referentes

Todos los programas y acciones que se implementan en materia de empleo se ejecutan directa o indirectamente con el entramado empresarial de la Provincia de Santa Fe y las diversas instituciones que las agrupan, como lo son las Asociaciones y Cámaras Empresariales, Consejos Profesionales, Representantes de Pymes, Parques Industriales, Cooperativas y Mutuales, Entidades Sindicales, entre otros.

En los programas de promoción del empleo, tales como Prácticas Laborales y Primer Empleo, son las empresas quienes promueven la generación de puestos de trabajo, los verdaderos actores que generan puestos de trabajo decente para los santafesinos y santafesina, siendo el Ministerio un agente intermediario.

En lo que respecta a las capacitaciones, los actores centrales de los programas son las instituciones de formación profesional que hacen de tal actividad su motivo de existencia. De esta forma, las capacitaciones son dictadas por profesionales especializados en la materia, acompañados mediante el seguimiento y evaluación constante de equipos técnicos pertenecientes a tales organismos y al equipo técnico y político del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En ese marco, se han celebrado múltiples convenios de cooperación y asistencia con instituciones de reconocida trayectoria como lo son la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), Universidad Nacional del Litoral (UNL), Universidad Nacional de Rafaela (UNRAF), Instituto BITECH, Asociación Gremial de Docentes de la UTN (FAGDUT), Escuela Play, Oficinas de Empleo de Municipios y Comunas, entre otros. No obstante, los convenios suelen ser un acto de formalidad que da el impulso inicial pero que en la práctica no suelen cumplir los objetivos y acciones suscriptas por los representantes legales de las Instituciones.

El Ministerio debe generar vínculos y trabajo mancomunado con el entramado productivo y empresarial y las instituciones de formación profesional, cuestión a la fecha no es abordada en forma eficiente. Esto obedece principalmente a que la Jurisdicción dificulta su participación mediante trabas burocráticas y relaciones formales que se reducen a constante intercambio de papelerío o reuniones virtuales, sin generar lazos concretos que impulse la participación de tales actores en el rol que les corresponde, con la debida preponderancia que requiere una política pública provincial de tal relevancia.

También es necesario vincular al Ministerio con el entramado productivo a los efectos de acompañar a los participantes que completen los cursos realizados en este marco del Programa Santa fe capacita o bien realicen una práctica laboral o su primera experiencia formal en una empresa mediante su primer empleo. Ello requiere una vinculación y acompañamiento in situ para promover su inserción laboral a posteriori, aprovechando realmente los distintos programas y herramientas existentes de política pública para tal fin en la provincia de Santa Fe.

De esta forma, se podría implementar beneficios para instituciones, empresas y socios estratégicos que participen en los programas, y ayuden a cumplir los objetivos establecidos. Tales beneficios podrían ser:

- Convertirse en un agente de cambio, tomando acciones hoy para impactar positiva y socialmente en el futuro de nuestra comunidad.
- Participación en la mesa de trabajo con actores del sector público, privado, multilateral y social del ámbito nacional e internacional al ser parte del proyecto.
- Presencia de marca y mención destacada de la empresa con visibilidad nacional e internacional a través de las acciones de comunicación y eventos organizados por la Provincia y el Ministerio en particular.
- Acceso a informes de seguimiento y reportes finales de impacto, con el detalle de los resultados obtenidos, indicadores y métricas de impacto.
- Beneficios impositivos.
- Beneficios crediticios.

Para su implementación, se requiere de un área de coordinación de relaciones institucionales o bien identificar a los agentes públicos que serán de nexos con tales actores, con la formalidad y seriedad que amerita, para que las intervenciones sean eficientes y no un mero

consumo de tiempo y recursos para todas las partes intervinientes, principalmente para el sector privado que debe lidiar con sus demandantes actividades diarias. Si el trabajo no es eficiente para ambas partes, suele durar muy escaso tiempo.

En otro orden, resultaría convenientes identificar y asociarse con Instituciones que se sumen a un compromiso mayor, con obligaciones pre establecidas y sus correspondientes beneficios adicionales.

De esta forma se podría pensar en categorías específicas de vinculación, como son las siguientes:

“Aliados Pedagógicos”



Empresas reconocidas en el ámbito de la capacitación y formación profesional, de excelencia nacional y/o mundial, tales como Google, Mercado Libe, Digital House, Codecademy, Coursera, Aws, Custom, EducaciónIT, empresas de desarrollo de software, entre otras tantas.

Estas empresas ponen a disposición capacitaciones, equipos técnicos, recursos, marketing, comunicación, tecnología, en un marco de relaciones institucionales, lo cual eleva al programa a otro nivel en todos los sentidos.

Tales firmas cuentan con cursos sistematizados que lo ponen a disposición de las instituciones intermediarias y de la sociedad en su conjunto, siempre y cuando se trate de un programa serio, comprometido, con objetivos claros y concretos.

Actualmente lo hacen con muchas instituciones sin fines de lucro. No sería innovador, sino que se generaliza un servicio que ya prestan para que esté al alcance de todos los santafesinos.

Por otra parte, es una puerta de ingreso para una posterior vinculación con Prácticas Laborales y Primer Empleo.

“Empresas comprometidas”



Empresas que se comprometen para brindar asistencia técnica y experiencia ante consultas y asesorías concretas o bien la posibilidad concreta de vinculación con personas que se inscriben para realizar Prácticas Laborales y Primer Empleo.

Pueden poner a disposición sus propias empresas para realizar una capacitación de acuerdo a demandas que identifican o a nichos técnicos que consideren necesario para un futuro inmediato, ya que son los verdaderos conocedores de la situación del mercado laboral y las necesidades que surgen, los perfiles más demandados y los tiempos que se avecinan.

3. Reforma administrativa

En la Jurisdicción de análisis existe un fuerte arraigo a la cultura tradicional de tantos años de conflictos y burocracias que implica que cada pequeña reforma o cambio a implementar termine siendo una cuestión altamente dificultosa.

De allí la importancia de investigar y esclarecer las causas que impiden la modernización del estado, sin obviar el contexto político e institucional. Con su debido esclarecimiento, se podría contar con un valioso insumo de diagnóstico a la hora de diseñar estrategias y definir políticas de profesionalización y modernización que produzcan cambios radicales en la organización

Fuentes (2009, pág. 44) *“cada una de las propuestas o senderos de modernización que se postulan comporta, no sólo una idea específica de lo que sería una “buena” Administración Pública, sino una valoración del papel del Estado y una particular lectura y definición de los problemas y cuestiones que urge resolver”*.

De esta forma, resulta sumamente necesario y urgente realizar una desburocratización administrativa para explicar y visualizar esta situación.

Iacoviello & Pulido (2008, pág. 100), *“la dimensión estratégica supone competencias para tomar decisiones críticas orientadas a la creación del mayor valor público en la consecución de resultados, e incluye la reflexión conducente a revisar -e incluso cambiar- las propias perspectivas para potenciar el crecimiento gerencial y la innovación. Se trata de una competencia raíz, en el sentido de que sólo a partir de ella pueden generarse mapas decisionales para el despliegue de competencias en las otras dimensiones”*.

Para entender esta situación, se propone tomar de referencias las ineficiencias que se producen en la implementación del Programa Santa Fe Capacita como consecuencias de burocracias internas ligadas a demandas administrativas que no aportan valor agregado, a saber.

Demoras

Cada trámite (inscripción, aprobación de proyectos, pagos, rendiciones) tiene una considerable demora. A modo de ejemplo, el proceso administrativo se asemeja al siguiente cronograma:

1. **Inscripción en SIPAF:** Para enviar los formularios y documentación de SIPAF la Institución debe reunir toda la documentación, certificar documentos y firmas y despacharla como un comisionista. Es usual que la Institución no posea toda la documentación que se le solicita o incurra en errores de cumplimentación de formularios, lo que implica mayores costos y demoras (falta de firmas, falta de documentación que debe tramitar ante otro organismo público, formalidades, etc.).
Tiempo estimado: 20 a 30 días corridos.
2. **Presentación del proyecto:** Se requiere de un plazo para la elaboración del diseño curricular y el cumplimiento de otros requerimientos establecidos en los formularios, sumado al intercambio previo para el asesoramiento y adecuación del proyecto. Cabe destacar, que los proyectos se presentan con anterioridad al día 10 de cada mes, por lo que la demora puede ser de hasta 30 días si no se llega a presentar antes de la fecha de corte, pero en promedio la misma demanda de **15 a 20 días corridos.**
3. **Resolución aprobatoria del Acta de la Comisión Evaluadora:** **30 días corridos.**
4. **Envío de documentación para el cobro:** **10 días corridos.**
5. **Pago del anticipo:** **30 días corridos.**

En consecuencia, desde que se toma la decisión de presentar un proyecto hasta la transferencia del anticipo transcurren aproximadamente **110 días corridos**, casi 4 meses, implica que se pierda la posibilidad de empezar el curso en la fecha que se inician los cuatrimestres de los ciclos escolares, distorsionando las planificaciones iniciales de las Instituciones. Esto además implica readecuar presupuestos desfasados, conseguir docentes para otro cuatrimestre, reservar nuevas aulas o salas de capacitación, entre otras tantas cuestiones de logística.

Cabe destacar, que la mayoría de las Asociación Civiles requieren de los anticipos para iniciar con el curso, en virtud de que necesitan de los fondos para la compra de herramientas e insumos o por no estar dispuestas a asumir obligaciones (con docentes y proveedores) hasta tanto no tengan la certeza del cobro.

Costo

Otra consecuencia de las exigencias administrativas y las burocracias imperantes, es el costo de inscripción y gestión. Las Instituciones deben asumir considerables costos de envío de documentación, cuestión que se agrava principalmente desde los puntos más alejados de la ciudad de Santa Fe y Rosario.

Las Instituciones deben enviar documentación en los siguientes casos:

1. Inscripción en el Sistema de Información Provincial de Administración Financiera (SIPAF)
2. Documentación faltante (sucede en la mayoría de los casos).
3. El proyecto.
4. Declaración Jurada de Adhesión a la normativa, previo al inicio del curso.
5. Factura para el cobro del anticipo.
6. Rendición de la primera cuota.
7. Cobro y rendición de cuota 2 y 3.
8. Documentación faltante, tal como sucede en la mayoría de los casos.

Muchas de las Instituciones se encuentran ubicadas en los extremos norte y sur de la Provincia por lo que recurren a comisionistas y transportes privados para el envío de la documentación, lo cual resulta oneroso en proporción de los fondos que van a recibir.

A esto, se suma el costo de certificación de documentación y firmas, en tribunales o mediante escribano privado.

Complejidad administrativa

En el caso de presentar una línea F debe estar agregado a un curso de tipo A o B (A+F o B+F), por lo que se debe presentar factura por el total para los bienes durables (tipo F) por un lado y posteriormente la rendición del mismo, y factura y rendición en cuotas para los tipos A o B por otro, esto implica que en dichos cursos se deben presentar la primera vez dos facturas y dos rendiciones por separado. Al mismo tiempo, la línea A o B debe fraccionarse en dos cuotas del cincuenta por ciento (50%) o en tres cuotas: la primera de ella a modo de anticipo por el cuarenta por ciento (40%) y dos más restante por el treinta por ciento (30%) cada una, dependiendo de lo que establezca la comisión evaluadora.

Cuando el proyecto incluya financiamiento de Bienes Durables solamente (tipo F) deberá presentarse una factura/recibo exclusivo por el monto TOTAL correspondiente a este rubro, a los 30 días de recibido los fondos se debe presentar la rendición de gastos presentando.

Además, se debe presentar DDJJ de Adhesión, planilla de rendición, copia facturas de gastos, informe final, planilla de alta, asistencias y calificaciones (en virtual para seguros de accidentes personal y los certificados e impreso para su archivo) y toda otra documentación que exija la comisión evaluadora o el equipo técnico.

Esto implica tiempo, costos, demoras y redundancia en ineficiencias en el dictado de los cursos por no cumplirse con los tiempos y expectativas establecidas. En la práctica, empresas e instituciones de reconocida trayectoria optan por no estar dispuestos a recaer en burocracias innecesarias.

Duplicidad de trámite

El trámite de SIPAF es provincial. Es decir, único para todos los Ministerios de la Provincia. No obstante, los organismos públicos no comparten la documentación, lo que implica que una Institución que se ha inscripto en el Ministerio de Desarrollo Social (a modo de ejemplo) también deba hacerlo en el Ministerio de Trabajo. Tal es así, que en ocasiones también se les solicita en otras Direcciones pertenecientes al mismo Ministerio.

Las Instituciones deben incurrir en doble gastos de certificación y envío de documentación, por el mero hecho de que no existe un registro compartido donde se pueda visualizar y descargar la documentación.

O bien documentación como "Constancia de Subsistencia" que emite la Inspección General de Justicia, a la cual se debería poder acceder sistémicamente y se le solicita a las instituciones

que vayan a tramitarla (se debe hacer en forma presencial por el titular o contador público matriculado).

Propuestas de reformas

Existen múltiples reformas administrativas que se podrían implementar para desburocratizar trámites que no aportan valor agregado para la ejecución de los cursos ni para el debido control que se debe realizar en el uso y rendición de fondos públicos.

Algunas mejoras se pueden implementar a la brevedad, sin siquiera necesitar de una Resolución Ministerial o Decreto del Gobernador, pues son cuestiones que surgen de usos y costumbres y no de exigencias legales o normativas. Otras podrían implementarse sin necesitar mayores recursos, tales como sistemas informáticos y formularios digitales, a aprobarse por Disposición delegada a los funcionarios de segundo rango.

De todas formas, resulta pertinente destacar nuevamente aclaraciones que ya se han realizado con anterioridad. Para realizar cambios no se requiere únicamente de fondos públicos como suele creerse, sino que se requiere de un cambio cultural, del compromiso de todos los trabajadores y actores que interviene, del sindicato que los agrupa y de todo el entramado que trabaja en el día a día directa e indirectamente.

Echebarria (2001, pág. 43) afirma que *“el objetivo que unifica las diversas modalidades de contratos de resultado es el valor de la relación contractual como un instrumento de gestión para generar eficacia, eficiencia y receptividad. Estos objetivos se pueden expresar en diferentes tipos de indicadores, vinculados a los recursos empleados (inputs), a los bienes y servicios prestados (outputs) o a los impactos alcanzados (outcomes). El tipo de contrato a utilizar dependerá de los objetivos que se persigan, aunque es habitual encontrarnos con una mezcla de todos ellos”*.

A continuación, se resumen reformas administrativas que podrían implementarse generando un valor agregado rotundo, y simplicidad para las Instituciones que deben centrarse en prestar capacitaciones de calidad y no en abocarse a cumplir requerimientos formales impuestos por la burocracia administrativa del Ministerio.

- Simplificar Formularios.
- Reestructurar y simplificar las líneas tipo A, B y F. Genera confusión y pérdida de tiempo.
- Simplificar requerimientos.
- Elaborar instructivos claros, abreviados y concisos.
- Envío de determinada documentación en formato digital.
- Sistema de gestión para todas las direcciones
- Elaborar un instructivo a aprobarse por Resolución Ministerial mediante el cual se establezca plazo límites de intervención para las distintas áreas. Ej.: La intervención de la Dirección General de Asuntos Jurídicos no debería demorar más de dos (2) días hábiles en virtud de que el dictamen es de forma (todos los expedientes poseen exactamente la misma documentación, solo cambia las instituciones y personas que participan).

- Afectar personal técnico de asesoramiento y seguimiento para el cumplimiento de la documentación ante los diferentes organismos. Las pequeñas instituciones como vecinales o asociaciones civiles tienen considerable dificultad en cumplimentar la documentación e implica que no puedan acceder a los programas. Asimismo, deben recurrir a contadores y abogados matriculados que les cobran sus correspondientes honorarias. Por lo que resulta pertinente brindar asesoramiento y atención a los representantes de las instituciones. Al respecto, cabe destacar la relevancia de los factores ergonómicos, son cuestiones fundamentales que hacen a la estima del trabajador público y las personas que sea acercan, repercutiendo directamente en la formalidad, satisfacción y la conducta de los empleados en la mayoría de las organizaciones públicas. Se destaca iluminación, el mobiliario y el espacio, la temperatura y calidad del aire y en general la provisión de herramientas de trabajo dignas.

El comportamiento de los miembros de una organización depende de una serie de elementos psicológicos y sociológicos denominados variables psicosociales y, de unos elementos externos a la dimensión social como la estructura, los procesos y los recursos técnicos. Tal como expresa Arellano (2001, pág. 11), *“para el éxito de la reforma gerencialista de la administración pública es indispensable liberar a la burocracia de límites normativos, de micro gestión, de vigilancia que son inoperantes y que generan ineficiencia como consecuencia”*.

4. Medición de resultados

Hintze (2013, pág. 17) afirma que, “*el análisis de las modalidades de gestión, en cada organización, debe realizarse mediante alguna metodología que permita medir o estimar con cierto grado de detalle y precisión qué gestiones se realizan. Tal determinación es significativa, puesto que, quizás, una de las más importantes decisiones estratégicas en materia organizativa es establecer la orientación de la gestión deseable y contrastarla con la existente, a fin de determinar si el modelo organizativo vigente es el que se busca*”.

Lo mencionado, requiere del uso de metodologías e instrumentos de medición y análisis de modalidades de gestión.

La gran mayoría de la doctrina vigente en las últimas décadas coincide en afirmar que la dimensión política define, parametriza y predomina durante los complejos y dinámicos procesos de planificación estratégica. Por experiencia personal, el suscripto comparte que la política es el instrumento ponderante en todas las etapas de la planificación estratégica, siendo la planificación la que debe adecuarse a los lineamientos de los decisores políticos. En este marco, las políticas públicas se pueden entender como un proceso que se inicia cuando un gobierno o un directivo público detecta la existencia de un problema que, por su importancia, merece su atención y termina con la evaluación de los resultados que han tenido las acciones emprendidas para eliminar o mitigar ese problema.

O al menos así resulta el ideal.

En la práctica, no suelen medirse los resultados, y momentáneamente, casi en forma imprevista, se cambian las prioridades, se comienza otro programa o se desvía el foco de atención, sin darle la debida atención a los resultados alcanzados y la eficacia y eficiencia de los recursos públicos allí invertidos.

La vinculación entre la política y los procesos de planificación estatal ha ido adquiriendo diferentes formas a lo largo de las últimas décadas en los países de América Latina, tanto en términos conceptuales como metodológicos, sin tenerse resultados exitosos conforme lo evidencia la crisis socio económica que prevalece en la mayoría de la región. Ahora bien, en esta relación política, planificación estratégica y evaluación de resultados, se debe considerar los más diversas dimensiones que ejercen su influencia, no pudiendo simplificarse únicamente a los lineamientos establecidos por los altos mandos, sino que existen cuestiones técnicas, legales, ambientales, relativos a la sociedad y de orden interno – de carácter organizativo, estructural, disponibilidad de recursos materiales y humanos, cultura organizacional, resistencia sindical -, entre otras, que complejizan aún más el entramado de la planificación y mediación de resultados, y que debe ser abordado por los especialistas que intentan plasmar las políticas en planes estratégicos y de acción.

Barzelay (2001, pág. 1), “*las políticas de gerencia pública tienen que ver con la orientación, motivación y control del núcleo del sector público como un todo. Los instrumentos de las políticas de gerencia pública son las reglas institucionales y las rutinas organizacionales en las áreas de planificación, el servicio civil y las relaciones laborales, procuraduría, organización y métodos, auditoría y evaluación*”.

Es decir, si bien la política definida es el puntapié inicial de la planificación y evaluación de resultados y será quien defina la misma, inclusive con posterioridad a su efectiva implementación; no se puede obviar las diversas dimensiones, tecnicismo y actores involucrados en su diseño, en virtud de que la planeación estratégica es de vital relevancia para las organizaciones, dado que define su visión, misión, propósitos, objetivos, metas, planes de acción, presupuesto, programa, entre otros. En otras palabras, define el rumbo de la Institución, la directriz que toda la organización debe seguir, teniendo como objetivo final, el alcanzar las metas fijadas, las mismas que se traducen en crecimiento social, cultural, económico, científico, tecnológico y/o humano.

La transparencia sobre la gestión implica necesariamente la existencia mecanismos de información sobre el desempeño de las agencias estatales que tengan las características básicas que aquí atribuimos a los tableros de control institucionales y que las informaciones se hallen suficientemente legitimadas y sean accesibles al público.

De esta forma, la evaluación de los resultados vuelve al primer plano por la necesaria vinculación con el enfoque de políticas públicas como un nuevo paradigma explicativo del desenvolvimiento de los Estados.

Los programas de cambio, para ser efectivos, deben invertir las prioridades entre el contenido y el proceso, buscando fórmulas de diagnóstico constante susceptibles de allanar el camino a la ejecución de sus propuestas. Se debe tener presente que el verdadero problema que subyace a todo cambio organizativo, es cambiar el comportamiento de personas concretas que trabajan en situaciones específicas. Por este motivo, es esencial buscar desde el principio su implicación activa en el descubrimiento de los problemas que les afectan.

Sólo afirmando una estrategia viable y selectiva, que contemple la multidimensionalidad y diversidad del aparato administrativo y considere el cambio en el marco de una acción política a largo plazo, puede superarse la desconfianza ante los procesos de cambio en la Administración pública.

Hintze (2016, pág. 1), *“no debe obviarse que la finalidad de las organizaciones del aparato institucional del estado es producir valor público y la planificación, el control y la rendición de cuentas se definen a partir de ello. El valor público, entendido como satisfacción equitativa de necesidades humanas, puede representarse, en la planificación, en términos de escenarios futuros, imaginables previamente y observables luego de que se hayan verificado - por ejemplo, se genera valor público cuando disminuye la pobreza, mejora la educación o la salud y ello puede imaginarse en términos de escenarios y luego verificarse si ha ocurrido”*.

En el análisis del programa implementados en el marco del Plan Mejor Trabajo, no se aportan elementos para analizar en este plano cómo la relación entre la eficacia operativa (logro de las metas perseguidas) y la viabilidad (expectativa de que la eficacia será sostenible) incluye los elementos de los contratos entre partes, desde la doble dimensión de pasado (qué se ha logrado) y futuro (cuál es el compromiso de una parte y el riesgo de la otra). Tales elementos, considerados conjuntamente, permiten que la evaluación operativa y la rendición de cuentas puedan ser tratadas más como dos caras de un único proceso que como dos cuestiones independientes.

Por otra parte, no existe información respecto de la situación laboral posterior de las personas que han participado de los programas, por lo tanto, no puede apreciarse si se logra generar empleo sostenible, o si se trata más bien de un programa de subsidios transitorio con la fomentación de empleo registrado no permanente. No obstante, no puede apreciarse el impacto positivo que aun de esta forma genera para la sociedad y su efecto multiplicador en la economía.

Si bien el programa apunta a resultados cuantificables concretos, no debe ignorarse el impacto social. Se debe tener una visión abarcativa y no pensar únicamente en términos cuantitativos la eficiencia del programa como si fuera propio de una empresa que persigue fines de lucro. De allí, que los decisores deberán efectuar su propia apreciación.

Pero lejos de las percepciones y las herramientas cualitativas del ámbito social, la medición de impacto implica un trabajo profundo en términos de indicadores y procesamiento de información. Ese trabajo de adecuación, se requiere la elaboración de una teoría del cambio y una matriz de medición propias, con indicadores permanentes que demuestren los grados de avances y desvíos de las metas y objetivos previamente definidos en la etapa de planificación anual y plurianual.

El primer paso requerido por el mercado para ingresar a las Inversiones de Impacto es desarrollar la Teoría del Cambio y la matriz de medición.

Luego, se debe implementar informes e indicadores con determinada periodicidad.

Se deben medir los resultados alcanzados y el rendimiento de los recursos afectados a los programas, entiendo la responsabilidad que implica el uso de recursos públicos. La finalidad última de las rendiciones de cuentas y evaluaciones sobre lo logrado con el uso de los recursos públicos es que la ciudadanía disponga de información regular y confiable sobre el comportamiento de las principales variables de la gestión pública.

De esta forma, se requiere implementar y sistematiza un plan de seguimiento, evaluación, ajuste y medicación final de resultados, con controles periódicos, propuestas continuas de mejoras y flexibilidad para incorporar los ajustes oportunamente.

5. Observatorio Laboral

Mediante Resolución Ministerial N.º 173/11 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se creó un Observatorio Laboral, coordinado y organizado por este Organismo con el propósito de dar continuidad a la Agenda de Trabajo Decente en la provincia de Santa Fe, y en el marco de lo establecido por la Ley N.º 25.877 y de los Objetivos de Desarrollo del Milenio suscriptos por nuestro país; el cual estará destinado a la elaboración, análisis y difusión de un conjunto de indicadores vinculados al empleo en la provincia y su evolución

El Observatorio Laboral de la Provincia de Santa Fe tiene por objetivo brindar información actualizada sobre el mercado de trabajo, para el análisis y la toma de decisiones relacionadas al empleo y la dinámica laboral.

La información referida a empleo registrado del sector privado y cantidad de empresas y entramado productivo según secciones y grupos de actividad económica, proviene de datos del “Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones” (SIJyP) de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Tal registro administrativo ha sido adecuado para su uso estadístico por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe. El acceso a los mismos es público y gratuito.

El análisis coyuntural que se realice en base a esta información debe considerar ciertos sesgos. El retraso de las empresas en presentar sus declaraciones juradas acerca de la mano de obra en relación de dependencia o la presentación de declaraciones que rectifican datos registrados previamente, lleva a que esta base se establezca con aproximadamente seis meses de retraso. Así, cada nuevo mes de registro en el SIJyP puede contener declaraciones juradas presentadas por las empresas referidas a períodos anteriores.

Esta característica supone que los datos actualizados en futuros meses ocasionen variaciones en la cantidad de empresas y cantidad de trabajadores registrados con anterioridad. Otros organismos que realizan un procesamiento similar sobre los mismos datos comparten esta experiencia.

El “Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones” (SIJyP) de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), no contempla los siguientes trabajos:

- Empleo en el sector público
- Servicio doméstico
- Trabajadores asalariados no registrados
- Trabajadores por cuenta propia, patrones y trabajadores familiares sin remuneración.

El “Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones” (SIJyP) registra la localidad y provincia del empleo a partir del domicilio fiscal de la empresa. Por esta razón, se excluyen a los trabajadores santafesinos laborando en empresas registradas en otras provincias y se incluyen a los trabajadores de otras provincias que trabajan para empresas santafesinas con establecimientos en esas provincias.

La clasificación y codificación de la actividad económica desarrollada por la empresa se realiza en base al Clasificador de Actividades Económicas (CLAE) - Formulario AFIP N.º 883, el cual reemplazó en fecha 1/11/2013 al Clasificador Industrial Internacional Uniforme (CIU, Revisión 3). Las empresas del sector privado de las cuales se posee información a partir del SIJyP son aquellas cuya sede central tiene domicilio fiscal registrado en la Provincia de Santa Fe.

Es importante tener en cuenta a la hora de comparar la información sobre el empleo asalariado registrado provista por el SIJyP con la información sobre indicadores laborales provista por la EPH, las siguientes características de las fuentes de información:

El SIJyP sólo capta el empleo registrado en empresas registradas (unidades de análisis). En cambio, la EPH registra a todas las personas mayores de 10 años que hayan trabajado al menos una hora en la semana de referencia.

Cabe destacar además que, en la provincia de Santa Fe, la EPH da cuenta de los aglomerados Gran Santa Fe, Gran Rosario y San Nicolás–Villa Constitución, siendo este último un aglomerado que incluye una localidad bonaerense. · El SIJyP toma como insumo para estimar la cantidad de empresas y puestos de trabajo la presentación de declaraciones juradas por parte de los empleadores. En cambio, la EPH es una encuesta aplicada en hogares. · El SIJyP registra la localidad y provincia del empleo a partir del domicilio fiscal de la empresa. Por esta razón, se

excluyen a los trabajadores santafesinos laborando en empresas registradas en otras provincias y se incluyen a los trabajadores de otras provincias que trabajan para empresas santafesinas con establecimientos en esas provincias. En cambio, la EPH determina la localidad a partir del lugar de residencia (domicilio del hogar encuestado).

La colaboración y el aporte de información primaria por parte de la ciudadanía y otros actores son fundamentales en la producción estadística. Ya que los datos individuales son confidenciales y se encuentran resguardados por la normativa relativa al secreto estadístico, los resultados son publicados siempre en compilaciones de conjunto.

Ahora bien, el Observatorio Laboral se creó en 2011, se discontinuó algunos años y desde el año 2019 no se encuentra disponible ningún informe ni estadística en materia de empleo. Es decir, que actualmente (y desde hace más de 4 años) no hay ninguna base de datos ni informe a disposición, está totalmente discontinuado. Con lo importante que es contar con información fiable y oportuna en materia de empleo para todos los organismos públicos y privado que abordan la temática.

Resulta relevante para estimar la demanda de donde apuntar con el programa de Santa Fe Capacita, la veracidad de primer empleo de subsidiar un determinado nicho etario, o bien ajustar la dinámica y flexibilidad para coordinar los programas en función de los grupos más vulnerables, ya sea por cuestión etaria, sexo, zonas geográficas, tamaño de empresas, personas con discapacidad, etc.

Y es igual de importante para las instituciones como Universidades, Institutos, Centros de Investigación, Parques Industriales, Instituciones de Formación Profesional, Direcciones Productivas de Municipios y Comunas, Asociaciones Empresariales y entramados productivos en general.

Por lo expuesto, resulta necesario crear un área dependiente de la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional, con carácter técnico y autonomía funcional, que ejerza la dirección superior de todas las actividades estadísticas oficiales que se realizan en la Provincia de Santa Fe en materia de Empleo.

Su creación y funcionamiento deben estar debidamente reglamentados. En este marco, sus responsabilidades serían: implementar la política estadística de la Provincia de Santa Fe en materia de empleo; diseñar metodologías para la producción estadística; organizar y dirigir los operativos estadísticos de infraestructura; elaborar indicadores básicos e información social, económica, demográfica y geográfica.

La información que produzca será una herramienta básica e imprescindible para la planificación de políticas públicas, así como para las investigaciones y proyecciones que se realizan en los ámbitos académico y privado.

Dado que la Provincia de Santa Fe promueve sus políticas de datos abiertos, los resultados de su trabajo deben ser puestos al alcance de todos los usuarios de manera simultánea y en diferentes formatos para facilitar su acceso.

Para ello, se requiere de dos estadistas que procesen los datos y generen información de calidad, fiable y oportuna y de una persona con cargo de coordinación que sirva de nexo con los funcionarios, las instituciones que generan las bases de datos (AFIP, API, entre otros), las instituciones que se hacen uso de la información para nuevas adecuaciones, entre otros; así como.

C. Resumen ejecutivo

N°	Medidas Centrales propuestas		Evaluación político Institucional				Recursos necesarios en el marco de la evaluación político institucional de las medidas			
			Apoyos esperables		Oposiciones					
	Descripción	Prioridad	Aliados	Apoyos Requeridos	Adversarios	Trabas esperables	Normativos	Humanos	Materiales	Tecnológicos
1	Programa de capacitación laboral en competencias tecnológicas	Absoluta	Asociaciones y Cámaras Empresariales, Consejos Profesionales, Representantes de Pymes, Parques Industriales, Cooperativas y Mutuales, Sindicatos, entre otros.	Gobierno Central de la Provincia de Santa fe, Ministerios y Secretaría que la componen	No hay	Funcionarios dentro del propio gobierno que no fueron los impulsores del proyecto o que bien pertenecen a otras agrupaciones políticas.	Decreto. Por tratarse de un programa nuevo y con significativa afectación presupuestaria debe aprobarse y reglamentarse por acto administrativo de la máxima autoridad del poder ejecutivo	Funcionarios de la Secretaría de Empleo y equipo técnico perteneciente a la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional.	\$ 210.000.000 (presupuesto anual)	Ya se dispone de la infraestructura necesaria para su implementación
2	Vinculación con empresas e instituciones referentes	Absoluta	"Aliados pedagógicos" y "empresas comprometidas" (conforme conceptos vertidos en el trabajo)	Asociaciones y Cámaras Empresariales, Consejos Profesionales, Representantes de Pymes, Parques Industriales, Cooperativas y	No hay	Instituciones que priorizan vínculos políticos no afines al partido gobernante.	Resolución ministerial. Se requiere de una Resolución reglamentaria del Decreto N° 883/21 en lo que refiere a la	Funcionarios de la Secretaría de Empleo y equipo técnico perteneciente a la Dirección Provincial de Capacitación y	No requiere de una afectación presupuestaria extraordinaria.	Ya se dispone de la infraestructura necesaria para su implementación

				Mutuales, Sindicatos, entre otros.			vinculación con instituciones.	Formación Profesional.		
3	Reforma administrativa	Absoluta	Funcionarios y Directores Generales a cargo de las direcciones que componen al MTEySS	Empleados de la planta permanente y sindicatos que los representan	Empleados de la planta permanente y sindicatos que los representan	Fuerte arraigo a la cultura organizacional caracterizadas por conflictos internos y burocracias administrativas	Resolución ministerial, dado que ya existen decreto que encuadran y promueven las reformas administrativas pero que se plasman en los procedimientos administrativos internos.	Funcionarios de la Secretaría de Empleo y equipo técnico perteneciente a la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional.	No requiere de una afectación presupuestaria extraordinaria.	Ya se dispone de la infraestructura necesaria.
4	Medición de resultados	Absoluta	Funcionarios de la Secretaría de Empleo y personal de la planta permanente de la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional.	Máximas autoridades de la Jurisdicción a los efectos de plasmar la importancia, obligación y responsabilidad de la medición de resultados	Los propios funcionarios y personal de la planta permanente que una vez implementado se oponen a su ejecución.	Negación al cambio. Rechazo a la medición y control del trabajo realizado y a la búsqueda de mejora continua	Resolución ministerial que reglamente su implementación, designación de responsabilidades, alcance y obligaciones.	Funcionarios de la Secretaría de Empleo y equipo técnico perteneciente a la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Profesional. Además se debería contratar a dos (2) especialistas en la materia (categoría 3 – asistentes profesionales) y un (1)	\$ 49.183.853 de salarios el primer año y \$ 2.100.000 para la adquisición de las computadoras. Luego, no se requiere de una afectación extraordinaria.	Tres (3) computadoras de escritorio

								coordinador (categoría 7)		
5	Observatorio Laboral	Absoluta	Universidades e Institutos especializados.	Gobierno de la Provincia de Santa Fe y máximas autoridades de la Jurisdicción a los efectos de plasmar la importancia, obligación y responsabilidad de la medición de resultados	No hay	Burocracias administrativas que obstaculizan y dificultan su implementación	Resolución reglamentaria, dado que el Observatorio ya existe (Resolución MTEySS N° 173/11) pero se encuentra inoperativo	Dos (2) estadísticos (categoría 3 – asistentes profesionales) y un (1) coordinador (categoría 7) a cargo de las relaciones institucionales para el intercambio de información.	\$ 49.183.853 de salarios el primer año y \$ 2.100.000 para la adquisición de las computadoras. Luego, no se requiere de una afectación extraordinaria.	Tres (3) computadoras de escritorio

D. Bibliografía utilizada para realizar el Trabajo Final Integrador

Bibliografía académica

- ✓ Arellano Gault, D. (2001). Dilemas y potencialidades de los presupuestos orientados a resultados: límites del gerencialismo en la reforma presupuestal.
- ✓ Echebarria Ariznabarreta, Koldo (2001). Estrategias de Cambio y Contratos de Gestión. VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública. Buenos Aires, Argentina.
- ✓ Fuentes, Guillermo (2009). Modernizar y democratizar la administración pública. Una mirada desde la realidad latinoamericana.
- ✓ Barzelay, Michael (2001). La nueva gerencia pública. Un ensayo bibliográfico para estudiosos latinoamericanos. Publicado en la Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 19 (Feb. 2001). Caracas.
- ✓ Hintze, Jorge (2001). Control y evaluación de gestión y resultados. Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal: DAAPGE.
- ✓ Hintze, Jorge (2003). Gestión por procesos y gestión por procesos y por resultados en el aparato por resultados en el aparato estatal: una cuestión abierta.
- ✓ Hintze, Jorge (2001). Instrumentos de evaluación de la gestión del valor público.
- ✓ Hintze, Jorge (2016). Administración de estructuras organizativas. Transformación, Estado y Democracia.
- ✓ Iacoviello, M., & Pulido, N. (2008). Gestión y gestores de resultados: cara y contracara. Revista del CLAD Reforma y Democracia.

Bibliografía referida a normativa que regula al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe

- ✓ Constitución de la Provincia de Santa Fe (1962). Disponible en: <https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/203482/986161/>
- ✓ Ley Nacional N° 24.013 “Ley de Empleo” (1991). Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24013-412/texto>
- ✓ Ley Provincia de Santa Fe N.º 13.920 “Ley Orgánica de Ministerios” (2019). Disponible en: <https://www.santafe.gob.ar/boletinoficial/ver.php?seccion=2019/2019-12-27ley13920-2019.html>
- ✓ Decreto Provincia de Santa Fe N.º 883/21 “Programa Mejor Trabajo” (2021). Disponible en: <https://www.santafe.gob.ar/normativa/getFile.php?id=1415956&item=233912&cod=e59d4609a7f9a7e5baf8f8dc7cc74ad>

- ✓ Resolución MTEySS N.º 230/21 “Reglamentación Programa Prácticas Laborales” (2021). Ver en Anexo.
- ✓ Resolución MTEySS N.º 231/21 “Reglamentación Programa Santa Fe Capacita” (2021). Ver en Anexo.
- ✓ Resolución MTEySS N.º 232/21, 348/22 y 461/22 “Reglamentación Programa Mi Primer Empleo” (2021). Ver en Anexo.



Provincia de Santa Fe
Ministerio de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social

RESOLUCIÓN N° 230

SANTA FE, "CUNA DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL";

09 SEP. 2021

VISTO:

El expediente N° 01604-0248341-1, del registro del Sistema de Información de Expedientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Provincial establece en su artículo 20 que "la Provincia, en la esfera de sus poderes, protege el trabajo de todas sus formas y aplicaciones y, en particular, asegura el goce de los derechos que la Constitución y las leyes nacionales reconocen al trabajador" y "cuida la formación cultural y la capacitación de los trabajadores mediante institutos adecuados, tanto en las zonas urbanas como en las rurales".

Que la Ley Provincial N° 13.920 dispone que el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social asiste al Gobernador de la Provincia en todo lo relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral; la dirección y organización de políticas públicas de empleo y la elaboración y ejecución de programas y políticas en materia de seguridad social en particular; 7) Entender en la capacitación profesional de los trabajadores con intervención del Ministerio de Educación; Pág. 24 Expedientes Nro. 40535 - CD Cámara de Senadores de la Provincia de Santa Fe; 8) Intervenir junto al Ministerio de Producción, Ciencia y Tecnología a los fines de promover y fomentar el trabajo decente, políticas de pleno empleo y organizar la migración interna o interprovincial de mano de obra; 23) Entender en la generación de programas que garanticen la igualdad de acceso y de trato hombres y mujeres y otras identidades de género en el ámbito laboral, en coordinación con la Secretaría de Estado de Igualdad y Género; 24) Entender en la planificación y ejecución de planes y programas que garanticen y mejoren la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Que en fecha 16 de junio de 2021 se dictó el Decreto N° 0883 que crea el PLAN MEJOR TRABAJO que tiene como objetivo general abordar en forma integral, transversal, prospectiva y con perspectiva de género la problemática que presenta el acceso a un empleo digno, sustentable y que incorpore a las nuevas tecnologías con el ser humano en el centro y como objetivos específicos, fortalecer las condiciones de empleabilidad a través de la formación y capacitación de los beneficiarios, fomentar la adquisición de competencias y el desarrollo de aptitudes y habilidades laborales que favorezcan la inserción y estabilidad laboral, generar mecanismos de inserción de las personas en situación de desocupación en empleos dignos.



Que el PLAN MEJOR TRABAJO se ejecutará por líneas de acción, cuya ejecución individual, simultánea o sucesiva se definirá mediante una evaluación y un diagnóstico particular. Las Líneas de acción son las que a continuación se detallan: "SANTA FE CAPACITA"; "PRACTICAS LABORALES"; "PLATAFORMA 5.0"; "MI PRIMER EMPLEO"; "ESTACION TRABAJO"; "IMPULSAR SANTA FE" y "ACCIONES PROSPECTIVAS".

Que el citado decreto faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a dictar, dentro de las funciones que les son propias, las normas reglamentarias, complementarias, aclaratorias e interpretativas, como así también a suscribir los instrumentos que requiera la aplicación e implementación del Plan creado por el mencionado decreto.

Que es necesario el dictado de la presente normativa que reglamente las distintas instancias de ejecución de la Línea PRACTICAS LABORALES.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos expresa, mediante Dictámen N° 1174/2021, que el acto propuesto no merece reparos de legalidad, y efectúa consideraciones en cuanto a pautas de técnica legislativa.

Que la presente aprobación se dicta en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 13.920 y en el artículo 4 del Decreto N° 0883/2021.

POR ELLO:

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

ARTÍCULO 1 – Aprobar la reglamentación de las distintas instancias de ejecución de la Línea "PRÁCTICAS LABORALES" como parte del programa "PLAN MEJOR TRABAJO" creado por Decreto N° 0883 de fecha 16 de junio de 2021, que como ANEXO ÚNICO se adjunta y pasa a formar parte integrante de la presente norma legal.

ARTÍCULO 2 – Facultar a la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral a dictar las normas complementarias pertinentes para el desarrollo del Programa.

ARTÍCULO 3 – Registrar, comunicar, publicar y archivar.



Dr. Juan Manuel Pusineri
Ministro de Trabajo, Empleo y Seg. Social
Provincia de Santa Fe

ANEXO ÚNICO

CAPÍTULO I – DE LAS INSTITUCIONES CAPACITADORAS

ARTÍCULO 1 – Podrán presentar proyectos de práctica las personas físicas o jurídicas de la Provincia de Santa Fe previstas en el Decreto N° 0883/2021. Dichas personas, em adelante “Instituciones Capacitadoras”, deberán presentar el proyecto de práctica laboral em: la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral, la Dirección Provincial de Empleabilidad Inclusiva o la Dirección Provincial de Promoción de Empleo Digno, según corresponda.

No podrán presentar proyectos las personas físicas o jurídicas que hayan producido despidos colectivos ni aquellas que hayan sido sancionadas por infracciones a la normativa laboral vigente, salvo que hayan abonado la multa impuesta o tengan aprobado y cumplan regurlamente un plan de pagos.

ARTÍCULO 2 – La institución capacitadora deberá designar a un/a tutor/a que capacite, oriente, acompañe, dé seguimiento y evalúe a los/as practicantes em el desarrollo de sus actividades. El tutor deberá contar com experiencia suficiente em el desarrollo de las tareas que se lleven a cabo y tener competencias atribuibles al manejo de personas y equipos de trabajo.

ARTÍCULO 3 – Las instituciones capacitadoras deberán garantizar:

- 1) la utilización de las instalaciones adecuadas, habilitadas para que se lleve a cabo el proyecto de capacitación de práctica laboral, asegurando la existencia de los insumos y las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades;
- 2) el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad aplicables a la actividad;
- 3) el otorgamiento de la ropa de trabajo si correspondiere;
- 4) la contratación, si correspondiere, de un Seguro de Accidentes Personales para los participantes, pudiendo ser elegida la compañía aseguradora libremente; la Comisión Evaluadora de Proyectos prevista em el artículo 13 podrá definir que la contratación de la cobertura y el pago del seguro antes mencionado quede a cargo de este Ministerio.
- 5) la contratación de un servicio de asistencia médico- farmacéutica o una cobertura de salud para los participantes. Podrá eximirse de este requisito cuando el practicante cuente con una cobertura propia;
- 6) el otorgamiento de un certificado que acredite las actividades realizadas por el practicante una vez finalizada la práctica, avalado por la autoridad de aprobación del proyecto;
- 7) la igualdad de condiciones em el acceso a los beneficios que reciben los empleados



(Ejemplo: refrigerios):

8) la colocación en lugar visible del material de difusión del programa que le provea el Ministerio

ARTÍCULO 4 – La institución capacitadora deberá informar a la Dirección interviniente que corresponda la asistencia de los practicantes dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de cada mes, a los fines de poder hacer efectivo el estímulo económico.

CAPÍTULO II - DE LOS PRACTICANTES

ARTÍCULO 5 – **POBLACIÓN OBJETIVO.** De acuerdo a lo dispuesto en el ANEXO B del Decreto N° 0883/21, podrán realizar las prácticas laborales las personas que:

- Tengan residencia en la Provincia de Santa Fe,
- Se encuentren en situación de desempleo al momento de su inscripción,
- Sean mayores de 18 años. Las Direcciones Provinciales intervinientes podrán realizar convocatorias para presentación de proyectos fijando una franja etárea específica.

ARTÍCULO 6 – **CARGA HORARIA.** La carga horaria de la práctica no podrá exceder las cuatro (4) horas diarias ni las veinte (20) horas semanales.

ARTÍCULO 7 – Los practicantes deben comprometerse a:

- 1) desarrollar adecuadamente las actividades previstas en el proyecto respetando las medidas de higiene y seguridad;
- 2) cumplir con la asistencia y puntualidad en los horarios asignados;
- 3) atender las indicaciones realizadas por la persona designada como tutor/a.

ARTÍCULO 8 – Los/as practicantes percibirán un estímulo económico mensual, no remunerativo de hasta el 50% (cincuenta por ciento) del salario mínimo vital y móvil vigente al momento de aprobación del proyecto.

ARTÍCULO 9 – Los practicantes en ningún caso podrán desempeñarse en tareas penosas, riesgosas o insalubres ni podrán realizar tareas o actividades diferentes a las detalladas y tenidas en consideración al momento de la presentación y aprobación del proyecto de capacitación de práctica laboral.

ARTÍCULO 10 – El practicante prestará su consentimiento a la práctica mediante la suscripción del formulario correspondiente.

CAPÍTULO III - DE LA EJECUCIÓN

ARTÍCULO 11 – **PRESENTACIÓN DE PROYECTOS.** Los proyectos serán presentados en la



Dirección Provincial que corresponda atendiendo a la población a la que se encuentran dirigidos.

Sin perjuicio de lo antes mencionado y cuando se crea conveniente, cualquiera de las Direcciones intervinientes podrá recibir proyectos que no estén contemplados de acuerdo a la consideración antedicha.

ARTÍCULO 12 – La Dirección General interviniente formará expediente con el proyecto de capacitación, realizará la verificación de la documental presentada y emitirá un dictamen aconsejando aprobar/rechazar/modificar con sus correspondientes observaciones. El Director General del área eleva al Director Provincial el expediente para su evaluación.

EVALUACIÓN DE PROYECTOS

ARTÍCULO 13 – **COMISIÓN EVALUADORA DE PROYECTOS.** Créase la Comisión Evaluadora de Proyectos, la que se constituirá para evaluar los proyectos presentados y estará conformada por el Director Provincial de la Dirección que recibió el proyecto y por - como mínimo - un Director Provincial de las demás Direcciones Provinciales ejecutoras del Programa. La Comisión Evaluadora aprueba, rechaza (expresando la causa) o solicita modificaciones al proyecto. Finalizada la evaluación, se redacta y firma (con por lo menos la firma de dos funcionarios) el Acta de Comisión Evaluadora con el detalle de todos los proyectos evaluados, el resultado de la evaluación de cada uno y las observaciones que considere oportunas. Se asigna fuente de financiamiento e informa la Dirección que tendrá presupuestariamente a cargo el pago del proyecto.

ARTÍCULO 14 – Firmada el acta de la Comisión Evaluadora: 1) se notifica a las empresas el resultado de la evaluación, pudiendo iniciar la ejecución de las acciones aquellas empresas con proyectos aprobados; 2) se forma expediente y se da inicio al trámite del dictado de la Resolución aprobatoria del acta, para lo cual se dará intervención a las Direcciones de Asuntos Jurídicos, Administración y Despacho.

DURACIÓN, BAJAS Y REEMPLAZOS

ARTÍCULO 15 – De acuerdo a lo establecido por el “ANEXO B” del Decreto N° 0883/21, la práctica laboral tendrá un mínimo de dos (2) meses y un máximo de seis (6) meses.

ARTÍCULO 16 – La institución capacitadora, el/la practicante y la Dirección Provincial interviniente tendrán la posibilidad de dar por finalizado el acuerdo de práctica laboral sin expresión de causa.

Quando la institución capacitadora y/o el/la practicante decidan dar por finalizada la práctica laboral, deberán notificarlo a la Dirección Provincial interviniente en forma fehaciente, con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles.

Quando la finalización de la práctica sea dispuesta por la Dirección Provincial interviniente, deberá comunicarlo a las demás partes, acompañando los fundamentos pertinentes.



ARTÍCULO 17 – BAJAS Y REEMPLAZOS. Dentro de los treinta (30) días de iniciada la práctica y siempre que el proyecto haya sido aprobado por una duración de seis (6) meses; la institución podrá requerir el reemplazo del practicante cuando hubiese solicitado su baja o el mismo hubiese renunciado.

DIFUSIÓN Y MONITOREO

ARTÍCULO 18 – Las Direcciones Provinciales intervinientes a través de una estrategia coordinada, se encargarán de difundir y fomentar la participación de empresas capacitadoras entre las Cámaras Empresarias y Organizaciones No Gubernamentales dedicadas a la temática.

ARTÍCULO 19 – MONITOREO. Las Direcciones Provinciales intervinientes deberán, dentro de sus posibilidades, disponer la realización de visitas a los espacios de trabajo donde se desarrollen las prácticas laborales.

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 20 – Las Direcciones Provinciales intervinientes definirán la cantidad de practicantes que podrán capacitarse simultáneamente teniendo en cuenta el espacio físico, los recursos disponibles, la cantidad de empleados y otras variables que se consideren pertinentes.

ARTÍCULO 21 – Las instituciones capacitadoras podrán presentar proyectos sucesivos siempre que hayan dado de alta como empleado/a a, por lo menos, una persona del proyecto anterior. En caso contrario, deberán esperar por lo menos seis (6) meses para presentar un nuevo proyecto.

PAGO DEL ESTÍMULO ECONÓMICO

ARTÍCULO 22 – Determinación del monto de la asignación estímulo mensual:

- A) Cuando el practicante haya cumplido con una asistencia de entre el 70 y el 100%, se abonará el 100% del monto estímulo acordado.
- B) Cuando la asistencia sea entre el 50 y el 69%, se abonará el 50% del monto estímulo acordado.
- C) Cuando la asistencia sea menor al 50%, no se abonará el monto estímulo acordado.

ARTÍCULO 23 – EXPEDIENTE PAGO ESTÍMULO ECONÓMICO.

1. La Dirección General interviniente:

La Dirección General interviniente deberá iniciar un expediente a fin de gestionar el pago del estímulo económico, el que deberá contener:

- A) Copia certificada del DNI de los practicantes (sólo en el expediente del primer pago). La certificación podrá realizarse en la oficina de la Dirección Provincial interviniente con la



presentación de los respectivos originales.

B) Copia de la planilla de asistencia, con firma del responsable de la Institución.

C) Planilla resumen con el siguiente detalle: Nro. de Proyecto y Resol. Aprobatoria, datos completos de los practicantes (Nombre y Apellido, DNI y Puesto de trabajo), datos de la Institución capacitadora (Nombre/Razón Social y CUIT) y los montos de pago que corresponden a cada beneficiario conforme a su porcentaje de asistencia. La planilla debe estar firmada por el Director General interviniente.

El expediente será remitido a la Dirección General de Administración el quinto día hábil de cada mes.

2. La Dirección General de Administración:

2.1 Conforme el detalle de practicantes y montos aprobados para el pago del estímulo económico determinado en la planilla resumen, se procederá a realizar la imputación presupuestaria y la solicitud de fondos al Tesoro Provincial.

2.2 Recibidos los fondos desde la TGP, se procederá a realizar la transacción vía web en el Site Empresas del Banco de Santa Fe, para la habilitación del cobro por Punta de Caja de los beneficiarios autorizados conforme el detalle de practicantes y montos aprobados para el pago del estímulo económico correspondiente.

2.3 Efectuada la operación bancaria de pago, se informará inmediatamente a la Dirección interviniente la fecha tentativa de cobro por parte de los practicantes.

2.4 Se integrará la documentación correspondiente a los pagos realizados y se remitirá el expediente a Rendiciones de cuentas.

2.5 Recibida la información del reporte bancario sobre pagos e impagos –si los hubiera–, comunicará la misma a la Dirección General interviniente a fin de que ésta tome conocimiento.

ARTÍCULO 24 – A los efectos de la presente, entiéndase como Dirección General interviniente a las Direcciones Generales de Coordinación de Políticas y de Trabajo Decente, y como Dirección Provincial interviniente a las Direcciones Provinciales de Capacitación y Formación Laboral, de Empleabilidad Inclusiva y de Promoción del Empleo Digno.



Provincia de Santa Fe
Ministerio de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social

RESOLUCIÓN N°

231

SANTA FE, "CUNA DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL",

09 SEP. 2021

VISTO:

El expediente N° 01604-0248681-0 del registro del Sistema de Información de Expedientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por el cual se reglamenta el Línea "SANTA FE CAPACITA" como parte del Programa "MEJOR TRABAJO", conforme las facultades delegadas por Decreto N° 0883/2021; y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Provincial establece en su artículo 20 que "la Provincia, en la esfera de sus poderes, protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones, y en particular, asegura el goce de los derechos que la Constitución y las leyes nacionales reconocer al trabajador" y "cuida la formación cultural y la capacitación de los trabajadores mediante institutos adecuados, tanto en zonas urbanas como en las rurales".

Que la Ley Provincial N° 13.920 dispone que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social asiste al Gobernador de la Provincia en todo lo relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral; la dirección y organización de políticas públicas de empleo; y la elaboración y ejecución de programas y políticas en materia de seguridad social, en particular "7) Entender en la capacitación profesional de los trabajadores con intervención del Ministerio de Educación (página 24, Expediente N° 40535 – CD Cámara de Senadores de la Provincia de Santa Fe); 8) Intervenir junto al Ministerio de Producción, Ciencia y Tecnología a los fines de promover y fomentar el trabajo decente, políticas de pleno empleo y organizar la migración interna o interprovincial de mano de obra; 23) Entender en la generación de programas que garanticen la igualdad de acceso y de trato entre hombres y mujeres y otras identidades de género en el ámbito laboral, en coordinación con la Secretaría de Estado de Igualdad y Género; 24) Entender en la planificación y ejecución de planes y programas que garanticen y mejoren la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Que en fecha 16 de junio del corriente se dictó el Decreto N° 0883/2021 que crea el "PLAN MEJOR TRABAJO" y tiene como objetivo general abordar en forma integral, transversal, prospectiva y con perspectiva de género la problemática que presenta el acceso a un empleo digno, sustentable y que incorpore a las nuevas tecnologías con el ser humano en el centro y con objetivos específicos, fortalecer las condiciones de empleabilidad a través de la formación y capacitación de los beneficiarios, fomentar la adquisición de competencias y el desarrollo de aptitudes y habilidades laborales que favorezcan la inserción y estabilidad laboral, generar mecanismos de inserción de las personas en



situación de desocupación en empleos dignos.

Que el PLAN MEJOR TRABAJO se ejecutará por líneas de acción, cuya ejecución individual, simultánea o sucesiva se definirá mediante una evaluación y un diagnóstico particular. Las Líneas de acción son las que a continuación se detallan: "SANTA FE CAPACITA"; "PRÁCTICAS LABORALES"; "PLATAFORMA 5.0"; "MI PRIMER EMPLEO"; "ESTACIÓN TRABAJO"; "IMPULSAR SANTA FE" y "ACCIONES PROSPECTIVAS".

Que el citado decreto faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a dictar, dentro de las funciones que les son propias, las normas reglamentarias, complementarias, aclaratorias e interpretativas como así también a suscribir los instrumentos que requiera la aplicación e implementación del Plan creado por el decreto.

Que es necesario el dictado de una Resolución que reglamente las distintas instancias de ejecución de la Línea SANTA FE CAPACITA.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos expresa, mediante Dictamen N° 1206/2021, que el acto propuesto no merece reparos de legalidad, y efectúa consideraciones en cuanto a pautas de técnica legislativa.

Que la presente gestión se dicta en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 13.920 y en el artículo 4 del Decreto N° 0883/2021.

POR ELLO:

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

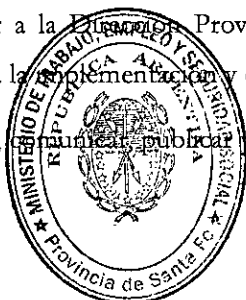
RESUELVE:

ARTÍCULO 1 – Aprobar la Reglamentación de las distintas instancias de ejecución de la Línea "SANTA FE CAPACITA" como parte del Programa "MEJOR TRABAJO" creado por Decreto N° 0883 de fecha 16 de junio de 2021, que como "ANEXO A" se adjunta y pasa a formar parte integrante de la presente norma legal.

ARTÍCULO 2 – Aprobar el "CIRCUITO ADMINISTRATIVO - PRESENTACIÓN, EVALUACIÓN, PAGO Y RENDICIÓN DE PROYECTOS", que como "ANEXO B" se adjunta y pasa a formar parte integrante de la presente norma legal.

ARTÍCULO 3 – Facultar a la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral a dictar las normativas necesarias para la implementación y desarrollo del Programa.

ARTÍCULO 4 – Registrar, comunicar, publicar y archivar.



Dr. Juan Manuel Pusineri
Ministro de Trabajo, Empleo y Seg. Social
Provincia de Santa Fe



Provincia de Santa Fe
Ministerio de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social

“ANEXO A”

REGLAMENTACIÓN DE LAS DISTINTAS INSTANCIAS DE EJECUCIÓN

LÍNEA “SANTA FE CAPACITA”

ARTÍCULO 1 – ÓRBITA DE EJECUCIÓN. El Programa “SANTA FE CAPACITA”, será ejecutado por las Direcciones Provinciales de Capacitación y Formación Laboral, Empleabilidad Inclusiva y Promoción del Empleo Digno, quienes serán responsables de la instrumentación, seguimiento, monitoreo y evaluación del programa.

ARTÍCULO 2 – COMISIÓN EVALUADORA. Crear la Comisión Evaluadora del Programa, la que se constituirá para evaluar los proyectos presentados y estará conformada por el Director Provincial de la Dirección que recibió el proyecto y por –como mínimo– un Director Provincial de las demás Direcciones Provinciales ejecutoras del Programa.

ARTÍCULO 3 – INSTITUCIONES EJECUTORAS. Los proyectos de Capacitación y de Fortalecimiento Institucional podrán ser presentados en forma individual o conjunta por organismos públicos nacionales, provinciales, municipales y comunales, organismos descentralizados y entes autárquicos, empresas públicas o privadas, entidades sin fines de lucro, Sociedades, Cooperativas, Mutuales, Sindicatos, Cámaras Empresariales o personas físicas, entre otras, las que a efectos de esta Resolución se denominarán INSTITUCIONES EJECUTORAS.

ARTÍCULO 4 – Las INSTITUCIONES EJECUTORAS deberán:

- Estar inscriptas y con sus datos actualizados por año calendario en el “Sistema Informático Provincial de Administración Financiera” (SIPAF) al momento de la presentación del proyecto. La Comisión Evaluadora podrá disponer - con carácter excepcional - una prórroga en el cumplimiento de este requisito, la que no podrá superar la fecha de inicio del curso.
- Dictar los cursos de capacitación aprobados en forma gratuita.
- Cumplir con la ejecución de los cursos en los tiempos y en las condiciones establecidas en el proyecto y en la DECLARACION JURADA DE ADHESIÓN A LAS ACCIONES DE CAPACITACION LABORAL – MTEYSS.
- Cumplir con las pautas de difusión e inscripción y selección de los beneficiarios que fije el Programa.
- Colaborar con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en las acciones de monitoreo.



- Presentar la documental que se le solicite y la rendición de los fondos en los plazos que se establezcan.

ARTÍCULO 5 – BENEFICIARIOS DE LOS CURSOS. Podrán ser beneficiarios de los cursos de capacitación y formación laboral, las personas mayores de 16 (dieciséis) años que se encuentren desempleados o empleados con necesidad de recalificación que residan en la Provincia de Santa Fe al momento de su inscripción.

PROYECTOS DE CAPACITACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 6 – PROYECTOS DE CAPACITACIÓN. Los proyectos de capacitación y formación laboral podrán ser Virtuales (Línea 1) y/o presenciales (Línea 2). Los proyectos que contemplen su dictado en forma presencial y virtual (proyectos de dictado bimodal) serán considerados a todo efecto como presenciales. A su vez, dentro de cada línea y teniendo en cuenta el tipo de capacitación, podrán ser de:

- a) **DESARROLLO FORMATIVO:** proyectos cuyo objetivo sea el dictado de un curso de capacitación para el desarrollo formativo ocupacional de los beneficiarios: estos proyectos tendrán una duración mínima de 80 (ochenta) horas y una duración máxima de 160 (ciento sesenta) horas.
- b) **COMPETENCIAS LABORALES:** proyectos cuyo objetivo sea el dictado de una capacitación para la adquisición por parte de los beneficiarios, de competencias laborales específicas o la actualización de sus competencias para el mundo del trabajo: estos proyectos tendrán una duración máxima de 80 (ochenta) horas.

ARTÍCULO 7 – Podrán financiarse a través de estas líneas: herramientas menores, elementos de seguridad e higiene, material didáctico, insumos y honorarios docentes. Se contemplará dentro del rubro honorarios docentes –cuando el tipo de proyecto o la necesidad de los beneficiarios lo requieran–, los honorarios de tutores, acompañantes, intérpretes en lenguaje de señas y asistentes de capacitación.

ARTÍCULO 8 – PROYECTOS DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL. Conforme lo establece el segundo apartado del artículo 6º del Decreto N° 0883/21, se podrán presentar proyectos de Fortalecimiento Institucional (Línea 3), los que tendrán por objeto el otorgamiento a las Instituciones Ejecutoras, de aportes no reintegrables para la optimización y acondicionamiento de entornos formativos, compra de herramientas, bienes durables y/o indumentaria para el trabajo.

La Institución Ejecutora deberá tener al menos un proyecto de capacitación aprobado o



cuya aprobación se tramite en forma concomitante por autos separados. Asimismo, debe informar el detalle de los aportes requeridos acompañado de los presupuestos de los proveedores/prestadores.

ARTÍCULO 9 – Sin perjuicio de lo expuesto en los artículos precedentes, un proyecto podrá incluir acciones de capacitación (líneas 1 y 2) y de fortalecimiento institucional (línea 3). En este supuesto, la forma de pago de cada línea del proyecto deberá respetar lo dispuesto en el apartado A.2 (para líneas 1 y 2) y B.2. (para línea 3) del ANEXO A que integra la presente norma legal.

ARTÍCULO 10 – **PRESUPUESTO ASIGNADO.** La Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral fijará –dentro de los límites de créditos previstos en el artículo 6 del Decreto N° 0883/21– el monto máximo de financiamiento que podrá solicitarse por Línea.

ARTÍCULO 11 – **FORMA DE PAGO.** El pago del presupuesto aprobado para los proyectos deberá respetar lo dispuesto en el apartado A.2 (para líneas 1 y 2) y B.2. (para línea 3) del ANEXO A que integra la presente norma legal.

ARTÍCULO 12 – **MONITOREO.** La Dirección Provincial interviniente tendrá a su cargo las acciones de monitoreo de los cursos aprobados. El monitoreo podrá realizarse en forma on line, a través de visitas in situ –de acuerdo a la disponibilidad de recursos humanos, presupuestarios y movilidad–, o por medio de comunicaciones vía correo electrónico o telefónicas con los participantes de los proyectos.

ARTÍCULO 13 – **SANCIONES.** La Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral deberá contemplar el régimen de sanciones para los casos donde se detecte que: a) el curso no se dicta, b) el mismo se dicta con irregularidades leves o graves, o c) la Institución Ejecutora incumplió con los requisitos del Programa.

ARTÍCULO 14 – **SEGURO.** Los beneficiarios de los cursos de capacitación contarán con la cobertura de un seguro de accidentes personales que cubrirá los siniestros que puedan ocurrir en el lugar y tiempo de desarrollo de las actividades previstas en el curso e in itinere.

Dr. Juan Manuel Pusineri
Ministro de Trabajo, Empleo y Seg. Social
Provincia de Santa Fe



Provincia de Santa Fe
Ministerio de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social

“ANEXO B”

CIRCUITO ADMINISTRATIVO

PRESENTACIÓN, EVALUACIÓN, PAGO Y RENDICIÓN DE CUENTAS

A los efectos del presente, entiéndase como:

- DIRECCIÓN GENERAL INTERVINIENTE:
 - Dirección General de Coordinación de Políticas.
 - Dirección General de Trabajo Decente.
- DIRECCIÓN PROVINCIAL INTERVINIENTE:
 - Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral.
 - Dirección Provincial de Empleabilidad Inclusiva.
 - Dirección Provincial de Empleo Digno.

A – PROYECTOS LÍNEAS 1 y 2 – CURSOS PRESENCIALES, VIRTUALES Y BIMODALES

A 1. PRESENTACIÓN, EVALUACIÓN Y APROBACIÓN DE PROYECTOS PRESENTACIÓN Y EVALUACIÓN

A 1.1. Dirección General Interviniente

- Verifica que la Institución Ejecutora esté inscripta y con sus datos actualizados en SIPAF
- Forma expediente con el proyecto de capacitación, se verifica (dictamen no vinculante aconsejando aprobar/rechazar/modificar), se carga en el sistema informático.
- Eleva a la Comisión Evaluadora el proyecto con el dictamen no vinculante de verificación, más las consideraciones pertinentes.

A 1.2. EVALUACIÓN. La Comisión Evaluadora:

- Aprueba, rechaza (expresando la causa) o solicita modificaciones del proyecto.
- En los casos de proyectos presentados sin inscripción / actualización SIPAF, define – de considerarlo pertinente – el otorgamiento de un plazo para cumplimentar con la entrega de documentación requerida. El mismo no podrá exceder del plazo otorgado para presentar la DDJJ de Adhesión al Programa.
- Se redacta y firma el Acta de Comisión Evaluadora con el detalle de todos los proyectos evaluados, el resultado de la evaluación de cada uno y las observaciones que considere



oportunas. Fija la cantidad de cuotas para el pago del presupuesto y la fuente de financiamiento.

A 1.3. NOTIFICACIÓN y RESOLUCIÓN. La Dirección General Interviniente:

- Notifica a la institución la aprobación / rechazo del proyecto identificando los datos de institución, nombre del curso, presupuesto aprobado si corresponde.
- En caso de aprobación, solicita la presentación de la "Declaración Jurada de Adhesión a las Acciones de Capacitación Laboral- MTEySS", de acuerdo al modelo aprobado por la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral. En la misma, deberá ratificarse el domicilio, fecha de inicio, días y horarios de dictado del curso. La DDJJ deberá ser agregada al expediente del proyecto. Una vez presentada la DDJJ la Institución Ejecutora podrá dar inicio a las acciones del proyecto. Solicita a la Institución el envío del listado de beneficiarios inscriptos en soporte papel y por mail, una vez iniciado el curso.
- Inicia expediente de resolución aprobatoria del Acta de la Comisión Evaluadora, incorporando: Nota de elevación; Acta de Comisión Evaluadora que aprueba / rechaza el / los proyectos; Anexo con el detalle del/los proyectos rechazados y aprobados con la discriminación del presupuesto por rubro, indicando nro. de expediente del proyecto presentado, duración y localidad del dictado del curso. La mencionada documental será incorporada como Anexo a la Resolución aprobatoria.
- Remite el expediente a la Dirección Provincial correspondiente.

A 1.4. La Dirección Provincial Interviniente:

- La autoridad de la Dirección Provincial correspondiente firma el expediente donde se gestiona la Resolución aprobatoria del Acta de Comisión Evaluadora, disponiendo la continuidad del trámite y su pase a la Dirección Provincial de Asuntos Jurídicos

A 1.5. La Dirección General de Asuntos Jurídicos:

- a) Emite dictamen, en caso de ser favorable lo remite a la Subsecretaría de Administración.
- b) En caso de haber observaciones remite en devolución el expediente a la Dirección correspondiente para su intervención.

A 1.6. La Dirección General de Administración:

Recibe el expediente y controla si fue presentada toda la documentación requerida (SIPAF), realiza un primer control sobre rendiciones pendientes de las instituciones y la previsión



presupuestaria. Remite a intervención de la Dirección General de Despacho.

A 1.7. La Dirección General de Despacho:

- a) Redacta el proyecto de Resolución, y lo eleva a la Subsecretaría Legal y Técnica que analiza la gestión, como paso previo a gestionar la firma del acto administrativo.
- b) Firmada la Resolución, se notifica con todos sus anexos y se remite el expediente a la Dirección General que inicia la gestión.

A 1.8 La Dirección General Interviniente:

- Notifica la Resolución a la Institución Ejecutora, y le hace saber que se encuentra en condiciones de presentar la documental para el cobro de la cuota 1.

A 2. PROCEDIMIENTO DE PAGO Y RENDICIONES

El presupuesto aprobado para cada proyecto por la Comisión Evaluadora, se abonará en DOS cuotas, la primera de ellas (hasta un 50%) como anticipo y la segunda (50% o saldo remanente) a modo de rendición final y previa presentación de los comprobantes de gastos efectuados; o en 3 (tres) cuotas: la primera de ellas (hasta un 40%) como anticipo y la segunda (hasta un 30%) y tercera (30% o saldo remanente) a modo de rendición final y previa presentación de los comprobantes de gastos efectuados.

El pago de la primer cuota se hará como anticipo, previa presentación de factura / recibo por parte de la Institución.

El pago de la segunda y tercera cuota (si correspondiere) se efectuará como reintegro de gastos, previa presentación de la factura / recibo de la Institución y demás requisitos de rendición detallados en el presente.

La Comisión Evaluadora estará facultada para disponer, cuando el proyecto de capacitación lo amerite con los fundamentos en cada caso, y en los casos donde se haya dispuesto el pago en tres cuotas, que el pago de las cuotas 1 y 2 se realicen como anticipo y la 3ra como reintegro de gastos contra rendición final.

PAGO CUOTA/S ANTICIPO

A 2.1. Gestión expedientes de Pago de Cuota Anticipo:

A 2.1.1. Documentación a presentar por la Institución:

- Factura / recibo por el monto acordado para la cuota que corresponda. La Factura



debe ser tipo (B o C) o recibo (C) AFIP debidamente rubricada por el Responsable de la Institución, haciendo referencia a: Nro de Curso, Nro de Cuota, Monto solicitado por rubro. En el caso de Instituciones exentas de emitir comprobantes según lo dispuesto por la AFIP (Resolución Gral. 1415/03 y sus modif.), deberán presentar Recibos Oficiales membretados con las mismas aclaraciones del destino del pago.

- Presentación de la DDJJ de adhesión debidamente rubricada por el Responsable de la Institución, con la identificación de la fecha de inicio del curso.

A 2.1.2 Trámite expediente de pago Cuota Anticipo:

A 2.1.2.1. La Dirección General interviniente:

- Recibe la documentación presentada por la Institución y controla el cumplimiento de los requisitos.
- Carga la factura/ recibo en el sistema - SIMTYSS-.
- Se forma expediente con:
- La documentación presentada por la Institución detallada en punto A 2.1.1.
- Factura / Recibo con requisitos AFIP, firmada por el Director General y el Director Provincial.
- Planilla de liquidación que emite sistema firmada por Director General y el Director Provincial.
- Copia de la Resolución aprobatoria del Acta de la Comisión evaluadora en su parte pertinente. Con el detalle del Nro de expte. del proyecto.
- Nota de elevación con la conformidad de lo remitido al pago y las aclaraciones en caso de corresponder.

A 2.1.2.2. La Dirección Provincial interviniente:

- Recibe el expediente y dispone la continuidad del trámite, solicitando la transferencia de los fondos. Se remite a la Dirección Gral. De Administración.

A 2.1.2.3. La Dirección General de Administración:

- Recibe el expediente y a través de la Coordinación Contable controla, agrega documentación del legajo de Beneficiarios SIPAF y realiza la imputación presupuestaria pertinente.
- A través de la Coordinación Financiera, y previo control de rendiciones pendientes, realiza la transferencia de Fondos y registra el pago en el SIMTYSS.



En el caso de que la institución posea rendiciones pendientes vencidas con el MTEySS, se devuelve el expediente a la Dirección Gral. Interviniente para su conocimiento e intimación a la Institución ejecutora.

- Una vez efectuado el pago, se remite el expediente a la Dirección Gral. interviniente para que incorpore la rendición de la Institución y se cargan los datos del pago en el SIMTYSS.

RENDICION DE PAGO CUOTA ANTICIPO

A 2.2. Gestión expediente de Rendición Cuota Anticipo:

A 2.2.1. Rendición cuota anticipo. Las Instituciones deberán rendir los fondos recibidos dentro de los 30 días hábiles, presentando a la Dirección General interviniente:

- Planilla de Rendición con el detalle de los gastos realizados, acompañado de las copias de los respectivos comprobantes respaldatorios. En el caso que el importe rendido supere el otorgado por proyecto, se deberá indicar si la Institución asumirá esa diferencia ó si el saldo deberá ser tomado en cuenta para la próxima rendición; y en la siguiente rendición presentada deberá hacerse mención del saldo trasladado, incorporando copia de la planilla anterior donde surge la diferencia.
- Informe de Avance con detalle de evolución del proyecto.
- En la rendición de la cuota uno: Planilla de alta de beneficiarios del curso.
- En la rendición de la cuota dos: Planilla de asistencia de los beneficiarios.
- La Dirección Gral. interviniente podrá solicitar a las Instituciones que acompañen documental adicional. (fotos, material de estudio, trabajos presentados, etc.).

Toda la documentación adjuntada deberá estar debidamente rubricada por el representante legal de la Institución

A 2.2.2. Trámite expedientes de rendición cuota anticipo:

A 2.2.2.1. Dirección General Interviniente:

- Recibe la documentación presentada por la Institución en punto A 2.2.1, controla el cumplimiento de los requisitos y la incorpora al Expediente, con excepción de las copias de los comprobantes respaldatorios, los que quedaran en la Dirección Gral. Interviniente, agregados en los expedientes originales de cada proyecto, a disposición para cualquier consulta. En los casos que la Institución no presente Factura / Recibo con requisitos AFIP, se deberá incorporar las copias



de dichos comprobantes.

- Remite el expediente al Director Provincial correspondiente mediante nota de elevación indicando Nombre de la Institución, Nro de Resolución aprobatoria, Acta, Nro de proyectos y cuota a la que refiere, prestando conformidad al Informe de Avance y documentación presentada por la Institución.

A 2.2.2.2. La Dirección Provincial interviniente:

- Firma la certificación de dictado del curso y lo remite a la Dirección Gral. de Administración.

A 2.2.2.3. La Dirección General de Administración:

- Recibe el expediente y a través de la Coordinación Financiera se controlan los aspectos formales de la rendición presentada.
- Remite el Expte. al Departamento de Balance y Rendiciones de Cuentas para su incorporación en el Balance de Movimiento de Fondos a elevarse al Tribunal de Cuentas de la Provincia.

PAGO Y RENDICIÓN CUOTAS CONTRA RENDICIÓN

A 2.3. Gestión expedientes de Pago y Rendición cuotas contra rendición:

A 2.3.1. Documental a presentar por la Institución.

- Factura / recibo por el monto acordado para la cuota. La Factura debe ser tipo (B o C) o recibo (C) AFIP - debidamente rubricada por el Responsable de la Institución - haciendo referencia a: Nro de Curso, Nro de Resolución, Nro de Cuota, Monto solicitado por rubro. De ser Instituciones exentas de emitir comprobantes según lo dispuesto por la AFIP (Resolución 1415/03 y sus Modif.), deberán presentar Recibos Oficiales membretados con las mismas aclaraciones del destino del pago.
- Planilla de Rendición con detalle de los gastos realizados, acompañado de la copia de los respectivos comprobantes respaldatorios. En el caso que el importe rendido supere el otorgado por proyecto, se deberá indicar que la Institución asumió esa diferencia o si el saldo será trasladado a la cuota final en el caso de que existiera, para lo cual en la siguiente rendición presentada deberá hacerse mención del saldo trasladado, incorporando copia de la planilla anterior donde surge la diferencia.



- Formulario de calificación final. En caso de la rendición de la cuota dos: Planilla de asistencia de los beneficiarios.
 - Informe final o en caso de la rendición de la cuota dos, el informe de avance.
 - La Dirección Gral. Interviniente podrá solicitar a las Instituciones que acompañen documental adicional (fotos, material de estudio, trabajos presentados, etc.).
- Toda la documentación adjuntada deberá estar debidamente rubricada por el representante legal de la Institución.

A 2.3.2. Trámite del expediente de pago cuota contra rendición.

A 2.3.2.1 Dirección Gral. interviniente:

- Recibe la documentación presentada por la Institución y controla el cumplimiento de los requisitos.
 - Carga la factura/ recibo en el sistema - SIMTYSS-.
 - Se forma expediente con:
 - La documentación presentada por la Institución detallada en Punto 2.3.1., con excepción de las copias de los comprobantes respaldatorios, los que quedarán en la Dirección Gral. interviniente agregados en los expedientes originales de cada proyecto, a disposición para cualquier consulta. En los casos que la Institución no presente Factura / Recibo con requisitos AFIP, SI se deberá incorporar las copias de dichos comprobantes.
 - Factura/Recibo con requisitos AFIP, firmada por el Director General y el Director Provincial.
 - Planilla de liquidación que emite sistema firmada por Director General y el Director Provincial.
 - Nota de elevación del Expte. de pago y rendición indicando Nombre de la Institución, Nro de Resolución aprobatoria, Acta, N° de proyecto y cuota a la que refiere, prestando la conformidad al Informe de Avance o Final y a la documentación presentada por la Institución.
 - Remite el expediente al Director Provincial

A 2.3.2.2. La Dirección Provincial interviniente:

- Recibe el expediente. Firma la certificación de dictado del curso, disponiendo la continuidad del trámite, solicitando la transferencia de los fondos y lo remiten a la



Dirección Gral. de Administración.

A 2.3.2.3. Dirección General de Administración:

- Recibe el expediente y a través Coordinación Contable controla, agrega documentación del legajo de Beneficiarios SIPAF y realiza la imputación presupuestaria pertinente.
- A través de la Coordinación Financiera, previa revisión de rendiciones pendientes, controla el cumplimiento de los aspectos formales de la rendición presentada, realiza la transferencia de Fondos y registra el pago en el SIMTySS.
- Remite el Expte. al Departamento de Balance y Rendiciones de Cuentas para su incorporación en el Balance de Movimiento de Fondos a elevarse al Tribunal de Cuentas de la Provincia. !

B PROYECTOS LINEA 3 – FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

B 1. PRESENTACION, EVALUACION Y APROBACION DE PROYECTOS

- Se utilizará el mismo circuito que el previsto en el punto A.1.
- Las Instituciones Ejecutoras deberán presentar un proyecto con detalle de lo requerido para la concreción del mismo, acompañado del/os presupuestos de los proveedores/ prestadores.
- Si el proyecto se tratara de una obra, deberá incorporar el plano correspondiente, con el cómputo y presupuesto, todo debidamente aprobado e intervenido por profesional idóneo. Además deberá acompañar la certificación de propiedad o permiso de uso del inmueble donde se ejecutará el proyecto. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social designará al momento de la aprobación del Aporte, un responsable técnico encargado de certificar el avance y finalización de la obra.

B 2. PROCEDIMIENTO DE PAGO Y RENDICIONES

- El presupuesto aprobado por la Comisión Evaluadora para los proyectos de Fortalecimiento Institucional, se abonará en una cuota a modo de anticipo.

B.2.1. PAGO

B 2.1.1. Documentación a presentar por la Institución:

- Factura / recibo por el monto aprobado. La Factura debe ser tipo (B o C) o



recibo (C) AFIP - debidamente rubricada por el Responsable de la Institución - haciendo referencia a: Nro de Proyecto y Monto solicitado con detalle de los bienes a adquirir u obra ejecutar. De ser Instituciones exentas de emitir comprobantes según lo dispuesto por la AFIP (Resolución 1415/03 y sus modif.), deberán presentar Recibos Oficiales membretados con las mismas aclaraciones del destino del pago.

- Presupuesto del/os proveedor/s.
- Plano, Cómputo y Presupuesto, en el caso que corresponda
- "Declaración Jurada de Adhesión a las Acciones de Capacitación Laboral - MIEySS", firmado por el representante Legal de la Institución.

Toda la documentación adjuntada deberá estar debidamente rubricada por el representante legal de la Institución

B 2.1.2. Trámite expediente de pago:

B 2.1.2.1. La Dirección General de Coordinación de Políticas:

- Recibe la documentación presentada por la Institución y controla el cumplimiento de los requisitos.
- Carga la factura / recibo en el sistema - SIMTYSS-.
- Se forma expediente con:
- Toda la documentación presentada por la Institución detallada en punto B 2.1.1.
- Factura I Recibo con requisitos AFIP, firmada por el Director General y el Director Provincial
- Planilla de liquidación que emite sistema firmada por Director General y el Director Provincial
- Nota de elevación del Expte. de pago indicando Nombre de la Institución, N° de Resolución aprobatoria, Acta y N° de proyecto.
- Copia de la Resolución aprobatoria del Acta de la Comisión evaluadora en su parte pertinente. Con el detalle del Nro de expte. del proyecto.

B 2.1.2.2. La Dirección Provincial interviniente:

- Recibe el expediente y dispone la continuidad del trámite, solicitando



Provincia de Santa Fe
Ministerio de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social

la transferencia de los fondos. Lo remite a la Dirección Gral. De Administración.

B 2.1.2.3. La Dirección General de Administración:

- Recibe el expediente y a través Coordinación Contable controla, agrega documentación del legajo de Beneficiarios SIPAF y realiza la imputación presupuestaria pertinente.
- La Coordinación Financiera, previo control de rendiciones pendientes, realiza la transferencia de Fondos y registra el pago en el SIMTySS.
- Una vez efectuado el pago, se remite el expediente a la Dirección Gral. interviniente para que incorpore la rendición de la Institución.

B.2.2. RENDICIÓN

B 2.2.1. Gestión expediente de Rendición

B 2.2.1.1. Rendición. Documentación a presentar por la Institución:

La Institución Ejecutora deberá rendir los fondos recibidos dentro de los 30 días hábiles, presentando a la Dirección General interviniente:

- Planilla de Rendición con el detalle de los gastos realizados, acompañado de las copias de los respectivos comprobantes respaldatorios. En el caso que el importe rendido supere el otorgado por proyecto, se deberá indicar que la Institución asumirá esa diferencia.
- Informe Final con detalle de las acciones ejecutadas, con la certificación de la recepción de los bienes adquiridos a nombre de la Institución y su destino final.
- Planos y final de Obra, cuando correspondiere, rubricado por profesional idóneo.
- La Dirección Gral. interviniente podrá solicitar a las Instituciones que acompañen documental adicional. (fotos, material de estudio, trabajos presentados, etc.).

Toda la documentación adjuntada deberá estar debidamente rubricada por el representante legal de la Institución.

B 2.2.2. Trámite expedientes de rendición



B 2.2.2.1. La Dirección General interviniente:

- Recibe la documentación presentada por la Institución en punto B 2.2.1, controla el cumplimiento de los requisitos y la incorpora al Expediente, con excepción de las copias de los comprobantes respaldatorios, los que quedarán en la Dirección Gral. interviniente agregados en los expedientes originales de cada proyecto, a disposición para cualquier consulta.
- En los casos que la Institución no presente Factura I Recibo con requisitos AFIP, se deberá incorporar las copias de dichos comprobantes.
- Remite el expediente al Director Provincial interviniente mediante nota de elevación indicando Nombre de la Institución, Nro de Resolución aprobatoria, Acta y N° de proyecto, prestando conformidad al Informe Final con la certificación y documentación presentada por la Institución.

B 2.2.2.2. La Dirección Provincial interviniente:

- Firma en conformidad el informe con la certificación de la Institución y lo remiten a la Dirección Gral. de Administración.

B 2.2.2.3. La Dirección General de Administración:

- Si se tratara de una obra, gira el expte. a intervención del responsable técnico designado para la certificación de Obra. Se incorpora la Certificación de Obra si correspondiere.
- Recibe el expediente y a través de la Coordinación Financiera se controla los aspectos formales de la rendición presentada.
- Remite el Expte. al Departamento de Balance y Rendiciones de Cuentas para su incorporación en el Balance de Movimiento de Fondos a elevarse al Tribunal de Cuentas de la Provincia.

C. PROCEDIMIENTO DE PAGO Y RENDICIÓN DE PROYECTOS APROBADOS PARA ORGANISMOS DEL ESTADO PROVINCIAL

- El pago se hará contra presentación de factura o recibo C y demás requisitos previstos en los apartados A.2 y B.2. según corresponda.
- La transferencia se hará al SAF del "Organismo" (Ministerio I Secretaría I otro) que presenta la propuesta de capacitación, quien será el responsable de la distribución de los



fondos a las distintas Unidades Ejecutoras bajo su órbita, las cuales deberán rendir los fondos recibidos ante la Dirección Gral. interviniente de acuerdo a lo detallado en los puntos A 2.2. y A 2.3.1.

- El "Organismo" deberá presentar la Certificación del desarrollo de las capacitaciones acordadas.
- El procedimiento de pago y de Rendición se ajusta los lineamientos fijados en el punto A2.

D. INTIMACIONES POR FALTA DE RENDICIÓN

- La rendición deberá ser presentada en tiempo y forma conforme la Normativa vigente del Honorable Tribunal de Cuentas de la Provincia (Resol. T.C. N° 0029/20 y modificatorias).
- Transcurridos 30 días hábiles desde la fecha de la transferencia, sin que se haya recibido la rendición correspondiente, la Dirección General interviniente deberá intimar a la Institución mediante correo electrónico a la dirección denunciada en la Declaración Jurada, otorgándole un plazo de CINCO DIAS hábiles para que regularice la situación. Si ello no ocurre, se enviará una carta certificada (con aviso de recibo), otorgando un nuevo plazo de CINCO DIAS hábiles para la cumplimentación. Si la Institución no efectuara la rendición, la Dirección General de interviniente, remitirá el expediente de pago a la Dirección General de Administración, incorporando providencia y las constancias de las 2 Notificaciones realizadas, a fin de su rendición.

E. MONITOREO

- La Dirección Provincial interviniente, tendrá a su cargo las acciones de monitoreo de los cursos aprobados. A tal fin, la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral diseñará los formularios necesarios.
- El monitoreo podrá realizarse a través de visitas (de acuerdo a la disponibilidad de recursos humanos, presupuestarios y movilidad), formularios web, a través de comunicaciones por correo electrónico o telefónicas con los participantes beneficiarios de los proyectos.
- Los formularios utilizados en el monitoreo deberán incorporarse al expediente del proyecto.

F. SANCIONES

- La Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral - en la disposición reglamentaria a dictarse - deberá contemplar el régimen de sanciones para los casos donde se detecte que a) el curso no se dicta, b) el mismo se dicta con irregularidades leves o graves, o c) el Organismo Responsable incumplió con los requisitos del Programa.



Provincia de Santa Fe
Ministerio de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social

RESOLUCIÓN N°

232

SANTA FE, "CUNA DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL";

09 SEP. 2021

VISTO:

El expediente N° 01604-0248682-1 del registro del Sistema de Información de Expedientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Provincial establece en su artículo 20 que "la Provincia, en la esfera de sus poderes, protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones y, en particular, asegura el goce de los derechos que la Constitución y las leyes nacionales reconocen al trabajador" y "cuida la formación cultural y la capacitación de los trabajadores mediante institutos adecuados, tanto en las zonas urbanas como en las rurales".

Que la Ley Provincial N° 13.920 dispone que el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social asiste al Gobernador de la Provincia en todo lo relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral; la dirección y organización de políticas públicas de empleo; y la elaboración y ejecución de programas y políticas en materia de seguridad social en particular "7) Entender en la capacitación profesional de los trabajadores con intervención del Ministerio de Educación; Pág. 24 Expediente Nro. 40535 - CD Cámara de Senadores de la Provincia de Santa Fe 8) Intervenir junto al Ministerio de Producción, Ciencia y Tecnología a los fines de promover y fomentar el trabajo decente, políticas de pleno empleo y organizar la migración interna o interprovincial de mano de obra; 23) Entender en la generación de programas que garanticen la igualdad de acceso y de trato entre hombres y mujeres y otras identidades de género en el ámbito laboral, en coordinación con la Secretaría de Estado de Igualdad y Género; 24) Entender en la planificación y ejecución de planes y programas que garanticen y mejoren la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Que en fecha 16 de junio del año 2021 se dictó el Decreto N° 0883 que crea el PLAN MEJOR TRABAJO que tiene como objetivo general abordar en forma integral, transversal, prospectiva y con perspectiva de género la problemática que presenta el acceso a un empleo digno, sustentable y que incorpore a las nuevas tecnologías con el ser humano en el centro y como objetivos específicos. fortalecer las condiciones de empleabilidad a través de la formación y capacitación de los beneficiarios, fomentar la adquisición de competencias y el desarrollo de aptitudes y habilidades laborales que favorezcan la inserción y estabilidad laboral, generar mecanismos de inserción de las personas en situación de desocupación en empleos dignos.



Que el PLAN MEJOR TRABAJO se ejecutará por líneas de acción, cuya ejecución individual, simultánea o sucesiva se definirá mediante una evaluación y un diagnóstico particular. Las Líneas de acción son las que a continuación se detallan: "SANTA FE CAPACITA"; "PRÁCTICAS LABORALES"; "PLATAFORMA 5.0"; "MI PRIMER EMPLEO"; "ESTACION TRABAJO"; "IMPULSAR SANTA FE" y "ACCIONES PROSPECTIVAS".

Que el citado decreto faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a dictar, dentro de las funciones que les son propias, las normas reglamentarias, complementarias, aclaratorias e interpretativas, como así también a suscribir los instrumentos que requiera la aplicación e implementación del Plan creado por el presente decreto.

Que es necesario el dictado de una Resolución que reglamente las distintas instancias de ejecución de la Línea MI PRIMER EMPLEO.

Que ha intervenido la Dirección General de Asuntos Jurídicos expresando opinión mediante Dictamen N° 1173/2021.

Que la presente aprobación se dicta en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 13.920 y en el artículo 4 del Decreto N° 0883/2021.

POR ELLO:

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

ARTÍCULO 1 – Aprobar la reglamentación de las distintas instancias de ejecución de la LÍNEA “PRIMER EMPLEO” como parte del programa “PLAN MEJOR TRABAJO” creado por Decreto N° 0883 de fecha 16 de junio de 2021, el que como ANEXO ÚNICO se adjunta y pasa a formar parte integrante de la presente norma legal.

ARTÍCULO 2 – Facultar a la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral a dictar las normas complementarias pertinentes para el adecuado desarrollo del Programa.

ARTÍCULO 3 – Registrar, comunicar, publicar y archivar.



Dr. Juan Manuel Pusineri
Ministro de Trabajo, Empleo y Seg. Social
Provincia de Santa Fe

ANEXO ÚNICO

CAPÍTULO I – DE LOS BENEFICIARIOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 1 – POBLACIÓN OBJETIVO. De acuerdo a lo dispuesto en el ANEXO D del decreto 0883/21, serán destinatarios del programa las personas que reúnan los siguientes requisitos:

- Tengan de 18 (dieciocho) a 30 (treinta) años inclusive.
- Residan en forma permanente en la provincia de Santa Fe.
- Hayan completado el nivel secundario formal obligatorio, o se encuentren terminando sus estudios, o suscriban, en su caso, compromiso de continuación de sus estudios.
- Se encuentren en situación de desempleo y no hayan tenido experiencia laboral previa en un empleo formal que haya superado los 90 días corridos, excepto en el caso de los trabajadores de la construcción en los que la experiencia laboral previa podrá ser de hasta 180 días corridos. Los beneficiarios deberán presentar una Declaración Jurada donde expresen que no se encuentran alcanzados por esta limitación. Sin perjuicio de ello, las Direcciones Provinciales intervinientes podrán realizar los controles que a su juicio sean oportunos.
- En el caso de trabajadores con discapacidad, que cuenten con certificado de discapacidad expedido en el marco de la ley N° 22431.

ARTÍCULO 2 – El beneficiario trabajador deberá cumplir con las actividades propias del puesto en el que fue empleado. Rigen para las partes Empleador/empleado, los deberes y obligaciones derivadas de la relación laboral contempladas en las Leyes N° 20.744, 24.557, 19.587 sus modificatorias y complementarias, y en las Convenciones Colectivas de Trabajo de la Rama/Actividad correspondiente y demás normas generales, especiales y comunes aplicables.

CAPÍTULO II - DE LOS EMPLEADORES

ARTÍCULO 3 – Podrán participar en el programa empleadores del sector privado de cualquier actividad, industria o comercio.

ARTÍCULO 4 – LIMITACIONES. No podrán acceder al programa aquellos empleadores que:

- 1) tengan sanciones en los últimos dos años por violación a la normativa laboral. Salvo que teniéndolas las hayan cancelado o bien tengan un convenio de pago vigente.
- 2) hayan realizado despidos colectivos dentro de los SEIS (6) meses previos a la



solicitud de adhesión.

- 3) hayan tenido con el beneficiario relación laboral previa en los últimos tres meses.
- 4) se encuentren cobrando beneficios relacionados al trabajador beneficiario de otros organismos.

Los empleadores deberán presentar una Declaración Jurada donde expresen que no se encuentran alcanzados por estas limitaciones. Sin perjuicio de ello, las Direcciones Provinciales intervinientes podrán realizar los controles que a su juicio sean oportunos.

ARTÍCULO 5 – Los empleadores deberán:

- 1) garantizar la utilización de instalaciones adecuadas y habilitadas;
- 2) cumplir con las obligaciones legales a su cargo de acuerdo con las normas aplicables en materia laboral y de Seguridad Social;
- 3) cumplir con las normas de higiene y seguridad aplicables a la actividad;
- 4) garantizar la igualdad de trato y derechos con los restantes trabajadores;
- 5) informar a las/os trabajadoras/es todos los derechos, obligaciones y requisitos derivados de su relación laboral y de su vinculación con el Programa;
- 6) abonar al trabajador el salario que la normativa laboral establece para el puesto de trabajo correspondiente según su convenio colectivo;
- 7) cumplir con los pagos a los organismos de la Seguridad Social por el total de la remuneración, y con la contratación y pago del correspondiente seguro de riesgos del trabajo;
- 8) dejar constancia en el recibo de sueldo del monto de la ayuda económica abonada por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de la Provincia;
- 9) brindar a las Direcciones intervinientes la información necesaria para el seguimiento y la supervisión de las acciones comprometidas;
- 10) abonar a su exclusivo cargo la totalidad del salario a las/os trabajadoras/es incorporadas/os que continúen desempeñándose bajo sus órdenes al concluir el plazo del proyecto;
- 11) informar una cuenta de correo electrónico, aceptando que toda notificación enviada al mismo es válida y sirve como notificación fehaciente, haya sido confirmada su lectura o no, quedando a criterio del MINISTERIO el envío de notificaciones por vía electrónica o postal;

ARTÍCULO 6 – La ayuda económica mensual a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad

Social deberá ser contabilizada como parte de la remuneración para el cálculo de las contribuciones patronales y de los aportes personales a ingresar a los institutos de la Seguridad Social.

CAPÍTULO III - DE LA EJECUCIÓN

ARTÍCULO 7 – **PRECALIFICACIÓN.** Los empleadores interesados en participar del Programa deberán solicitar su ingreso, aportando los siguientes datos y documental:

- Nombre de la empresa empleadora
- CUIT
- Domicilio fiscal

Los datos y/o documental podrán ser remitidos por mail a la cuenta de correo electrónico que se habilite a tal fin.

ARTÍCULO 8 – La Dirección General interviniente deberá controlar que la empleadora no se encuentre impedida de participar por encontrarse dentro de las limitaciones del artículo 4. No encontrándose impedida de participar, notificará a la empresa que puede presentar el proyecto.

ARTÍCULO 9 – **PRESENTACIÓN DE PROYECTOS.** El proyecto será presentado en la Dirección General que corresponda atendiendo a la población a la que se encuentra dirigido, firmado por el Titular o Representante Legal de la Empresa.

Sin perjuicio de lo antes mencionado y cuando se crea conveniente, cualquiera de las Direcciones intervinientes podrá recibir proyectos que no estén contemplados de acuerdo a la consideración antedicha.

ARTÍCULO 10 – El proyecto será presentado en el formulario diseñado a tal efecto por la Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral. En el mismo deberán constar los datos de la empresa, el plazo de duración del proyecto, cantidad y perfil del puesto laboral y todo dato y/o documentación que a criterio de la Dirección Provincial interviniente sea necesario para la mejor ejecución del Programa.

ARTÍCULO 11 – El empleador -al momento de gestionar el primer pago de la ayuda económica - deberá estar inscripto y con sus datos actualizados en Padrón de Beneficiarios de Pago del Estado – SIPAF.

ARTÍCULO 12 – **VERIFICACIÓN DE PROYECTO.** Presentado el proyecto, la Dirección General interviniente procederá a verificar si el mismo reúne las condiciones para ser aprobado, confeccionándose un dictamen no vinculante que podrá aconsejar la aprobación, rechazo o modificación del mismo.

ARTÍCULO 13 – **EVALUACIÓN DE PROYECTOS.** Créase la Comisión Evaluadora de Proyectos, la que se constituirá para evaluar los proyectos presentados y estará conformada por el Director Provincial de la Dirección que recibió el proyecto y por - como mínimo - un Director Provincial de las demás



Direcciones Provinciales ejecutoras del Programa.

ARTÍCULO 14 – La Comisión Evaluadora podrá fijar criterios de priorización de proyectos que tengan en cuenta:

- la rama de actividad económica del empleador;
- la incorporación de personas que hayan participado de otros programas de empleo y capacitación de la provincia de Santa Fe;
- la incorporación de personas inscriptas en el Registro para el cupo laboral travesti trans “Vanesa Zabala”;
- la distribución geográfica de las propuestas;
- otros criterios que se consideren apropiados.

ARTÍCULO 15 – La Comisión Evaluadora:

- recibe los proyectos con las verificaciones realizadas
- aprueba o rechaza fundadamente los proyectos, o solicita su modificación.
- redacta y firma el Acta de Comisión Evaluadora con el detalle de todos los proyectos evaluados, el resultado de la evaluación de cada uno y las observaciones que considere oportunas e informa la Dirección Provincial que tendrá presupuestariamente a cargo el pago del proyecto.

Finalizada la evaluación, se redactará el Acta de la Comisión Evaluadora, debiéndose gestionar posteriormente el dictado de la Resolución Ministerial aprobatoria de lo resuelto. A tal fin, la Dirección General interviniente formará expediente y dará intervención a las Direcciones Generales de Jurídicas, Administración y Despacho.

ARTÍCULO 16 – **RECHAZO DEL PROYECTO.** La Dirección General interviniente notificará al empleador el rechazo del proyecto con las causas que lo fundamentan.

ARTÍCULO 17 – **APROBACIÓN DEL PROYECTO.** Notificada la aprobación del proyecto por la Comisión Evaluadora, el empleador podrá comenzar la ejecución del proyecto.

ARTÍCULO 18 – Seleccionado/s el/los trabajadores beneficiarios del Programa, el empleador deberá presentar ante la Dirección interviniente:

- Constancia de Alta de las/os trabajadoras/es a incorporar ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS;
- Copia de DNI del beneficiario;

- Copia certificada del contrato laboral, cuando se solicite la incorporación de trabajadoras/es contratadas/os a plazo fijo.
- Formulario de DDJJ Adhesión al Programa Mi Primer Empleo firmada, donde identificarán a las/os trabajadoras/es a incorporar, indicarán la fecha de incorporación del/os empleados y fecha finalización del proyecto y describirán la modalidad y condiciones de la contratación;
- Otra documental que a criterio de la Dirección interviniente sea necesaria.

Toda la documentación debe estar firmada por el Titular o Representante Legal de la Empresa y será agregada al expediente del proyecto.

La presentación de la documental antes mencionada y en las condiciones requeridas es condición indispensable para gestionar el pago de la ayuda económica.

ARTÍCULO 19 – DURACIÓN. De acuerdo a lo establecido por el ANEXO D del Decreto N° 0883/21, los proyectos aprobados en el marco del programa Mi Primer Empleo tendrán una duración de entre 4 (cuatro) y 6 (seis) meses. En los proyectos donde se prevea la incorporación personas con discapacidad, podrá extenderse el plazo de duración hasta 12 (doce) meses.

ARTÍCULO 20 – INICIO. BAJAS. MODIFICACIONES Y/O DESVINCULACIÓN. Las/os empleadoras/es deberán notificar la extinción del vínculo laboral por cualquier causa, de los trabajadores que se encuentren incluidos en el PROGRAMA MI PRIMER EMPLEO ante la Dirección interviniente dentro de los CINCO DÍAS HÁBILES de ocurrida.

A tal efecto, las/os empleadoras/es deberán presentar el Formulario de Baja, Modificaciones y/o Desvinculaciones y acompañar la prueba documental necesaria para acreditar el motivo de la desvinculación. La Dirección General interviniente comunicará las bajas a la Dirección General de Administración a efectos de readecuar las imputaciones presupuestarias.

ARTÍCULO 21 – PAGO DE LA AYUDA ECONÓMICA. Son requisitos obligatorios para el inicio de la gestión de pago, el dictado de la Resolución aprobatoria del Acta de la Comisión Evaluadora, la inscripción / actualización SIPAF y la presentación de la documental enumerada en el artículo 18.

ARTÍCULO 22 – MODALIDAD DE PAGO. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL realizará el pago a mes vencido y por transferencia bancaria a la CBU declarada por el empleador. El trabajador recibirá la ayuda de forma directa en su cuenta sueldo como parte integrante de la liquidación de sus haberes, a través de la transferencia realizada por el empleador. El MINISTERIO no liquidará la ayuda cuando el trabajador beneficiario esté cobrando sus haberes a través de la ANSES o ART.



ARTÍCULO 23 – AYUDA ECONÓMICA - MONTOS. La misma será como máximo el equivalente al 85% (ochenta y cinco por ciento) del salario mínimo vital y móvil definido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil. Asimismo, será proporcional a los días trabajados y a la jornada laboral del trabajador beneficiario.

ARTÍCULO 24 – Las ayudas económicas mensuales incluidas en el PROGRAMA MI PRIMER EMPLEO serán incompatibles con la percepción por parte del trabajador beneficiario, por igual período, de la percepción de:

- ayudas económicas de otros programas de empleo o capacitación laboral nacionales, provinciales o municipales;
- pensiones no contributivas de cualquier naturaleza; salvo que se trate de participantes incluidos a través de la Dirección Provincial de Empleabilidad Inclusiva.

El trabajador beneficiario deberá ser debidamente informado de las incompatibilidades establecidas.

ARTÍCULO 25 – Los empleadores participantes del Programa Mi Primer Empleo deberán presentar todos los meses, para ser agregado al expediente de pago:

- El formulario de Declaración Jurada de Seguridad Social F.931 con el acuse de presentación en AFIP y comprobante de pago de todos los conceptos. Nómina de personal o consulta por CUIT de los beneficiarios del programa. Todo emitido desde la Página de AFIP “Declaración en Línea”.
- Copia de Recibo/s de sueldo/s del/os Empleado/s participantes del Programa firmada.
- Copia de Comprobante de pago bancario del salario, que la normativa laboral establece para el puesto de trabajo correspondiente según su convenio colectivo.
- Planilla de asistencia del trabajador beneficiario.

La documental antes mencionada - firmada por el empleador - podrá ser enviada escaneada desde la cuenta de correo electrónico informada por el empleador en la Declaración Jurada oportunamente entregada.

ARTÍCULO 26 – El empleador deberá abonar al trabajador participante del Programa, en los plazos que indica la ley, el cien por ciento del salario, aún en el caso de que no hubiera recibido la transferencia correspondiente al Programa.

ARTÍCULO 27 – PROCEDIMIENTO DE PAGO. La Dirección General interviniente:

1. Verifica inscripción SIPAF
2. inicia el expediente a fin de gestionar el pago de la ayuda económica, el que deberá contener:
 - a. La Documentación presentada por la empresa descripta en el artículo 26.
 - b. Planilla resumen firmada, con el detalle de los trabajadores beneficiarios y los montos de pago que corresponden a cada uno, nro. de Proyecto, número de Resolución. Aprobatoria, y datos de la Empresa.

El expediente será remitido a la Dirección General de Administración.

3. Dirección General de Administración:
 - 3.1. Conforme el detalle de beneficiarios y montos aprobados para el pago de la ayuda económica determinado en la planilla resumen, se procederá a realizar la imputación presupuestaria y la solicitud de fondos al Tesoro Provincial.
 - 3.2. Recibidos los fondos desde la TGP, se procederá a realizar la transferencia a la Empresa a la CBU denunciada a esos efectos
 - 3.3. Efectuada la operación bancaria, se informará inmediatamente a la Dirección General interviniente. Se notifica vía Site Empresa a las casillas de correo denunciadas por las Empresas con copia a la Dirección Gral. Interviniente.
 - 3.4. Se integrará la documentación correspondiente a los pagos realizados y se remitirá el expediente a Rendiciones de cuentas.

CAPITULO IV: OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 28 --A los efectos de la presente, entiéndase como "Dirección General Interviniente" a las Direcciones Generales de Coordinación de Políticas de Empleo y de Trabajo Decente; y "Dirección Provincial Interviniente" a las Direcciones Provinciales de Capacitación y Formación Laboral, de Empleabilidad Inclusiva, y de Promoción del Empleo Digno.

ARTÍCULO 29 - Las Direcciones Provinciales intervinientes a través de una estrategia coordinada, se encargarán de difundir y fomentar la participación de empresas entre las Cámaras Empresarias y Organizaciones No Gubernamentales.

ARTÍCULO 30 - **SEGUIMIENTO.** Las Direcciones Provinciales intervinientes deberán velar por el cumplimiento de lo convenido en los Programas por parte de los empleadores y de cada joven que participe:

ARTÍCULO 31 - **SUPERVISIÓN. ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO.** La supervisión del cumplimiento por parte de las/os empleadores que participen en el PROGRAMA DE MI



PRIMER EMPLEO de la normativa laboral aplicable, estará sujeta a los procedimientos de fiscalización vigentes en materia de inspección laboral.

ARTÍCULO 32 – **CARTELERÍA.** Los empleadores participantes del programa deberán exhibir en sus establecimientos la cartelería y documentación vinculados al programa.

ARTÍCULO 33 – Ante el incumplimiento de las obligaciones previstas en la presente Resolución por parte de un/a empleador/a, la Dirección interviniente podrá suspender temporariamente o dar de baja el proyecto, debiendo el empleador restituir una suma equivalente a la erogada por el MINISTERIO durante la participación en el programa.

En todos los casos, la baja del proyecto a causa de una sanción, implicará la inhabilitación al empleador para participar del Programa por el término de DOCE (12) meses.



Provincia de Santa Fe
Ministerio de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social

RESOLUCIÓN N°
SANTA FE, "CUNA DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL",

348
21 JUL. 2022

VISTO:

El expediente N° 01601-0103442-8 del registro del Sistema de Información de Expedientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por medio del cual se propicia la modificación parcial del Anexo Único que integra la Resolución Ministerial N° 232/21; y

CONSIDERANDO:

Que las presentes actuaciones son iniciadas por el Director General de Administración, quien manifiesta las situaciones que se presentan respecto a los pagos realizados en el marco del Programa "Mi Primer Empleo", creado por Decreto N° 0883/2021 y reglamentado mediante Resolución N° 232/21 y sus modificatorias N° 461/21 y N° 142/22.

Que el artículo 8 de la Resolución N° 142/22, que sustituye el artículo 25 del Anexo Único de la Resolución N° 232/21 –modificada por Resolución N° 461/21– establece que, para acceder al cobro de la ayuda económica, los empleadores participantes del Programa deberán presentar cierta documentación, entre la que se encuentra "...copia del comprobante del pago bancario del salario, a excepción del primer pago mensual que podrá ser acreditado por otros medios".

Que las empresas participantes informan la imposibilidad material de efectuar la apertura de las cuentas sueldo bancarias de los beneficiarios trabajadores en el tiempo de excepción que prevé la reglamentación, lo que genera un inconveniente para la continuidad de los trámites de pago.

Que el Subsecretario de Administración toma conocimiento de estos actuados, otorgando conformidad a la gestión.

Que el Director General de Coordinación de Políticas comparte lo manifestado por el Director General de Administración, aconsejando la modificación de la reglamentación vigente mediante la ampliación de la excepción de bancarización hasta dos haberes mensuales, que sea dispuesta por la Directora Provincial de Capacitación y Formación Laboral y que, si se presenta una situación que requiera más tiempo, se faculte al Subsecretario de Empleo e Inclusión Laboral a analizar la cuestión y definir si es conveniente ampliar el plazo de excepción por más tiempo.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos, mediante Dictamen N° 1265/2022 y con las consideraciones vertidas, otorga continuidad al trámite.

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 13.920



y por el artículo 4 del Decreto N° 0883/2021.

POR ELLO:

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

ARTÍCULO 1 – Reemplazar el artículo 25 del ANEXO ÚNICO que integra la Resolución Ministerial N° 232 dictada en fecha 09 de septiembre de 2021, modificado por Resoluciones N° 461 de fecha 30 de diciembre de 2021 y N° 142 de fecha 23 de febrero de 2022, el que quedará redactado de la siguiente forma:

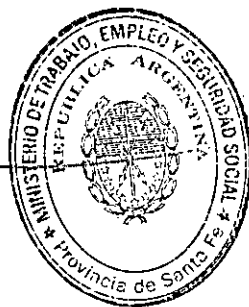
“ARTÍCULO 25 – Para acceder al cobro de la ayuda económica, los empleadores participantes del Programa Mi Primer Empleo deberán presentar la siguiente documentación:

- Copia del contrato laboral, cuando los trabajadoras/es no sean contratados por tiempo indeterminado, sólo en el primer mes del Programa.
- Declaración Jurada de Seguridad Social F.931 con el acuse de presentación ante AFIP.
- Nómina de personal o consulta por CUIT de los beneficiarios del programa, emitida desde la página de AFIP "Declaración en Línea".
- Copia de Recibo/s de sueldo/s del/os Empleado/s participantes del Programa, firmada.
- Copia del comprobante de pago bancario del salario, a excepción del primer pago mensual que podrá ser acreditado por otros medios. La Dirección Provincial de Capacitación y Formación Laboral podrá ampliar esta excepción hasta el pago del segundo haber mensual con la debida justificación por parte de los empleadores. Una excepción más extensa solo podrá ser autorizada por el Subsecretario de Empleo e Inclusión Laboral cuando las circunstancias del caso debidamente expuestas así lo ameriten.

La documental antes mencionada podrá ser enviada por correo al empleador en la Declaración Jurada de Adhesión”.

ARTÍCULO 2 – Registrar, comunicar y archivar.

Dr. Juan Manuel Pusineri
Ministro de Trabajo, Empleo y Seg. Social
Provincia de Santa Fe





Provincia de Santa Fe
Ministerio de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social

RESOLUCIÓN N° 461-21

SANTA FE, "CUNA DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL", 30 DIC. 2021

VISTO:

El expediente N° 01601-0102144-6 del registro del Sistema de Información de Expedientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social;

CONSIDERANDO:

Que en fecha 16 de junio de 2021 se dictó el Decreto N° 0883/21 que crea el PLAN MEJOR TRABAJO, el mismo tiene como objetivo general abordar en forma integral, transversal, prospectiva y con perspectiva de género la problemática que presenta el acceso a un empleo digno, sustentable y que incorpore a las nuevas tecnologías con el ser humano en el centro y, como objetivos específicos, fortalecer las condiciones de empleabilidad a través de la formación y capacitación de los beneficiarios, fomentar la adquisición de competencias y el desarrollo de aptitudes y habilidades laborales que favorezcan la inserción y estabilidad laboral, genera mecanismos de inserción de las personas en situación de desocupación en empleos dignos.

Que el PLAN MEJOR TRABAJO se ejecuta a través de diferentes líneas de acción coordinada a saber: SANTA FE CAPACITA, PRACTICAS LABORALES, PLATAFORMA 5.0, MI PRIMER EMPLEO, ESTACION TRABAJO, IMPULSAR SANTA FE Y ACCIONES PROSPECTIVAS.

Que el citado decreto en su artículo 4 faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a dictar, dentro de las funciones que le son propias, las normas reglamentarias, complementarias, aclaratorias e interpretativas que fueran necesarias para la ejecución del programa, así como también a suscribir los instrumentos que requiera la aplicación e implementación del plan creado por la norma.

En uso de dichas facultades el Señor Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictó la Resolución N° 232/21 cuyo art. 1° aprobó la reglamentación de la LÍNEA "PRIMER EMPLEO" y que obra ANEXO ÚNICO de citada norma.

Que la experiencia adquirida con la implementación ha demostrado la necesidad de realizar ajustes o modificaciones que permitan adecuar los criterios de selección utilizados reglamentariamente a una trámite administrativo más ágil, acorde a las tecnologías disponibles y a la



utilización de los recursos de información con que el estado cuenta, al tiempo que permitan incorporar en la órbita de beneficiarios, siempre dentro de los márgenes de la norma y de las facultades otorgadas, a un mayor número de potenciales destinatarios que se encuentran al margen del mercado laboral formal para la mayor eficiencia de la política pública implementada.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos toma intervención de competencia emitiendo Dictamen N° 2037/2021, con las consideraciones expresadas y no existiendo reparos de legalidad, da continuidad a la gestión.

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por la Ley 13920, art. 4 del Decreto N° 0883/21.

Por lo expuesto:

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Reemplácese el art. 1 del ANEXO UNICO de la Resolución N° 232/21 el que quedará redactado de la siguiente manera: "POBLACION OBJETIVO. De acuerdo a lo dispuesto en el ANEXO "D" del Decreto 883/21, serán destinatarios del programa las personas que reúnan los siguientes requisitos:

- Tengan de 18 (dieciocho) a 30 (treinta) años inclusive.
- Residan en forma permanente en la provincia de Santa Fe.
- Hayan completado el nivel secundario formal obligatorio, o se encuentren tramitando sus estudios, o suscriban, en su caso, compromiso de continuación de sus estudios.
- Se encuentren en situación de desempleo. A los fines del presente se entenderá que el potencial beneficiario se encuentra en situación de desempleo cuando no tenga trabajo y no registre aportes de la seguridad social por relaciones laborales formales anteriores por el plazo de sesenta (60) meses consecutivos, continuos e ininterrumpidos, contados a la fecha de la solicitud. Sin perjuicio de ello, las Direcciones Provinciales intervinientes podrán realizar los controles que a su juicio sean oportunos.
- En el caso de trabajadores con discapacidad, que cuenten con certificado expedido en el marco de la ley N° 22.431.



ARTICULO 2º: Reemplácese el art. 5 del ANEXO UNICO de la Resolución N° 232/21, el que quedará redactado de la siguiente manera: "Los empleadores deberán:

- 1) garantizar la utilización de instalaciones adecuadas y habilitadas;
- 2) cumplir con las obligaciones legales a su cargo de acuerdo con las normas aplicables en materia laboral y de Seguridad Social;
- 3) cumplir con las normas de higiene y seguridad aplicables a la actividad;
- 4) garantizar la igualdad de trato y derechos con los restantes trabajadores;
- 5) informar a las/os trabajadoras/es todos los derechos, obligaciones y requisitos derivados de su relación laboral y de su vinculación con el Programa;
- 6) abonar al trabajador el salario que la normativa laboral establece para el puesto de trabajo correspondiente según su convenio colectivo;
- 7) cumplir con los pagos a los organismos de la Seguridad Social por el total de la remuneración, y con la contratación y pago del correspondiente seguro de riesgos del trabajo;
- 8) brindar a las Direcciones intervinientes la información necesaria para el seguimiento y la supervisión de las acciones comprometidas;
- 9) abonar a su exclusivo cargo la totalidad del salario a las/os trabajadoras/es incorporadas/os que continúen desempeñándose bajo sus órdenes al concluir el plazo del proyecto;
- 10) informar una cuenta de correo electrónico, aceptando que toda notificación enviada al mismo es válida y sirve como notificación fehaciente, haya sido confirmada su lectura o no, quedando a criterio del MINISTERIO el envío de notificaciones por vía electrónica o postal."

ARTÍCULO 3º: Reemplácese el art. 6 del ANEXO UNICO de la Resolución N° 232/21 el que quedará redactado de la siguiente manera:

"Los empleadores adherentes al Programa deberán abonar a los trabajadores incorporados el salario establecido para la categoría laboral que corresponda según el Convenio Colectivo correspondiente de acuerdo con las normas legales y convencionales que resulten aplicables, e ingresar las contribuciones patronales y aportes personales a los Institutos de la Seguridad Social.

EL MTEySS realizará el pago de la ayuda económica por transferencia bancaria a la CBU declarada por el empleador, previa presentación de la documentación que acredite el cumplimiento de la normativa vigente en la materia y del Programa".

ARTÍCULO 4º: Reemplácese el art. 10 del ANEXO UNICO de la Resolución N° 232/21 el que quedará



redactado de la siguiente manera: "Para la presentación de un proyecto, el empleador deberá acompañar ante la Dirección interviniente:

- "DDJJ de Adhesión" al Programa Primer Empleo firmada, donde constarán los datos de la empresa, el plazo de duración del proyecto, cantidad y perfil del puesto laboral y todo dato y/o documentación que a criterio de las Direcciones intervinientes sean necesarias para la mejor ejecución del Programa
- Copia de DNI del beneficiario,

Toda la documentación deberá estar firmada por el Titular o Representante Legal de la Empresa y la Dirección podrá autorizar que sea enviada desde la cuenta de correo electrónico informada por el empleador en la Declaración Jurada, debiendo ser entregados sus originales a simple solicitud de las Direcciones intervinientes. La presentación de la documental antes mencionada por vía electrónica y/o física cuando esta sea solicitada es condición indispensable para gestionar el pago de la ayuda económica.

ARTÍCULO 5º: Deróguese el art. 18 del ANEXO UNICO de la Resolución N° 232/21.

ARTÍCULO 6º: Reemplácese el art. 21 del ANEXO UNICO de la Resolución N° 232/21 el que quedará redactado de la siguiente manera: "**PAGO DE LA AYUDA ECONÓMICA**. Son requisitos obligatorios para el inicio de la gestión de pago, el dictado de la Resolución aprobatoria del Acta de la Comisión Evaluadora, la inscripción / actualización SIPAF, y la presentación de la documental enumerada en el art. 10. A los efectos del presente Programa para la inscripción / actualización SIPAF, deberá presentarse:

- a) Formulario de Beneficiario SIPAF.
- b) Constancia de CBU donde se deberán realizar las transferencias. Puede ser expedida por Home Banking siempre que conste el N° de CBU, denominación de la cuenta, identificación del banco y de la sucursal, tipo de cuenta y datos del titular de la cuenta (CUIT).
- c) Fotocopia certificada del Acta de Constitución y de Estatutos, inscripta en el registro u organismo de control pertinente, de corresponder conforme a la persona jurídica de la empresa.
- d) Fotocopia certificada del Acta de Designación de autoridades vigentes, inscripta en el registro u organismo de control pertinente, de corresponder conforme a la persona jurídica de la empresa.
- e) Fotocopia certificada del DNI del empleador, o en su caso de las autoridades declaradas conforme a la persona jurídica de la empresa.
- f) Constancia de inscripción en AFIP actualizada.
- g) Constancia de inscripción en API en IIBB ó Convenio Multilateral.



- h) Constancia de cumplimiento fiscal de API, sólo para Instituciones con fines de lucro, conforme lo exija la normativa vigente.
- i) Constancia de Subsistencia (IGPJ), únicamente las Asociaciones Civiles y Fundaciones.

ARTICULO 7º: Reemplácese el art. 22 del ANEXO UNICO de la Resolución N° 232/21 que quedará redactado de la siguiente manera: **“MODALIDAD DE PAGO. EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL** realizará el pago por transferencia bancaria a la CBU declarada por el empleador, previa presentación de la documentación que acredite el cumplimiento de la normativa vigente en la materia y del Programa. El MINISTERIO no liquidará la ayuda cuando el trabajador beneficiario esté cobrando sus haberes a través de la ANSES o ART”.

ARTICULO 8º: Reemplácese el art. 23 del ANEXO UNICO de la Resolución N° 232/21 que quedará redactado de la siguiente manera: **“AYUDA ECONOMICA - MONTOS.** La misma será como máximo el equivalente al 85% (ochenta y cinco por ciento) del salario mínimo vital y móvil definido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil. El monto de la ayuda económica se establecerá en un 100% de su valor para los empleados declarados en Jornada Completa y en un 50% para los declarados en Jornada Parcial en cualquiera de sus modalidades. El monto máximo del subsidio no podrá superar el importe del Salario Bruto mensual abonado al trabajador. Solo se proporcionará la liquidación a los días trabajados en un mes cuando el trabajador inicie su relación con Alta en AFIP en un día distinto al 1º día del mes o cuando termine la relación o adhesión al programa en un día distinto al último del mes”.

ARTÍCULO 9º: Reemplácese el art. 25 del ANEXO UNICO de la Resolución N° 232/21 el que quedará redactado de la siguiente manera: "Para acceder al cobro de la ayuda económica, los empleadores participantes del Programa Primer Empleo deberán presentar la siguiente documentación:

- Constancia de Alta de las/os trabajadoras/es a incorporar ante la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, sólo en el primer mes del Programa.
- Copia del contrato laboral, cuando los trabajadoras/es no sean contratados por tiempo indeterminado, sólo en el primer mes del Programa.
- Declaración Jurada de Seguridad Social F.931 con el acuse de presentación ante AFIP.
- Nómina de personal o consulta por CUIT de los beneficiarios del programa, emitida desde la página de AFIP "Declaración en Línea".



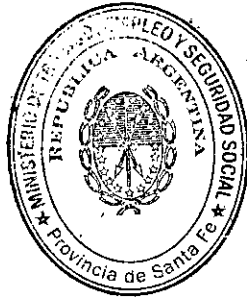
Provincia de Santa Fe
Ministerio de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social

461 - 7

- Copia de Recibo/s de sueldo/s del/os Empleado/s participantes del Programa, firmada.
- Copia del comprobante de pago bancario del salario, a excepción del primer pago mensual que podrá ser acreditado por otros medios.

La documental antes mencionada podrá ser enviada por correo electrónico desde la cuenta informada por el empleador en la Declaración Jurada de Adhesión.

ARTÍCULO 10º: Registrar, comunicar, publicar y archivar.



Dr. Juan Manuel Pusineri
Ministro de Trabajo, Empleo y Seg. Social
Provincia de Santa Fe