

PROGRAMA DE SERVICIOS PRIVADOS DE INSERCIÓN LABORAL**(TC-01-03-04-8-AR)****FOMIN****RESUMEN EJECUTIVO**

Agencia ejecutora:	Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA)		
Beneficiarios:	Los beneficiarios del Programa serán: (i) los trabajadores desempleados y subempleados en el Gran Buenos Aires y otras cuatro ciudades del país; (ii) las empresas, en especial micro y pequeñas, que podrán reducir los costos de transacción derivados de la búsqueda de trabajadores adecuados a sus requerimientos; y (iii) las instituciones de capacitación que podrán articular mejor la pertinencia y calidad de cursos con los requerimientos del sector productivo.		
Financiamiento:	FOMIN (Ventanilla II):	US\$	1.730.000
	Contraparte:	US\$	1.730.000
	Total:	US\$	3.460.000
Plazos:	Período de Ejecución:	36 meses	
	Período de Desembolso:	42 meses	
Objetivos:	El objetivo general del Programa es de contribuir a una articulación más efectiva de la oferta y demanda en el mercado laboral en el Gran Buenos Aires y otras cuatro ciudades del país a través de servicios privados de inserción laboral. Su objetivo específico es de mejorar la cobertura y eficiencia de los servicios de inserción laboral de la Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA), transfiriendo un modelo de su Centro Ocupacional de Desarrollo Laboral (CODLA) sistematizado y fortalecido a otras zonas del Gran Buenos Aires y del país.		

Descripción:	A su término, se espera que el Programa logre mejorar servicios de intermediación laboral vinculando de manera eficaz a oferentes y demandantes de la fuerza laboral a través del desarrollo y uso de (i) modernas herramientas informáticas y de gestión; (ii) servicios de consejería laboral, orientación ocupacional y asesoría en la búsqueda de empleo a trabajadores; y (iii) técnicas que faciliten la autosuficiencia en los procesos de búsqueda de empleo.
Condiciones contractuales especiales:	Como condición previa al primer desembolso, AMIA presentará a satisfacción del Banco evidencia de la selección del Coordinador Técnico de la Unidad Ejecutora. Como condición previa al inicio del segundo componente, AMIA presentará a satisfacción del Banco evidencia de los Convenios de Cooperación celebrados por AMIA con las entidades que participarán en el Programa conformando sedes CODLA. Los convenios deberán especificar los compromisos y responsabilidades de las sedes como participantes del Programa (ver pár. 8.1).
Excepciones a las políticas del Banco:	No hay excepciones previstas a las políticas y procedimientos del Banco en la presente operación.

I. ELEGIBILIDAD DEL PAÍS Y DEL PROGRAMA

- 1.1 El Comité de Donantes declaró elegible a la República Argentina para todas las modalidades de financiamiento previstas en el marco del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) el 30 de noviembre de 1993. El Programa es consistente con las disposiciones del FOMIN al modernizar y ampliar un sistema de intermediación laboral del sector privado para así hacer más eficiente y efectivo el funcionamiento del mercado laboral en Argentina.

II. ANTECEDENTES

- 2.1 La sociedad argentina impactada, entre otros factores, por la globalización, la apertura de los mercados, la incorporación de nuevos desarrollos tecnológicos y sus consecuentes procesos de ajuste estructural atraviesa por un severo proceso de recesión económica y expulsión de vastos sectores de la pirámide ocupacional. La tasa de desempleo ha mostrado una tendencia creciente en los últimos años, llegando a la actualidad al 16,4% de la población económicamente activa y aproximadamente al 31,3% si se le suma el subempleo.¹
- 2.2 Para una gran parte de los afectados por esta situación, se les hace aún más difícil enfrentar estas circunstancias por ser la primera vez que se encuentran desempleados o necesitando buscar empleo para contribuir a los ingresos de sus familias. Este es el caso de mujeres, de personas de mediana edad y de jóvenes. Muchos de estos desempleados no saben como iniciar una búsqueda activa de empleo, ni como preparar sus antecedentes laborales, o en qué áreas ocupacionales deberían actualizar sus conocimientos para ser más competitivos en el mercado de trabajo.
- 2.3 Desde 1995, la Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA) ha manejado un programa privado de inserción laboral, denominado el Centro Ocupacional de Desarrollo Laboral (CODLA). El CODLA tiene como objetivo principal brindar una solución al problema del desempleo, intermediando y facilitando servicios de capacitación en forma personalizada a los desocupados. CODLA funciona como un puente entre la oferta y la demanda laboral: le ofrece al empleador un servicio profesional de preselección que le da eficiencia a su búsqueda y a la vez, le brinda a la persona que busca trabajo, el asesoramiento específico, capacitación y herramientas que le permiten optimizar sus posibilidades de empleabilidad². El CODLA está complementado por programas de capacitación ejecutados por AMIA directamente o en alianza con otras instituciones³ para profesionalizar las capacidades de personas que tienen mayores dificultades para insertarse o reinsertarse laboralmente ya sea por su edad, su falta de preparación o porque su perfil no está acorde a las necesidades del mercado de trabajo.

¹ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), Mayo 2001

² El CODLA incluye una bolsa de trabajo, asesoría laboral, apoyo a la búsqueda de empleo, y elaboración de currículum vitae, entre otros servicios.

³ Es el caso con la Secretaría de Educación no Formal del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, la Unidad de Intermediación Laboral del Ministerio de Trabajo y con la Secretaría de Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) de la Presidencia de la Nación.

- 2.4 Aunque su sede está radicada en la Capital Federal, el CODLA es uno de los centros laborales más importantes del país, por su nivel de profesionalismo y efectividad⁴. La experiencia acumulada indica que con el agravamiento de la situación socioeconómica de los desempleados, sus posibilidades de asumir el costo del traslado para la búsqueda laboral se ven cada vez más limitadas, dadas las distancias que existen entre la Capital Federal y otras zonas del Gran Buenos Aires. El desempleo es también significativo en otras ciudades importantes del país, como son Córdoba, Rosario, Tucumán y Bahía Blanca. Por lo tanto se ha detectado la necesidad de ampliar el alcance de CODLA a otras zonas del Gran Buenos Aires y otras ciudades del interior mencionadas anteriormente.
- 2.5 Si bien la experiencia de CODLA ha sido reconocida en nivel nacional, sus servicios y procesos requieren ser modernizados. CODLA cuenta hoy con una base de datos que requiere un mayor grado de informatización, estandarización, software y herramientas para hacer una mejor evaluación de las aptitudes de los postulantes y promover la compatibilidad más adecuada entre las demandas por mano de obra y la oferta de aptitudes entre los postulantes. Por tal motivo, se buscará primero sistematizar y luego replicar esta experiencia a otras zonas del Gran Buenos Aires y otras ciudades principales del interior del país insertas en provincias con índices muy altos de desempleo creando una red con la sede central. En dichas localidades actuarían como sedes instituciones vinculadas a la AMIA que están dispuestas a ofrecer este servicio a personas desempleadas o subempleadas y al sector empresarial de su zona de influencia, que poseen una trayectoria de trabajo con AMIA, que comprueben su capacidad institucional para desarrollar el Programa con éxito, y que tienen interés en establecer una alianza con AMIA, compartiendo con ella los costos del Programa. Asimismo, para apoyar a personas con mayores dificultades de inserción laboral, se buscará articular sus necesidades de capacitación con la oferta de capacitación existente que, a su vez, se vincularía con las necesidades de mano de obra identificadas por el Programa en el mercado.
- 2.6 La sistematización y ampliación del sistema CODLA se justifica aunque Argentina, en este momento, esté pasando por dificultades económicas y financieras, las cuales limitan el número de puestos de trabajos libres. Experiencias en otros países donde el mercado laboral en momentos similares ha sido casi inmóvil, han comprobado que la creación y el uso de un servicio privado de intermediación laboral que igualmente asesora en cuanto a necesidades de capacitación ha contribuido a: (i) reducir los tiempos en que empleadores llenan un puesto libre de trabajo; (ii) colocar a la persona más idónea para el puesto; (iii) establecer un mecanismo que permite el emparejamiento eficiente cuando el mercado laboral se normaliza; y (iv) estimular la actualización y profesionalización de trabajadores acordes a los perfiles que las empresas buscan.
- 2.7 Con miras hacia el futuro el gobierno argentino a través del Ministerio de Trabajo está próximo a poner en marcha una estrategia que busca desarrollar un sistema

⁴ Desde 1997, el CODLA ha registrado un índice de efectividad de personal colocado que ha llegado al 21% de las solicitudes de empleo ingresadas y al 65% de retención de la oferta de trabajo satisfecha. Datos de otros sistemas en otros países notablemente en los países de Norteamérica y Europa, indican que un 21% de efectividad es nivel muy satisfactorio para este tipo de servicio.

nacional de oficinas privadas en red que ofrecen servicios de intermediación laboral. El Programa propuesto no sólo complementaría los esfuerzos actuales del gobierno sino que se dirigiría a sentar las bases para la creación eventual de dicha red de asistencia al desempleado.⁵

- 2.8 El Programa propuesto permitirá fortalecer institucionalmente y descentralizar el modelo CODLA, propendiendo a una mayor profesionalización del equipo actual e incorporando tecnología que mejorará la forma en que AMIA y sus organizaciones asociadas brindan sus servicios de inserción laboral a trabajadores y el sector empresarial.

III. OBJETIVOS Y COMPONENTES

A. Objetivos

- 3.1 El Programa propone contribuir a una articulación más efectiva de la oferta y demanda en el mercado laboral en el Gran Buenos Aires y cuatro ciudades del interior del país. Su objetivo específico es mejorar la cobertura y eficiencia de los servicios de inserción laboral provistos por el CODLA de AMIA, sistematizando, fortaleciendo y expandiendo su modelo de operación a otras sedes en el Gran Buenos Aires y otras cuatro ciudades del país. A su término, se espera que el Programa logre mejorar sus servicios de intermediación laboral vinculando de manera eficaz a oferentes y demandantes de la fuerza laboral a través del uso de: (i) modernas herramientas informáticas y de gestión; y (ii) servicios de consejería laboral y orientación ocupacional que servirán de asesoría para los trabajadores en su búsqueda de empleo.
- 3.2 El Programa se ejecutará en 36 meses con un plazo de desembolso de 42 meses de acuerdo al Cronograma. Se espera que, al final del tercer año de ejecución, con la consolidación de CODLA y la ampliación de su cobertura geográfica a siete sedes que abarcarán la Capital Federal, el Gran Buenos Aires, Rosario, Córdoba, Tucumán y Bahía Blanca, se incrementarán los pedidos de colocación de las empresas de mil, que AMIA actualmente recibe, a aproximadamente 11 mil. Al igual se estima que se verá un incremento del 25% del nivel de eficiencia de colocación, lo cual se traducirá en un incremento del 65% al 80% del número de postulantes que se inscriben en AMIA.
- 3.3 Para lograr estos objetivos, el Programa se organiza en dos componentes: (i) fortalecimiento y modernización del sistema CODLA; y (ii) expansión del sistema CODLA.

⁵ El proyecto se denomina Servicios Integrados de Empleo y Capacitación (SERINTEC). El BID viene apoyando esta iniciativa en el marco del Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de Jóvenes (Préstamo 1031/OC) y a través de la condicionalidad respecto al mercado laboral en el Programa de Apoyo al Equilibrio Fiscal y Gestión Social (Préstamo 1295/OC).

B. Componentes

1. Componente I: Fortalecimiento y modernización de CODLA (US\$531.000, FOMIN; US\$234.300, contraparte)

- 3.4 El objetivo de este componente es mejorar el CODLA para que sea un sistema integral de intermediación, asesoría y consejería laboral que brinde un servicio de empleo más oportuno y eficaz tanto para empresas como para trabajadores. Dicho sistema se replicará a otras entidades a través de un proceso de transferencia de un conjunto de productos y servicios sistematizados y validados por AMIA. El Componente I incluye tres subcomponentes: (i) sistema de intermediación laboral y seguimiento; (ii) orientación ocupacional y consejería laboral; y (iii) adecuación de cursos de capacitación según demanda de mercado.
- 3.5 Para lograr tal objetivo, se fortalecerá y modernizará el CODLA en AMIA, el cual recibirá asistencia técnica especializada de manera de diseñar un sistema integrado de inserción laboral. El mismo se apoyará en tecnologías de información moderna, con una visión de mercado y atención al cliente, desarrollo de perfiles ocupacionales y una vinculación entre capacitación y empleo.
- 3.6 Para consolidarlo como un modelo eficaz de inserción laboral se tiene previsto el diseño de una estrategia de comunicación e imagen corporativa. Esta contará con recursos del Programa para la difusión y marketing de la red CODLA.

a) Subcomponente 1: Sistema de intermediación laboral y seguimiento

- 3.7 Este sistema busca hacer más eficiente el proceso de intermediación laboral mediante el uso de procesos modernos y apoyados en una plataforma informática en red que permita una mejor correspondencia entre la oferta y la demanda de trabajo. Para ello con recursos del Programa se desarrollarán sistemas electrónicos que faciliten un manejo fluido y transparente de la información para la toma de decisiones de la colocación de trabajadores en empresas solicitando empleados. Se espera que estos sistemas reduzcan los tiempos necesarios para llenar un puesto desocupado e incrementen las posibilidades de colocar a la persona más idónea para así aumentar la tasa de retención. Asimismo, se ampliará la cobertura e interconexión de la Red de sedes en diferentes ciudades del país brindando un servicio de intermediación laboral en zonas del país que en algunos casos nunca han tenido acceso a este tipo de servicio.
- 3.8 Entre las principales acciones a llevarse a cabo están: (i) el desarrollo del software informático para gestionar los procesos de intermediación interconectado a través de *Internet* en todas las sedes; (ii) mejoramiento y sistematización de los procesos operativos y procedimientos de intermediación laboral los cuales incluyen: el registro de trabajadores y empresas; la selección y evaluación de postulantes, las solicitudes de búsqueda de personal, seguimiento y registro de colocación; y (iii) la capacitación y pasantías para el personal de las sedes en temas relacionados con el servicio de intermediación.

b) Subcomponente 2: Consejería laboral y orientación ocupacional

- 3.9 A través de este subcomponente se propone mejorar los servicios de asesoría laboral que actualmente brinda el programa CODLA. Dicha asesoría consiste de dos paquetes de servicios, a saber: consejería laboral y orientación ocupacional. La **consejería laboral** consiste de una serie de talleres de facilitación y apoyo para la elaboración de curriculum vitae, conducción de procesos activos de búsqueda de empleo, y presentación eficaz en entrevistas de trabajo. La **orientación ocupacional** contempla la realización de pruebas de aptitudes básicas para identificar los trabajos que más corresponden a las habilidades de cada uno e identificar necesidades de capacitación. Para la consejería laboral se desarrollarán manuales de conducción de talleres modulares en las distintas áreas de asesoría mencionadas anteriormente. Para la orientación laboral se tiene previsto la adquisición y adecuación de pruebas auto-administradas e interactivas para los postulantes de trabajo. Al igual se prepararán manuales de conducción para los profesionales de CODLA para la determinación de aptitudes de los postulantes.

c) Subcomponente 3: Adecuación de cursos de capacitación según demanda de mercado

- 3.10 Este subcomponente prevé un acercamiento entre el CODLA y diferentes cursos de capacitación de manera de adecuarlos a las exigencias de lo que demanda el mercado laboral, permitiendo con ello elevar las posibilidades de inserción de los trabajadores. Para ello, se desarrollará una metodología que permita codificar información para luego clasificar la oferta de capacitación. Con dicha clasificación se podrá apoyar instituciones elegibles para que adecuen sus servicios a los requerimientos del mercado laboral. Este proceso permitirá validar la pertinencia de articular servicios de intermediación con necesidades de capacitación.
- 3.11 Las actividades a ser financiadas incluyen (i) el desarrollo de un módulo informático y proceso de levantamiento de datos para identificar perfiles de puestos de trabajo según la demanda del mercado laboral; (ii) el desarrollo de criterios para identificar desajustes entre oferta de capacitación y perfiles de trabajo que empleadores buscan; (iii) la convocatoria y evaluación de propuestas de adecuación de cursos; y (iv) el otorgamiento de financiamiento para el desarrollo de curricula y manuales de capacitación.
- 3.12 Instituciones de capacitación interesadas y elegibles para recibir financiamiento para modernizar y adecuar sus cursos podrán recibir asistencia técnica en las siguientes áreas: desarrollo curricular, elaboración de manuales de capacitación, y formación de formadores. Para considerarse elegibles las instituciones de capacitación tendrán que cumplir, entre otros, con los siguientes criterios: poseer personalidad jurídica, tener por lo menos tres años de trayectoria, dar cursos en áreas que han sido identificadas por la AMIA que se encuentran escasas en el mercado de servicios de capacitación y presentar una propuesta de modernización de sus cursos y actividades que se adecue a las necesidades de AMIA/CODLA.
- 3.13 Las instituciones que reciban este apoyo tendrán que asignar un cupo de plazas para aquellos trabajadores que buscan empleo de una de las sedes CODLA y que requieren capacitación. El número de cupos será mutuamente acordado entre la

institución capacitadora y la AMIA antes de otorgar el financiamiento para la asistencia técnica para la adecuación de cursos.

2. Componente II: Réplica de CODLA en el gran Buenos Aires y el interior del país (US\$744.756, FOMIN; US\$1.348.412, contraparte)

- 3.14 Este componente prevé la utilización del CODLA en AMIA como modelo y espacio para la validación de las nuevas metodologías, técnicas y procedimientos que se desarrollarán en el componente anterior. Una vez validadas se iniciarán las actividades de réplica en otras sedes en el Gran Buenos Aires y en otras cuatro ciudades al interior del país para así conformar una red de servicios de inserción laboral. Dicha réplica se hará posible a través de convenios interinstitucionales y alianzas estratégicas que AMIA firmará con otras entidades. Cabe señalar que el propósito no sólo es incrementar la cobertura geográfica sino descentralizar para hacer más eficiente el encuentro entre la oferta y la demanda de mano de obra en el país y de esta manera convertirse en un modelo que pueda replicarse en nivel nacional.

a) Subcomponente 1: Validación del CODLA en AMIA

- 3.15 Actividades a ser financiadas para la validación del CODLA en AMIA incluyen: (i) el desarrollo de una campaña de promoción y procesos más efectivos de convocatoria y registro de empresas y postulantes; (ii) la capacitación de personal en los procedimientos y metodología a ser utilizados en las funciones de consejería laboral y orientación ocupacional; (iii) la conducción de talleres piloto de consejería laboral y orientación ocupacional para validar la metodología a ser utilizada; (iv) el envío y el seguimiento de postulantes en cursos adecuados; (v) el desarrollo de un sistema de seguimiento de los postulantes y empresas; y (vi) la organización de pasantías para el personal de las otras sedes.
- 3.16 El diseño de la estructura y funcionamiento del CODLA en AMIA será el modelo que se replicará en las demás sedes del Programa. Por lo tanto, dicho Centro en AMIA servirá de laboratorio para el perfeccionamiento del diseño de los nuevos productos y servicios y posteriormente actuará como sede central para el seguimiento de la Red de las demás sedes CODLA. Para tal efecto, el Programa tiene contemplado la prestación de capacitación para el desarrollo de las capacidades de sus miembros en los nuevos procedimientos de gestión.
- 3.17 Como parte de su fortalecimiento, el CODLA participará en los procesos de transferencia de productos, capacitación y asistencia técnica a las demás sedes del Programa. Dicha transferencia incluirá los diferentes sistemas informáticos y el *know how* asociado a los servicios de intermediación, orientación ocupacional y consejería laboral. Asimismo, su personal participará en las actividades de capacitación, pasantías y asistencia técnica a los operadores de los otros centros CODLA. Finalmente, a través de una consultoría de plazo corto, se le proveerá a AMIA asistencia para hacer una diferenciación de servicios y precios correspondientes que la red brindará a las empresas, de modo que se pueda recuperar costos del Programa.

b) Subcomponente 2: Réplica del sistema CODLA en tres sedes del Gran Buenos Aires y en Córdoba, Rosario, Tucumán y Bahía Blanca

- 3.18 Está prevista la instalación de otros siete sedes CODLA en el Gran Bran Buenos Aires y en las ciudades de Córdoba, Rosario, Tucumán y Bahía Blanca. A cada sede el Equipo Técnico de Ejecución (ETE) le transferirá todos los productos y servicios validados en CODLA/AMIA así como les proveerá de recursos de capacitación y asistencia técnica.. Las sedes CODLA funcionarán según el modelo desarrollado en AMIA y con recursos del Programa se financiará la contratación de personal en cada sede por tiempo definido que garantice la calidad del servicio de intermediación.
- 3.19 Para la constitución de esta red, el Programa brindará apoyo para: (i) la adquisición de equipo y su debida instalación en cada sede; (ii) la selección y capacitación de personal; (iii) el desarrollo e implementación de la campaña de promoción y los nuevos procesos de convocatoria y registro de empresas y postulantes; (iv) asistencia técnica para la instalación informática para los servicios de consejería laboral y la orientación ocupacional; (v) asesoría para la conducción de talleres de orientación ocupacional; (vi) la intermediación, el envío, el seguimiento y el cobro de la colocación; y (vii) el envío y seguimiento de postulantes a cursos específicos.
- 3.20 Durante la ejecución del Programa, la gestión y supervisión de la Red recaerá en AMIA a través del ETE. Dicho equipo al igual será responsable del desarrollo de los indicadores para el seguimiento de resultados del Programa.
- 3.21 Con el fin de asegurar que los niveles de eficiencia se mantengan en el tiempo, es necesario contar con un servicio de calidad orientado hacia el cliente (empresas y trabajadores). Con este propósito se aplicará en CODLA/AMIA y en cada sede CODLA encuestas de modo sistemático y continuo en el tiempo, sobre la apreciación de los usuarios en torno al servicio que reciben, así como las sugerencias para eventuales mejoras del mismo. Por otro lado, el ETE desarrollará formatos para la evaluación de las campañas de difusión dirigidas a empresas y a postulantes.

IV. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

A. El organismo ejecutor: AMIA

- 4.1 Creada el 11 de febrero de 1894, la Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA) tiene como sus objetivos institucionales el promover los vínculos en la comunidad por medio de la colaboración con el mejoramiento de la calidad de vida de sus miembros en todos sus aspectos. AMIA, utilizando el conocimiento y la experiencia adquirida de más de 100 años de trabajo, viene desarrollando una importante tarea de acción social, brindando ayuda económica y asistencia social a los que las necesitan. Asimismo, cuenta con programas específicos de inserción laboral entre los que se destaca el Centro Ocupacional de Desarrollo Laboral (CODLA), que en los últimos cuatro años ha logrado colocar a 3.500 postulantes en nuevos puestos de trabajo, registrando 6.300 ofertas de trabajo (de los cuales

5.300 fueron consideradas aptas para la intermediación) y registrando 19.200 personas en busca de trabajo, constituyéndose así en una de las bolsas de trabajo de mayor éxito en el país.

- 4.2 La AMIA cuenta con la estructura física requerida, una historia de trabajo en programas educativos y sociales y con el personal capacitado para llevar a cabo el Programa satisfactoriamente. Además, a través de sus miembros cuenta con vínculos muy estrechos con el sector empresarial del país. La experiencia de CODLA es exitosa y se considera como replicable y adaptable a las distintas realidades del Gran Buenos Aires y de otras ciudades del interior.

B. Los beneficiarios del Programa

- 4.3 Los beneficiarios del Programa serán: (i) los trabajadores desempleados y subempleados en el Gran Buenos Aires y otras cuatro ciudades del país; (ii) las empresas, en especial micro y pequeñas, que podrán reducir los costos de transacción derivados de la búsqueda de trabajadores adecuados a sus requerimientos; y (iii) las instituciones de capacitación que podrán articular mejor la pertinencia y calidad de cursos con los requerimientos del sector productivo.

C. Organización del Programa

1. El Equipo técnico de ejecución

- 4.4 La gestión del Programa estará a cargo del ETE que será responsable de la planificación y ejecución de las actividades. Las acciones de supervisión del ETE en AMIA se darán a través de la Dirección Administrativa de la institución así como con los Departamentos de Federación de Comunidades Judías de la Argentina y Acción Social respectivamente. La relación entre el ETE y las diferentes sedes del Programa estará basada en los convenios de cooperación firmados y en la participación que preste la Dirección y los Departamentos mencionados, de acuerdo al Reglamento Operativo del Programa.
- 4.5 El ETE dirigirá y supervisará las acciones que desarrollen los demás equipos del Programa conformados para fortalecer el sistema CODLA, a saber: el Equipo de Intermediación Laboral y Seguimiento, el Equipo de Orientación y Consejería Laboral, y el Equipo de Adecuación de Cursos de Capacitación.
- 4.6 Recaerán sobre el ETE: (i) el seguimiento del Programa de manera de medir la evaluación y el logro de las metas planificadas; y (ii) la sistematización de procedimiento de manera de validar la estrategia de intervención adoptada y su puesta en marcha.

2. Organización

- 4.7 El ETE, compuesto por un Coordinador Técnico, un profesional administrativo-contable y una secretaria, será responsable de la gestión del Programa, entendida ésta como la planificación, ejecución y supervisión de los aspectos técnicos, administrativos, humanos y financieros relacionados al mismo. Entre sus funciones estará realizar el control de gestión, supervisar la gestión

administrativa y financiera y elaborar informes dando cuenta de los avances del Programa.

- 4.8 El **equipo de intermediación laboral y seguimiento** será responsable de supervisar la transferencia, integración y permanencia de las sedes CODLA. Asimismo debe sistematizar los procedimientos operativos de los centros mencionados, controlar los procesos de intermediación y supervisar la campaña de promoción. Entre las funciones de este equipo están el seguimiento de las diferentes sedes para asegurar la calidad del servicio y el intercambio de información dentro de la red, trabajando en estrecha coordinación con el personal técnico de cada sede.
- 4.9 Dentro de este Equipo participa el responsable por el equipo y un profesional en desarrollo de sistemas y software, responsable de diseñar e implementar los sistemas informáticos, mejorar los procesos y automatización de procedimientos, gestionar el nuevo software y hardware adquiridos por el Programa. Asimismo, supervisará la programación del software de intermediación laboral, gestión y supervisión de la red y orientación ocupacional de manera de alcanzar un software integrado de inserción laboral capaz de ser transferido a otras entidades.
- 4.10 El **equipo de orientación ocupacional y consejería laboral** será responsable del desarrollo de los módulos de asesoría para la búsqueda de empleo y consejería laboral, así como la realización del análisis ocupacional y el desarrollo de perfiles de puestos según la demanda de mercado. Entre sus funciones están elaborar un módulo de asesoría en la búsqueda de empleo de manera que sea replicable en la Red CODLA, diseñar y desarrollar talleres de orientación ocupacional y vocacional, y elaborar un clasificador de perfil de puestos. Dentro de este equipo participa el responsable y técnicos de sistemas.
- 4.11 El **equipo de adecuación de cursos según la demanda del mercado** conducirá los procesos de adaptación de cursos de capacitación y elaborará herramientas y metodologías para sistematizar información sobre cursos de capacitación impartidos en las ciudades donde opera el Programa. Este Equipo se encargará de evaluar y aprobar solicitudes de mejoramiento de cursos de capacitación brindando recursos para apoyar el diseño curricular y la elaboración de los manuales de formación. Este equipo está integrado por el Coordinador del ETE y por los responsables de los equipos de intermediación laboral y seguimiento y de orientación ocupacional y consejería laboral.

D. Seguimiento

- 4.12 La AMIA, a través de la unidad coordinadora, será responsable por el seguimiento y la preparación de los informes correspondientes. Cada semestre se deberá preparar un informe de progreso, siguiendo un formato acordado con la Representación del Banco, en el cual se documentarán las actividades realizadas y las finanzas del proyecto durante dicho período. Los informes medirán los logros del proyecto utilizando los indicadores y metas señaladas en el Marco Lógico del mismo. Asimismo, se elaborará un plan de trabajo y un cronograma de desembolsos para el siguiente período. Cada informe de progreso será entregado a la Representación para su aprobación, dentro de los 30 días posteriores al cierre del

término del semestre correspondiente y un informe final dentro de los 30 días posteriores al último desembolso. La Representación utilizará dichos informes para dar seguimiento al proyecto y para preparar un Informe de Terminación de Operaciones dentro de los tres meses posteriores al último desembolso.

E. Contabilidad y auditoría

- 4.13 AMIA mantendrá cuentas internas adecuadas y un control financiero de los fondos del Programa. Un sistema de contabilidad se organizará para proporcionar los documentos necesarios, posibilitar la verificación de transacciones y facilitar la oportuna elaboración de los estados e informes financieros. Los archivos del Programa se dispondrán de modo que se identifiquen las sumas recibidas procedentes de las distintas fuentes existentes; se informe acerca de los gastos del Programa en concordancia con un esquema de cuentas aprobado por el Banco, haciendo una distinción entre las contribuciones del FOMIN y los fondos procedentes de otras fuentes; y se incluyan los detalles necesarios para identificar los bienes adquiridos y los servicios contratados, así como el uso de dichos bienes y servicios. AMIA también abrirá cuentas bancarias separadas y específicas para la administración del aporte del FOMIN y de los fondos de la contrapartida local; dará trámite a las solicitudes de desembolso y sus respectivas justificaciones de gastos, conforme a los procedimientos del Banco en materia de desembolsos; y presentará al Banco el estado financiero final auditado por una firma independiente aceptable por el Banco y los informes financieros semestrales sobre el estado del fondo rotatorio. La Representación del Banco en Argentina será responsable de supervisar esta operación.

F. Comité de medio ambiente e impacto social

- 4.14 El Comité de Medio Ambiente e Impacto Social ha considerado esta operación en su reunión del 20 de julio de 2001 y ha recomendado: (i) que el Programa incorpore criterios de inclusión étnica para su extensión a las provincias con población indígena; (ii) que la evaluación del Programa incluya informaciones sobre beneficiarios desagregada por sexo; y (iii) que se explore la posibilidad de establecer una meta para que se incluya un mayor porcentaje de mujeres como beneficiarias. Estas recomendaciones han sido tomadas en consideración. Asimismo se observa que el Programa se expandirá para ciudades en provincias que no incluyen población indígena, además que las reglas de funcionamiento del CODLA no estipulan restricciones discriminatorias de tipo étnicos o de otra naturaleza, proveyendo, en este sentido, atención universal a todos - desempleados o empresas - que buscan sus servicios. La evaluación de impacto del Programa incluirá informaciones desagregadas por sexo (ver párrafo 7.2), lo que permitirá evaluar su impacto sobre las mujeres, que ya constituyen la mayor parte (el 67%) de los postulantes a empleos atendidos por CODLA.

G. Grado de preparación del Programa

- 4.15 La experiencia anterior de AMIA en inserción laboral privada sirve como base para la sistematización y expansión de las actividades previstas. Los términos de referencia para el Coordinador de la ETE se han preparado y acordado con el Banco y el proceso de selección ya se ha iniciado. La AMIA ya viene

desarrollando conversaciones con las organizaciones interesadas en brindar servicios en otras ciudades de la Gran Buenos Aires y en Rosario, Córdoba, Tucumán y Bahía Blanca. AMIA está finalizando las negociaciones con la instituciones participantes, con las cuales estará firmando próximamente cartas-de compromiso..

V. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

A. Presupuesto

- 5.1 El Programa se implementará en tres años y tiene un costo estimado de US\$3.460.000. El FOMIN aportará US\$1.730.000 con carácter no reembolsable. La contraparte asciende a US\$1.730.000, el 50% del cual será en efectivo. Se constituirá un Fondo Rotatorio de 10% de la contribución FOMIN. A continuación se presenta un resumen del presupuesto.

Cuadro V-1

Componente	FOMIN	Local	Total	%
Componente I – Fortalecimiento y Modernización del Sistema CODLA	531.000	234.300	765.300	22,0
Componente II – Validación y Expansión del Sistema CODLA	744.756	1.348.412	2.093.168	60,0
Unidad Ejecutora	308.000	127.208	435.208	13,0
Evaluación y Auditoría	75.000	0	75.000	2,0
Difusión	30.000	0	30.000	1,0
Imprevistos	41.244	20.080	61.324	2,0
Total	1.730.000	1.730.000	3.460.000	100,0

B. Sostenibilidad

- 5.2 Un sistema privado de inserción laboral se diferencia de sistemas masivos como son las páginas amarillas, anuncios clasificados o bolsas de trabajo en Internet en la medida que es un servicio con valor agregado. En el caso de CODLA este valor agregado proviene de la codificación de los perfiles ocupacionales, del análisis de los perfiles de los postulantes, de la orientación ocupacional y consejería laboral y de la posibilidad ofrecida a postulantes de incrementar sus perspectivas de inserción laboral a través de cursos de actualización. Todas estas actividades contribuyen a una intermediación eficiente con la consiguiente reducción de los costos de transacción, tanto para el empresario/a como para los postulantes. La sistematización de los procedimientos de intermediación laboral en CODLA permite por otro lado incrementar los volúmenes de clientes (empresas y postulantes) a fin de llegar a niveles donde se logran economías de escala sin perder el valor agregado mencionado anteriormente.
- 5.3 La preocupación por la sostenibilidad del servicio privado de intermediación laboral es compartida tanto por AMIA como por el FOMIN. El análisis del Programa indicó que las mejores posibilidades de recuperación de costos por parte de AMIA están en el cobro de tarifas a las empresas por sus servicios. Además de cobrar de los empleadores por los servicios prestados, AMIA también cobrará una tasa simbólica de \$2,00 (dos pesos) de los postulantes exclusivamente con el objetivo de compensar un mínimo los costos administrativos y de registro. Este cobro concuerda con las estipulaciones de la Convención N° 181 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- 5.4 Las primeras proyecciones hechas durante la misión de análisis en base a los costos operativos, la cantidad de empresas y postulantes atendidos y una estimación de posibles tarifas presenta una base razonable para proyectar la recuperación de costos importantes de los participantes en el servicio. Sin embargo estas proyecciones necesitan ser consolidadas a través de un análisis más profundo. Para ello el Programa financiará la contratación de los servicios de un consultor que elaborará un plan de negocios y una estrategia de precios para los servicios de CODLA.

VI. JUSTIFICACIÓN Y RIESGOS

A. Justificación

- 6.1 Uno de los problemas que afectan el funcionamiento del mercado laboral es la falta de información laboral y de mecanismos para que ésta llegue a los agentes económicos de forma eficiente. La provisión adecuada de información, en el sentido más amplio, permitiría superar esta dificultad y optimizar la asignación de recursos humanos en la economía. Dadas las particulares características de la información como bien público, se hace necesario implementar sistemas de intermediación laboral, públicos o privados, que preserven las características de un bien público de este tipo de información, garantizando su disponibilidad a todos los que la necesitan.
- 6.2 En general, las empresas incurren en altos costos para encontrar al trabajador con el perfil y experiencia requeridos. Por lo tanto los servicios de intermediación deberán concebirse como un servicio de valor agregado. Siendo los usuarios en su mayoría pequeñas empresas que no cuentan con personal especializado en reclutamiento y/o evaluación de personal, el servicio de CODLA eliminaría el costo de anuncios, evaluación curricular, y de entrevistas personales, que pueden representar una pesada carga adicional en sus costos.
- 6.3 En este contexto es que se plantea como una necesidad, el desarrollo de un sistema de intermediación laboral eficiente para Argentina que, basado en la experiencia de AMIA, provea los servicios de intermediación, además de asesoría para la búsqueda de empleo y orientación ocupacional tanto a trabajadores como a empresas. Ello en razón que experiencias como por ejemplo en México, Chile y Perú han permitido comprobar que la creación y el uso de un servicio de intermediación laboral ha logrado reducir los tiempos para que empleadores puedan llenar un puesto de trabajo, colocar a la persona más idónea en el puesto, y estimular la actualización y profesionalización de trabajadores acordes a los perfiles que las empresas requieren.
- 6.4 Este es un proyecto innovador por ser esta la primera experiencia de FOMIN en el apoyo a un servicio privado de inserción laboral en Argentina. Su carácter innovador también resulta del carácter demostrativo de la operación: el modelo de servicios a ser implantado con la modernización de CODLA además de ser replicado en las instituciones asociadas a AMIA/CODLA en Buenos Aires y otras ciudades argentinas, tiene potencial para ser replicado para otras agencias interesadas, como sería el caso de aquellas que integrarán la red SERINTEC de iniciativa del Ministerio de Trabajo (par. 2.7).

B. Riesgos

6.5 En la ejecución del Programa pueden surgir riesgos en dos frentes:

- a. *Que CODLA no logre una participación adecuada de las empresas.* Para que el servicio de intermediación laboral sea eficiente, es necesario lograr volúmenes importantes de oportunidades de trabajo. Para reducir este riesgo CODLA conducirá campañas de promoción de empresas y ofertas de trabajo a través de estrategias específicas diseñadas por especialistas contratados con fondos del Programa. Además, la experiencia con la implementación de CODLA en Buenos Aires, y en menor grado en Córdoba y otras ciudades es una base sólida y exitosa sobre la cual se apoyará la ampliación de CODLA. Finalmente, es importante resaltar que la AMIA y las demás instituciones en las que se apoya la ejecución de CODLA, tienen vínculos muy estrechos con el sector empresarial en general.
- b. *Que el perfil de los postulantes registrados en CODLA difiera fuertemente del perfil demandado por las empresas.* Para minimizar este riesgo el Programa prevé recursos para elaborar con instituciones especializadas cursos de adecuación para acercar las capacidades de los postulantes a las necesidades de las empresas. Además AMIA procurará que la convocatoria para el registro de postulantes se dirija claramente a personas con perfiles cercanos a las demandas. Para tal efecto el subcomponente tres elaborará información acerca del diferencial de los perfiles de puestos de trabajo y postulantes, que servirá justamente para orientar las convocatorias.

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A. Seguimiento

- 7.1 El seguimiento consiste principalmente en el análisis, procesamiento y sistematización de los procesos y resultados de la Red CODLA. Se generará **mensualmente reportes** provenientes del módulo informático de gestión, los cuales reflejarán los avances del Programa. Por su parte, los **informes semestrales** a ser presentados al Banco reflejarán el cumplimiento de las actividades planificadas y servirán de insumo para el seguimiento del Programa a través del Project Performance Monitoring Report. Asimismo, contienen los resultados, medidos a través de los indicadores y las conclusiones que se deriven tanto de los logros alcanzados como de las actividades ejecutadas. Adicionalmente, los **informes anuales** serán los consolidados de seguimiento y, a través de ellos, se visualizarán las metas a las cuales el Programa va llegando, convirtiéndose en un insumo para la elaboración del documento de evaluación.
- 7.2 El servicio de intermediación laboral contará desde su planificación con un sistema de seguimiento de sus parámetros más importantes, tales como: número de postulantes, número de puestos de trabajos ofrecidos, personas colocadas. Aspectos socioeconómicos como nivel de escolarización, edad, y sexo de los postulantes, entre otros, también serán considerados. Estas cifras se relacionarán entre sí para calcular la eficiencia en la colocación y se asociarán al costo con que opera el

sistema. El monitoreo permitirá entonces establecer por un lado indicadores que verifiquen si el Programa está avanzando hacia las metas trazadas en el informe de progreso anual; por otro lado, los mismos indicadores calculados en cada una de las sedes CODLA permiten establecer indicadores comparativos (*benchmarks*) entre las diferentes sedes. Aunque el entorno de cada sede es diferente y condicionante del rendimiento del servicio, los *benchmarks* permitirán rápidamente identificar aquellas zonas que tengan dificultades para la implementación del CODLA en su jurisdicción. Ello reduciría la necesidad de un seguimiento presencial.

- 7.3 Adicionalmente al ordenamiento de la información proveniente del servicio de intermediación, el seguimiento abarcará también el subcomponente de Adecuación de Cursos de Capacitación, registrando la frecuencia de los cursos y la cantidad de participantes, diferenciando aquellos que fueron referidos por CODLA y los que fueron captados por el proveedor por cuenta propia.

B. Evaluación

- 7.4 El Banco, con cargo a los fondos del Programa, contratará una evaluación intermedia y una evaluación final. La evaluación intermedia se iniciará cuando al menos el 40% de los recursos del FOMIN se hayan ejecutado, y la evaluación final se llevará a cabo al concluir la ejecución del Programa.
- 7.5 La evaluación intermedia se centrará principalmente en verificar los avances operativos logrados en comparación con lo previsto en el Programa y las metas definidas en el marco lógico (ver Anexo VII-2). El proceso de seguimiento debería arrojar suficiente información para corroborar estos avances. Sin embargo, es tarea principal de la evaluación intermedia hacer una lectura crítica a la luz de la experiencia de la primera parte de la ejecución del Programa en cuanto a las metas cuantitativas propuestas; y adicionalmente hacer propuestas de adecuación de metas en cuanto a empresas participantes, personas colocadas y postulantes registrados. A través de la aplicación de instrumentos cualitativos se deberán recoger opiniones de postulantes y empleadores sobre su percepción de la calidad (valor) de los instrumentos empleados en CODLA, así como auscultar la opinión sobre la calidad de postulantes intermediados y su apreciación sobre la estructura tarifaria aplicada. Por último, la evaluación intermedia deberá recoger observaciones de parte de las instituciones que han participado en el desarrollo y la oferta de cursos de adecuación y deberá sistematizar información sobre frecuencia de cursos, cantidad de participantes, entre otros.
- 7.6 La evaluación final deberá medir el impacto del Programa a través de la comparación de los resultados logrados con lo planificado. De nuevo para esta parte los evaluadores se podrán basar en la información proveniente del proceso de seguimiento. En este momento se dispondrá de suficiente información y el sistema debe estar optimizado para poder hacer un análisis de costo efectividad de CODLA y presentar una visión acertada sobre la sostenibilidad en el largo plazo. La evaluación final también deberá analizar los resultados preliminares en la transferencia del sistema a otras instituciones.

VIII. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES

- 8.1 Como condición previa al primer desembolso, AMIA presentará a satisfacción del Banco evidencia de la selección del Coordinador Técnico de la Unidad Ejecutora. Como condición previa al inicio del segundo componente, AMIA presentará a satisfacción del Banco evidencia de los Convenios de Cooperación celebrados por AMIA con las entidades que participarán en el Programa conformando sedes CODLA. Los convenios deberán especificar los compromisos y responsabilidades de las sedes como participantes del Programa.

IX. EXCEPCIONES A LAS POLÍTICAS DEL BANCO

- 9.1 No hay excepciones a las políticas del Banco.

Marco Lógico

Descripción	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Contribuir a una articulación activa y demanda en el mercado del Gran Buenos Aires y ciudades.	<ul style="list-style-type: none"> Una red consolidada con ocho sedes en funcionamiento Los tiempos de colocación reducidos en un 25% Número tasa de retención de los trabajadores aumenta en un 25% 	<ul style="list-style-type: none"> Reportes del Sistema de Información y Seguimiento Evaluación intermedia y final del proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> Estabilidad y crecimiento de la economía argentina que coadyuve a la generación de empleos
La cobertura y eficiencia de servicios de inserción laboral en transfiriendo un modelo sistematizado y fortalecido a nivel del país, mejorada.	<ul style="list-style-type: none"> Durante el tercer año del proyecto los pedidos de las empresas se han incrementado de 1000 a 11.000 La eficiencia de colocación se ha incrementado en 25%, es decir, el tercer año se colocará 7.200 personas a una tasa de colocación de 80% 	<ul style="list-style-type: none"> Reportes del Sistema de Información y Seguimiento Evaluación intermedia y final del Proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> Respuesta positiva de empresas y trabajadores hacia el servicio de intermediación Sedes refuerzan su capacidad institucional
Componente I: Fortalecimiento y Modernización de CODLA			
Componente 1.1: Sistema de Información Laboral y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de intermediación con procesos definidos y apoyados en una plataforma informática moderna en red 	<ul style="list-style-type: none"> Manuales y procedimientos definidos Plataforma informática validada y en uso, programa fuente y manuales de usuario 	
Componente 1.2: Orientación al y consejería laboral	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia y proceso de orientación y consejería laboral en módulos y operados a través de talleres Software especializado para facilitar las labores de orientación de postulantes 	<ul style="list-style-type: none"> Manuales u guías de talleres Material didáctico Reportes y registros de participantes 	<ul style="list-style-type: none"> Fuentes externas de información son confiables y representativas de la realidad sociolaboral
Componente 1.3: Adecuación de capacitación según demanda	<ul style="list-style-type: none"> 16 módulos de capacitación definidos por demanda desarrollados con respectivos materiales de enseñanza y formadores capacitados 	<ul style="list-style-type: none"> Contratos de desarrollo de cursos Registro de participantes 	<ul style="list-style-type: none"> Entidades de capacitación dispuestas a rediseñar y adecuar módulos de capacitación Población beneficiaria sensibilizada y predispuesta

Descripción	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
ente II: Expansión del Sistema Centro Ocupacional; de Desarrollo Laboral (CODLA)			
onente 2.1: Validación de en AMIA	<ul style="list-style-type: none"> • Una oficina consolidada con servicios modernos de intermediación laboral • Al tercer año 12.500 postulantes inscritos y por lo menos 3.125 ofertas de trabajo registradas 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes mensuales - Informes de evaluación intermedia y final - Reportes del sistema 	<ul style="list-style-type: none"> - AMIA mantiene la prioridad en el fortalecimiento de CODLA
onente 2.2: Instalación y del Sistema CODLA en 7 país	<ul style="list-style-type: none"> • Siete oficinas descentralizadas operando en el Gran Buenos Aires y cuatro ciudades del interior con servicios modernos de intermediación laboral • Al tercer año cada oficina en promedio inscribe 4.500 postulantes y registra por lo menos 1.125 ofertas de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Reportes del sistema de monitoreo y de seguimiento de las sedes - Encuestas a usuarios del servicio 	<ul style="list-style-type: none"> - Localización de ce seleccionados son accesibles tanto pa empresas como pa trabajadores
es			
seño e implantación de evos procesos de inserción oral con apoyo de nsultores externos.	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de funciones, procedimientos y formatos del sistema 	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de consultoría y Manuales 	
sarrollo y aplicación del tema de monitoreo y guimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Reportes e informes mensuales y trimestrales por sedes 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes periódicos de monitoreo realizados por cada CODLA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cada CODLA entr información según convenio dentro d plazos establecido
sarrollo del sistema ormático.	<ul style="list-style-type: none"> • Software integrado para la intermediación y seguimiento del sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programas informáticos. 	
seño e implementación de estrategias de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de imagen corporativa. • Estrategias de comunicación. • Campañas de promoción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de campañas publicitarias y de difusión. - Material publicitario. 	
seño de estrategia de uperación de costos.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de sostenibilidad económica y sistema tarifario. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de consultoría. 	

Descripción	Indicadores	Medios de Verificación	Supuesto
Talleres de difusión y presentación del CODLA.	<ul style="list-style-type: none"> Dos talleres con instituciones interesadas a las que se les brinda asistencia técnica. 	<ul style="list-style-type: none"> Informes de talleres y de asistencia técnica. 	<ul style="list-style-type: none"> Instituciones fuer CODLA muestr por el sistema.
Diseño de talleres y materiales de apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> Cuatro talleres y Guías respectivas: Desarrollo de curriculum vitae. Entrevistas y presentación de experiencia. Procesos activos de búsquedas de empleo. Actividades básicas para el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Material Didáctico. 	
Mejoramiento de consejería laboral	<ul style="list-style-type: none"> Metodología y guía para consejería laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Manual de la metodología 	
Elaboración de software sobre información ocupacional relacionados a puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Perfiles ocupacionales identificados en base a la demanda de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> Reportes del software 	
Adquisición y adecuación de software para evaluación de personal y de pruebas de habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> 4 módulos informativos adaptados para medir aptitudes y habilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Programas informáticos 	<ul style="list-style-type: none"> En el mercado e programas infor adquiribles.
Desarrollo de metodología y proceso de levantamiento de información sobre oferta de capacitación según perfiles de puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Guía, formatos y sistema de registro. 	<ul style="list-style-type: none"> Documento de guías. 	
Articular CODLA y entidades de capacitación para identificar desajustes entre oferta de capacitación y empleo requerido	<ul style="list-style-type: none"> Número de instituciones convocadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Registro de reuniones de trabajo 	
Convocar y evaluar propuesta de adecuación de cursos.	<ul style="list-style-type: none"> 25 propuestas evaluadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Informes de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Instituciones de capacitación con CODLA per de desajuste.

Descripción	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
cargar desarrollo de rículos, y manuales de mación.	<ul style="list-style-type: none"> 16 módulos de capacitación desarrollados. 	- Contratos de desarrollo.	
nvocatorias y registro de presas y postulantes y cobros pectivos.	Durante la vigencia del programa CODLA AMIA registra 6.800 puestos de trabajo y 25.000 postulantes	- Registro de Inscripciones (empresas postulantes)	
consejería laboral y evaluación postulantes.	<ul style="list-style-type: none"> 15% postulantes atendidos por consejería laboral. 	- Registro e Informes de consejería laboral.	
ducción de talleres de entación ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> 20% postulantes participan en talleres de orientación ocupacional. 	- Registro de participantes y talleres	
vío y seguimiento de stulantes enviados a cursos ecíficos.	<ul style="list-style-type: none"> 200 personas participan en cursos específicos. 	- Registro de matrícula y de egresados	- Entidad de Capaci envía los registros CODLA
intermediación, envió, guimiento y cobro por la ocación.	<ul style="list-style-type: none"> 5.000 Personas colocadas. US\$200.000 generados por ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de colocación Registros contables. 	
usión de los servicios DLA.	<ul style="list-style-type: none"> Publicidad mensual y campañas de difusión 	<ul style="list-style-type: none"> Contratos de publicidad. Envío de mailing 	
monitoreo, análisis y ematización de la ormación del servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Informes de resultados mensuales. 	- Documento de proyecto.	
ganización de pasantías para sedes nuevas.	<ul style="list-style-type: none"> 2 Programas de pasantías realizadas. 	- Registro de participantes de las diferentes sedes.	
capitación del personal DLA.	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de la eficiencia del servicio intermediación laboral. 	- Informes de capacitación.	
talación de oficina	<ul style="list-style-type: none"> Oficina equipada y funcionando. 		
ección y Capacitación de sonal.	<ul style="list-style-type: none"> 3 personas contratadas y capacitadas en operar sistema CODLA. 	- Contratos de trabajo con sus términos de referencia.	- Unidad ejecutora p y no objeta selecci personal.
nvocatorias y registro de presas y postulantes y cobro pectivos.	<ul style="list-style-type: none"> Durante la vigencia del programa cada CODLA registra 2.200 puestos de trabajo y 8,250 postulantes. 	- Registro de Inscripciones (empresas y postulantes)	

Descripción	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Consejería laboral y evaluación de postulantes.	<ul style="list-style-type: none"> 15% postulantes atendidos por consejería laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Registro informes de consejería laboral. 	
Inducción de talleres de orientación ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> 20% postulantes participan en talleres de orientación ocupacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Registro de participantes. 	
Envío y seguimiento de postulantes enviados a cursos específicos.	<ul style="list-style-type: none"> 200 personas participan en cursos específicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Registro de matrícula y de egresados 	<ul style="list-style-type: none"> Entidad de Capacitación envía los registros CODLA
Intermediación envió, seguimiento y cobro de la colocación.	<ul style="list-style-type: none"> 1.650 personas colocadas. US\$65.000 generado en ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de colocación Registros contables. 	
Difusión de los servicios CODLA.	<ul style="list-style-type: none"> Publicidad mensual y campañas de difusión 	<ul style="list-style-type: none"> Contratos de publicidad. Envío de mailing 	
Monitoreo, análisis y sistematización de la formación del servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Informes de resultados mensuales. 	<ul style="list-style-type: none"> Documento del proyecto. 	
Capacitación del personal CODLA.	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de la eficiencia del servicio de intermediación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Informes de capacitación. 	

PROYECTO DE RESOLUCION

**ARGENTINA. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA UN PROGRAMA
DE SERVICIOS PRIVADOS DE INSERCIÓN LABORAL**

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar el o los acuerdos necesarios con la Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA) y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del plan de operaciones que está incorporado al memorando de donantes a que se refiere el Documento MIF AT-_____, sobre una cooperación técnica para el Programa de Servicios Privados de Inserción Laboral.
2. Destinar para fines de esta resolución hasta la suma de un millón setecientos treinta mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$1.730.000), o su equivalente en otras monedas convertibles, que se desembolsará con cargo a los recursos de la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.