

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES
INTERNACIONALES

TESINA DE GRADO

“El rol del Estado Municipal y su vinculación con el sector productivo local en el marco de las políticas de formación y capacitación profesional de jóvenes en situación de exclusión social”

Carrera: Licenciatura en Ciencia Política

Alumna: Senor, Alejandrina

Legajo: S-1768/1

Directora: Delfino, María Andrea

Rosario, Febrero de 2016.

INDICE

INTRODUCCIÓN

1.- Tema.....	6
2.- Problema de investigación	8
3.- Objeto de investigación	8
4.- Objetivos	9
4.1.- Objetivo General	9
4.2.- Objetivos específicos	9
5.- Estado del arte.....	9
6.- Fundamentación	11
7.- Metodología	12

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.- Las políticas de formación y capacitación profesional en la agenda gubernamental como respuesta al desempleo juvenil	17
2.- Las políticas públicas y la formación de la agenda gubernamental	19
3.- Los paradigmas de las políticas públicas de formación y capacitación profesional	21
4.- La formación y capacitación profesional como conceptos	22
5.- ¿Dónde se enmarcan las políticas de formación y capacitación profesional?	24
6.- Marco jurídico de las políticas de la formación y capacitación profesional en Argentina.....	25

CAPÍTULO II CARACTERÍSTICAS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA JÓVENES Y EL ROL DEL ESTADO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE ROSARIO

1.- Características de las Políticas Públicas de Capacitación y Formación Profesional para jóvenes y el rol del Estado Municipal de la ciudad de Rosario	29
2.- Descentralización de las Políticas Públicas: el Estado Nacional y Municipal en el marco de las Políticas de Formación y Capacitación Profesional para jóvenes.....	33
2.1.- Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas.....	33
2.2.- Programa de Inserción Laboral.....	34
2.3.- Régimen de Crédito Fiscal.....	35
2.4.- Seguro de Capacitación y Empleo	36
2.5.- Programa jóvenes con Más y Mejor Trabajo.....	37
2.6.- Plan Estratégico Industrial 2020	40

2.7.- Programa de Empleo Independiente.....	41
3.- Descentralización de las Políticas Públicas: el Estado Provincial y Municipal en el marco de las Políticas de Formación y Capacitación Profesional	42
3.1.- Programa Nueva Oportunidad	42
4.- Las Políticas de Formación y Capacitación Profesional del Estado Municipal de la ciudad de Rosario	43
4.1.- Talleres de orientación laboral, desarrollo de competencias y asesoramiento profesional.....	43
4.2.- Cursos de Oficios financiados a través del Presupuesto Participativo de la Municipalidad de Rosario.....	45
4.2.1.- El presupuesto Participativo y los cursos de Oficios.....	47
5.- El denominador común de las Políticas de Formación y Capacitación Profesional del Estado Municipal: los jóvenes en situación de exclusión social y el sector productivo local	52
6.- ¿Por qué todas las Políticas Públicas mencionadas son Políticas de Formación y Capacitación Profesional?	54

CAPÍTULO III SECTOR PRODUCTIVO LOCAL LAS INDUSTRIAS DEL FRÍO

1.- Características a nivel nacional del sector industrial productor de línea blanca..	56
2.- Características del sector productivo de la ciudad de Rosario: El Polo Frío	58
3.- La demanda laboral en la ciudad de Rosario	60
3.1.- La demanda laboral de los trabajadores industriales en la ciudad de Rosario	61
4.- Recursos humanos del Polo Frío: los operarios industriales	64
4.1.- Capacitación y formación profesional de los operarios de las Industrias del Polo Frío de la ciudad de Rosario.....	65
5.- Las Industrias del Polo Frío y el Estado Municipal	67

CAPÍTULO IV CURSO DE OFICIO: "CAPACITACIÓN EN REFRIGERACIÓN INDUSTRIAL" DICTADO EN LA CASA SALESIANA NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO. UN ESTUDIO PARTICULAR DE LA ARTICULACIÓN PÚBLICO - PRIVADA EN LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE JÓVENES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

1.- Génesis del Curso de Refrigeración Industrial dictado en la Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario	73
2.- Modo de Implementación del curso Capacitación en Refrigeración Industrial	74
3.- Contenidos del Curso de Refrigeración Industrial.....	76
4.- Actores intervinientes en la política de formación y capacitación profesional: Curso de Refrigeración Industrial	82
4.1.- El Estado Municipal de la ciudad de Rosario	82

4.2.- Sector Productivo Local: El Polo Frío.....	83
4.3.- El rol de la Institución Capacitadora: La Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario	84
5.- Características de la población destinataria del Curso de Capacitación en Refrigeración Industrial, en su etapa de implementación y su visión con respecto al mismo	85
5.1.- Población Participante del curso: Los jóvenes en condiciones de vulnerabilidad y exclusión social	86
5.1.1.- Características socio – demográficas e inserción laboral	88
5.1.2.- Nivel educativo	91
5.1.3.- La visión de los alumnos respecto al Curso de Formación y Capacitación laboral	92
6.- ¿Articulación o desarticulación pública – privada?	94
CONSIDERACIONES FINALES	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS.....	103
ANEXOS	110

INDICE: CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadro Nº 1: Monto económico mensual percibido por los participantes.....	33
Cuadro Nº 2: Monto económico mensual aportado por el MTEySS	35
Cuadro Nº3: Cantidad de votos correspondientes a los Cursos de Oficios por Distritos Municipales, según cada ejercicio de Presupuesto Participativo.....	49
Cuadro Nº4: Presupuesto destinado a los Cursos de Oficios por Distritos Municipales, 2007 – 2014 (en pesos).....	50
Cuadro Nº5: Porcentaje de cada ejercicio de Presupuesto Participativo destinado a los Cursos de Oficios.....	51
Cuadro Nº 6: Índice de Demanda Laboral Promedio por grupo de la ciudad de Rosario.....	60
Cuadro Nº 7: Índice de Demanda Laboral de la ciudad de Rosario y Gran Rosario.....	63
Cuadro Nº 8: Cuestionario destinado a los alumnos del Curso de Refrigeración Industrial.....	75
Cuadro Nº 9: Curso de Refrigeración Industrial - Módulo I.....	77
Cuadro Nº 10: Curso de Refrigeración Industrial - Módulo II.....	78
Cuadro Nº 11: Curso de Refrigeración Industrial - Módulo III.....	79
Cuadro Nº 12: Curso de Refrigeración Industrial - Módulo IV.....	80
Cuadro Nº 13: Curso de Refrigeración Industrial - Módulo V.....	81
Cuadro Nº 14: Motivo de abandono al curso de Capacitación en Refrigeración Industrial.....	87
Gráfico Nº 1: Condiciones laborales que privilegian los alumnos según su condición de actividad.....	89
Gráfico Nº 2: Conformidad de los alumnos según trabajo que realizan.....	90
Gráfico Nº 3: Condición de actividad de los alumnos según relación con jefe de hogar.....	91
Gráfico Nº 4: Motivos que eligen los alumnos para inscribirse en el curso según concurren a la escuela o no.....	93

INTRODUCCIÓN

1.- Tema

El desempleo y la precarización laboral sufrida por los jóvenes en la Argentina fueron problemáticas sociales candentes en la década de los 90` y objeto del diseño, implementación y ejecución de Políticas Públicas de Empleo y Formación que priorizaron la capacitación laboral como uno de los ejes nodales para dar respuesta a esta cuestión social¹ con el fin de promover la integración social, la inserción laboral y el desarrollo local. En el marco de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013/91 se instrumentaron políticas de capacitación laboral destinada a los jóvenes.

El Estado Municipal no es ajeno a este contexto nacional por lo cual, ya a fines de los 90` la tasa de desempleo juvenil rondaba en un promedio del 30% y con la crisis económica sufrida en el 2001 asciende a 41.6 % para el primer semestre del 2002. Estas cifras demuestran cómo, a partir de la crisis, se intensifica la tasa del desempleo la cual comienza a tomar carácter prioritario en su agenda gubernamental.

Teniendo en cuenta las cifras alcanzadas en la posconvertibilidad, hoy por hoy, aún los valores son elevados y siguen constituyendo cuestión de agenda gubernamental del Estado Municipal. Durante el año 2014, en el Gran Rosario², la tasa de desempleo correspondiente al grupo etario menor a 25 años se encontraba en el 17.4% en el primer trimestre, luego ascendió al 28.2% en el segundo trimestre de 2014 y alcanzó su pico máximo en el tercer trimestre con una tasa del 32.2%. Para fines de dicho año la tasa de desempleo de dicho grupo etario cerró en 24.6%³. Estos valores son superados sólo por la ciudad de Mar del Plata⁴.

Ante estos índices el Estado Municipal acciona implementando una serie de políticas públicas que toman la forma de Programas que poseen como fin la inserción laboral generando oportunidades de empleo o autoempleo. Dichos programas pueden ser financiados por la Nación, la Provincia o el Municipio.

¹ Para Castel (1997) la cuestión social está constituida por aquella problemática fundamental y de difícil solución en la cual una sociedad experimenta el enigma de su cohesión y trata de conjurar el riesgo de su fractura. La sociedad se enfrenta, a partir de esto, con el desafío de continuar existiendo como un conjunto vinculado de relaciones de interdependencia. Así, la cuestión social se plantea en los márgenes de la vida social pero pone en cuestión a su conjunto.

² Si bien la presente investigación se circunscribe a la ciudad de Rosario, se tiene en cuenta los datos correspondientes al Gran Rosario porque es la forma de relevamiento que sigue EPH (Encuesta Permanente de Hogares)-INDEC. Se denomina Gran Rosario (siguiendo el criterio de continuidad urbana, basado en el lineamiento del INDEC) al aglomerado urbano surgido como consecuencia de la expansión urbana de la ciudad de Rosario sobre un conjunto de localidades ubicadas en el departamento San Lorenzo y en el mismo departamento Rosario. El Gran Rosario constituye un aglomerado de 500.000 y más habitantes; en el 2010 la población del aglomerado estaba situada en torno a los 1.276.110 habitantes, constituyendo el tercer conurbano más poblado de Argentina, y el primero de la provincia de Santa Fe. Cuenta con una superficie de 589 km, incluyendo las siguientes localidades: Rosario, Funes, Soldini, Pérez, Villa Gobernador Gálvez, Puerto General San Martín, San Lorenzo, Granadero Baigorria, Capitán Bermúdez, Fray Luis Beltrán, y Roldán.

³ Fuente: Observatorio Económico Territorial, Universidad Nacional del Litoral.

⁴ Fuente: EPH – INDEC.

Durante 2014 los programas vigentes son: Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas, Crédito Fiscal. Programas de Inserción Laboral (PIL), Seguro de Capacitación y Empleo, Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Plan Estratégico Industrial 2020 y el Programa de Empleo Independiente. Dichos programas son financiados por la Nación y su diseño corresponde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, mientras que, como parte de un proceso de descentralización, es el Municipio quien se encarga de las gestiones de implementación y relevamiento de los resultados obtenidos. Además, el Estado Municipal trabaja en conjunto con el Gobierno Provincial en la implementación del Programa “Nueva Oportunidad”.

A nivel local, el Municipio a través de fondos provenientes del Presupuesto Participativo desarrolla “Cursos de Oficios”, de carácter gratuito y con el propósito de proporcionar a los alumnos un saber específico. El modo de implementación es a través de un proceso de descentralización de la ejecución de los cursos de capacitación a través de Instituciones Capacitadoras⁵ regidas por el Registro de Instituciones Capacitadoras (RIC) que posee la Municipalidad⁶. Este tipo de formación y capacitación profesional adquiere real importancia en el ámbito de las políticas públicas gestadas por el Municipio de la ciudad de Rosario ya que a partir de la implementación de las mismas, el Estado en articulación con otros actores, tanto públicos como privados, busca responder a la necesidad de disminuir los índices de desempleo presentes en el territorio. Cabe expresar que además de los mencionados cursos de oficios, el Estado Municipal implementa Talleres de Orientación Laboral, Desarrollo de Competencias y Asesoramiento Profesional que, si bien, no son programas propiamente dichos, sí conforman acciones de capacitación y formación profesional.

Ahora bien, si bien existe una exhaustividad de estudios referentes a la políticas de formación y capacitación profesional a nivel nacional e internacional; cabe destacar que no existen estudios sobre el rol de los municipios y su interacción con el sector productivo en el ámbito local en lo que refiere a la implementación de políticas de formación y capacitación profesional.

Por ende, en un escenario actual socialmente problematizado y caracterizado por cíclicas crisis socioeconómicas y políticas, existen actores que desde su propia lógica de acción - articulación pretenden revertir los índices de pobreza estructural, la alta tasa de desempleo y exclusión social presente en grandes sectores de la población. Cada uno desde su racionalidad se erige como actores co-constitutivos de un cambio inminente y necesario que padece la sociedad civil. Todas estas cuestiones conducen

⁵ Desde la perspectiva de Abdala (2004) las Instituciones Capacitadoras pueden clasificarse según su origen como: instituciones de educación formal- de capacitación laboral (IFP), de educación técnica media (ETM)-, tecnológicas o técnico vocacionales; empresas privadas de educación no formal; ONG y otras instancias locales que capacitan para la microempresa a los sectores desfavorecidos; prácticas de aprendizaje informal en las empresas; instituciones religiosas. De acuerdo a su financiamiento se agrupan en públicas, privadas o mixtas.

⁶ Entre los cursos más recurrentes se encuentran: administración, informática, textil, gastronomía, electricidad, carpintería, herrería, entre otros. La información obtenida sobre los diferentes tipos de cursos de oficios que lleva a cabo el Estado Municipal fue proporcionada por el Área de Capacitación y Formación Profesional perteneciente a la Dirección de Empleo de la Municipalidad de Rosario.

al planteo de interrogantes claves, tales como: ¿Cuál es el rol del Estado Municipal en las políticas de formación y capacitación profesional, y más específicamente en los cursos de oficios? ¿Cuáles son los alcances y límites de dichas políticas? Y a partir de ello, ¿cómo es la vinculación pública- privada en el marco de dichas políticas y cuáles son los desafíos a afrontar? Todas estas cuestiones se erigen como ejes nodales de la presente investigación con el fin de constituir un aporte al diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas como así también a la articulación de los diferentes actores presentes en dichos procesos. Todo ello con el objetivo de proporcionar herramientas para mejorar la inserción laboral y las condiciones de trabajo como así también disminuir la inequidad existente en el conjunto de la sociedad civil.

2.- Problema de investigación

El problema de la presente investigación toma dos vertientes vinculadas entre sí: por un lado, conocer el rol del Estado Municipal en las políticas de formación y capacitación profesional, específicamente en los cursos de oficios, sus alcances y sus límites. Y por otro lado, y de manera tangencial, cuáles son las características que adquiere la vinculación pública- privada en el marco de dichas políticas y cuáles son los desafíos a afrontar.

En última instancia se busca analizar si tal interacción es la adecuada para afrontar el desempleo de sectores de la población en condiciones de exclusión social y los posibles desafíos a afrontar en el marco de tales políticas implementadas en la ciudad de Rosario.

3.- Objeto de investigación

El objeto de estudio de la presente investigación es analizar el rol del Estado Municipal de la ciudad de Rosario y su vinculación con el sector productivo local en el marco de las políticas de Formación y Capacitación Profesional, específicamente los cursos de oficios implementados por el Municipio a través de las Instituciones Capacitadoras y financiados por el Presupuesto Participativo.

El análisis se centrará en rol del Estado Municipal y la vinculación pública – privada en el marco de dichas políticas de tal modo de conocer las características que adquiere tal vinculación y de esta manera poder reflexionar sobre las respuestas que los diferentes actores tienen ante la cuestión social referida a los altos índices de desempleo, y los alcances y límites de las políticas públicas implementadas para afrontarlo.

El resultado de la presente investigación facilitará el conocimiento de la acción e interacción entre los diferentes actores como así también el análisis de las políticas de formación y capacitación profesional dirigidas a sectores de la población en condiciones de exclusión social.

4.- Objetivos

4.1.- Objetivo General

Analizar la interacción pública – privada que se gesta en las políticas de formación y capacitación profesional de jóvenes en situación de exclusión social en el marco de la gestión municipal de la ciudad de Rosario durante el año 2014.

4.2.- Objetivos específicos

- Describir y analizar cómo se erige la formación y capacitación profesional de jóvenes en situación de exclusión social como una cuestión social en la agenda gubernamental del Municipio en la ciudad de Rosario.
- Caracterizar y analizar la interacción del Estado Municipal de la ciudad de Rosario con el sector productivo local en las políticas de formación y capacitación profesional de jóvenes en situación de exclusión social en el marco de la gestión municipal de la ciudad de Rosario, durante en el año 2014
- Describir y analizar las debilidades y fortalezas del rol del Estado Municipal en el diseño e implementación de las políticas públicas referidas a la formación y capacitación profesional de jóvenes en situación de exclusión social en el marco de la gestión municipal de la ciudad de Rosario.

5.- Estado del arte

La literatura existente demuestra que el abordaje de las políticas de formación y capacitación profesional se identifica en torno a diferentes tipos de articulación entre los sistemas formativos y los sistemas laborales o de competencia laboral.

En este sentido, la primera articulación está determinada cuando la formación y la capacitación profesional se imparten y son dirigidas por el sistema educativo formal. Es decir, la formación forma parte del esquema curricular. Este es el caso de países como Francia, España y Alemania. Este tipo de articulación se vincula con los supuestos de la Teoría del Capital Humano que sostiene que los jóvenes se encuentran en una situación de restricción en el mercado de trabajo principalmente por una carencia formativa. Desde este punto de vista puede sostenerse que las políticas de formación y capacitación profesional forman parte de una de las políticas de índole educativas (Mertens, 2000; Casanova, 2002).

De manera complementaria el enfoque del Capital Social sostiene que el autoempleo o la generación de micro emprendimientos constituyen alternativas de solución pero a veces insuficientes ya que dependen del contexto estructural de cada país tal como la situación política, económica y social del mismo (Barbetti, 2006).

El segundo tipo de articulación es aquel que la formación y capacitación profesional forman parte de iniciativas provenientes ya sea del Estado, en sus diferentes niveles, o bien de actores del sector productivo. La formación y capacitación profesional es llevada a cabo por un consejo técnico, según rama de la actividad o función productiva integrados por representantes de empleadores y trabajadores y donde el sistema educativo sólo proporciona apoyo técnico especializado. Esta articulación es típica de países en donde el sistema educativo ha quedado retrasado o presenta lagunas en lo

que compete a la formación y capacitación profesional. Tal como lo expresa Gallart (1998) “la articulación con el sistema educativo formal es mínima: en general las instituciones de formación profesional están insertas en los Ministerios de Trabajo y no en los de Educación; además, originalmente, eran escasos los requisitos educativos exigidos a los trabajadores que ingresaban en los cursos, de acuerdo con la real situación educativa de esos nuevos trabajadores industriales”⁷.

El tercer tipo de articulación puede considerarse como híbrido, es decir, el sistema educativo de manera descentralizada imparte competencias laborales a través y conjuntamente con otros actores sociales, integrándolo a otras políticas activas generadoras de empleo; por ejemplo reubicación y recalcificación de mano de obra en sectores específicos, como es el caso de Canadá, o bien enmarcándolo dentro del desarrollo de la comunidad local como es el caso de Estados Unidos (Mertens, 2000).

Por otro lado, en la literatura actual conciben los estudios sobre las políticas de formación y capacitación profesional distinguiéndolas entre políticas activas o políticas pasivas. Tal es el caso de algunos países del viejo continente, y principalmente en Francia, España, el Reino Unido y Bélgica que se han centrado principalmente en concebir tales políticas como “*políticas activas*”, es decir generadoras de empleo frente a las “*políticas pasivas*” que apuntan a generar subsidios para los desempleados. En el marco de las primeras se encuentra la formación profesional como suplemento del fomento del empleo (Santos Ortega, 2004).

Por ende encontramos que los Estados Occidentales aplican las políticas de formación y capacitación profesional para dar respuesta, por un lado, a las cuestiones de empleabilidad, es decir buscando la inserción laboral de aquellas personas que se encuentran en situación de desocupación o desempleo (políticas activas) y, por otro, a la necesidad de presentar una ayuda social a aquellos sectores más vulnerables de la población (políticas pasivas). Por lo cual, los centros de formación profesional se constituyeron en dispositivos de control de la empleabilidad relegando a los sectores sociales más marginados a ser focos de políticas asistencialistas (Darmon, Frade, Demazière, Hass, 2006). Cabe destacar que según informes de la OCDE el desempleo comienza a cobrar entidad como categoría a fines de la década del 70⁸.

La presente investigación se centrará en el segundo tipo de articulación anteriormente mencionado ya que las características que adquieren las políticas de formación y capacitación profesional en la Argentina refieren, a partir del 2003, a políticas públicas activas implementadas para el mercado de trabajo.

⁷ GALLART, María Antonia: “La articulación entre el sector público y la empresa privada en la formación profesional de América Latina.”. Página: 25. Santiago de Chile, 1998. Disponible en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31106/S9800643_es.pdf?sequence=1.

⁸ Para Santos Ortega (2004) la atmósfera de crisis laboral reina en el tránsito de los setenta a los ochenta y las, hasta entonces poco comunes, situaciones de desempleo se extienden y tiñen las relaciones sociales con tonalidades que inicialmente llegan incluso a ser vividas como apocalípticas. Algunos informes de la OCDE establecen una duración de seis meses para este tipo de desempleo. El paro de larga duración posee tres aspectos centrales: los tipos de colectivos que son más afectados por los procesos de exclusión profesional que desencadena este tipo de paro; el cambio en las dinámicas de la protección social que se desarrollan en paralelo al incremento del desempleo; y las políticas de empleo que son diseñadas para tratar estas situaciones y que forman parte de las llamadas políticas de inserción.

6.- Fundamentación

En Argentina, como en otros países de América Latina, el desempleo se constituye en una nueva cuestión social a partir de la década del 90'. Por tal motivo, presenta un reto social altamente prioritario en las agendas gubernamentales y se erige como eje nodal en el desarrollo e implementación de las políticas públicas del Estado en sus diferentes niveles.

En este sentido, el desempleo constituye una cuestión socialmente problematizada siendo un área de estudio de real relevancia para las ciencias sociales, ya que el mismo se encuentra imbricado y entrelazado por diferentes jerarquías sociales tales como género, grupo etario, lugar de residencia y nivel socioeconómico, las cuales permiten dar cuenta de la estrecha vinculación que existe entre la situación de pobreza, el escaso o nulo nivel de instrucción y las repuestas ineficientes o insuficientes por parte de agentes estatales.

Uno de los ejes de acción estratégica por parte de los Estados Latinoamericanos para afrontar dicha situación son las políticas públicas basadas en la capacitación y formación profesional. Dentro de este marco, el Estado Municipal implementa cursos de oficios destinados a jóvenes y financiados a través del Presupuesto Participativo.

Los fines primordiales de esta estrategia de acción es por un lado, insertar a aquellos jóvenes, generalmente en situación de pobreza, al mundo del trabajo evitando la precarización laboral, los contratos de poca duración y el círculo vicioso de vulnerabilidad⁹ y exclusión social¹⁰ donde los jóvenes transitan de “capacitación en capacitación” sin lograr el objetivo principal de inserción en el mercado laboral conduciendo a mal gastar los recursos destinados para la implementación de políticas públicas para la promoción de empleo. Y por otro, una apuesta a la inversión en capital humano con el fin de aportar al aumento de la competitividad y productividad del sector empresarial o privado.

Ahora bien, la singularidad que reviste la presente investigación es, por un lado, analizar la eficiencia y eficacia de dichas políticas públicas relativas a los fines de la capacitación y formación profesional, y por otro lado, y de manera tangencial, la vinculación de las mismas con el sector productivo local.

Otra particularidad a destacar es que si bien existe gran cantidad de investigaciones sobre políticas públicas de formación y capacitación profesional de los jóvenes tanto

⁹ A los fines de la presente investigación se define vulnerabilidad como “un estado de elevada exposición a riesgos e incertidumbres, combinado por una capacidad disminuida para protegerse o defenderse de ellos y hacer frente a sus consecuencias negativas; o como la reducción de las probabilidades de inserción sociolaboral, si nunca se la tuvo; o de reinserción en caso de haberla perdido” (Abdala, 2003).

¹⁰ A los fines de la presente investigación se entiende por exclusión “el quedarse “afuera” del circuito social, sin ser un integrante pleno de la ciudadanía, y sin poder compartir un espacio público común. Estar excluido, abarca así, la pobreza económica, las credenciales educativas de bajo nivel.” (Abdala, 2003). Tal como la expresa (Gallart, 2000) si bien existió un crecimiento económico en la década del noventa en la Argentina, el porcentaje de población en situación de pobreza no ha disminuido. De tal modo, se registra un proceso acumulativo a los largo de la vida de las personas, que hacen que transiten de la pobreza – como escasez de recursos para satisfacer necesidades básicas – a la exclusión - como imposibilidad de participación en un conjunto de condiciones elementales que aseguran el pleno ejercicio de la ciudadanía.

en Argentina como en América Latina, no se presenta gran cantidad de investigaciones referidas específicamente a los cursos de oficios que implementa el Estado Municipal en el marco de esta clase de políticas públicas.

El interés que presenta esta investigación para la Ciencia Política se basa en que el Estado, en este caso, el Estado Municipal de la ciudad de Rosario necesita de información empírica y datos concretos para el diseño e implementación de políticas públicas; con el propósito de optimizar la utilización de sus recursos humanos y materiales, como así también mejorar la articulación y transversalidad no sólo de dichas políticas sino además de los diferentes actores intervinientes. Por tal motivo, si bien este estudio no abarca la generalidad de todas las políticas públicas referidas a la capacitación y formación profesional, lo que pretende es dar cuenta a partir de un caso particular cómo se gesta la vinculación pública - privada en la temática determinada para de este modo analizar si la direccionalidad de las políticas públicas diseñadas e implementadas contemplan los objetivos perseguidos tanto para el sector productivo local, como para el Estado y la sociedad civil, principalmente en lo atinente al desempleo juvenil y su vulnerabilidad y exclusión social. En síntesis, la combinación de recursos públicos y privados para ajustar la demanda laboral a la oferta y viceversa.

Por ende, el centro de análisis de la presente investigación estriba en la interacción de carácter público - privado en las políticas de formación y capacitación profesional, como modo de respuesta a la problemática del desempleo juvenil, pretendiendo aportar información relevante para la comprensión del estado actual de la cuestión como así también constituir un disparador de futuras mejoras y desafíos a encarar por parte de los hacedores de políticas públicas.

7.- Metodología

Para llevar a cabo la presente investigación se opta por una estrategia metodológica de carácter exploratorio e integral. El carácter exploratorio se debe a que persigue alcanzar resultados que brinden una visión lo más aproximada posible al objeto de estudio permitiendo detallar y describir sus características y particularidades.

Así lo expresa Sabino, las investigaciones exploratorias “son aquellas que pretenden darnos una visión general, aproximada, respecto a un determinado objeto de estudio. Se realizan especialmente cuando el tema elegido ha sido poco estudiado hasta el momento y no existe sobre el mismo un conocimiento tal que permita formular hipótesis precisas (...)”¹¹.

De esta manera, la información obtenida y relevada puede constituir un material valioso para determinar qué aspectos deberían ser profundizados y estudiados en futuras investigaciones.

En lo que refiere al carácter integral la presente investigación se basa en una combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas. A partir de la articulación de ambas técnicas, se intentará examinar la vinculación pública – privada en el marco de las políticas de formación y capacitación profesional que implementa el Municipio de la

¹¹ SABINO, Carlos: “El proceso de investigación”. Editorial Lumen – Hvmánitas. Buenos Aires, 1996.

ciudad de Rosario las cuales tienen como objetivo reducir la tasa de desempleo de sectores en condiciones de exclusión social.

Con el fin de llevar a cabo un análisis de las políticas de formación y capacitación profesional implementadas por la gestión municipal, como así también describir el rol del Estado Municipal y su vinculación con el sector productivo local se recurre a la utilización de documentación pública y privada, y entrevistas semiestructuradas a informantes claves intervinientes en el diseño e implementación de las mismas. La utilización del formato semiestructurado de las entrevistas se realiza con el objetivo de otorgarle al entrevistado la posibilidad de expresarse libremente sobre las temáticas propuestas, de modo tal que no condicione la información que puedan brindar a un orden de preguntas fijas.

En lo que respecta a las entrevistas semiestructuradas, la elección de cada uno de los entrevistados estuvo sujeta a los diferentes actores relevantes en el presente proceso de investigación, tales como: dos miembros del Estado Municipal pertenecientes a la Dirección General de Empleo: Jefa de la Oficina de Capacitación y Formación Profesional y Coordinadora del Área de Intermediación Laboral, un miembro de la Secretaría General del Municipio: Coordinadora del Área de Presupuesto Participativo y representantes del sector productivo local: Asesor Externo de la empresa BRIKET S.A de la ciudad de Rosario y Jefe de Recursos Humanos de la empresa COSTAN del Grupo EPTA y por último, el Coordinador de la Oficina de Extensión a la Comunidad de la Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario, como exponente de las Instituciones Capacitadoras.

En lo que refiere a las entrevistas semiestructuradas, dentro del ámbito público, se entrevistó a la Jefa del Área de Capacitación y Formación Profesional dependiente de la Dirección General de Empleo que pertenece a la Secretaría de Producción y Desarrollo Local de la Municipalidad de Rosario. Dicha entrevista fue estructurada en módulos con el fin de facilitar la organización de la información proporcionada. El primer módulo tiene por objetivo conocer la estructura organizacional e institucional de la presente Dirección. El segundo módulo se enfoca en las políticas de formación y capacitación profesional en general. El tercero tiene como fin conocer específicamente las políticas públicas de capacitación y formación profesional donde participan las Instituciones Capacitadoras. Y por último, el cuarto módulo se basa en conocer la vinculación que tiene dicha Dirección con el sector productivo local.

A fin de complementar la información proporcionada por la Jefa del Área de Capacitación y Formación Profesional se llevó a cabo una entrevista a la Coordinadora del Área de Intermediación Laboral. La misma se estructuró en tres módulos. La finalidad del primer módulo consiste en conocer la estructura institucional del área, el segundo módulo corresponde a conocer la población objetivo destinataria del accionar de dicha área y finalmente, el tercer módulo está destinado a investigar cómo es la forma de vinculación con el sector productivo.

Por otro lado, y con el fin de conocer la fuente de financiación de los cursos de oficios se entrevistó a la Coordinadora del Presupuesto Participativo. Dicha entrevista sólo presenta dos módulos, el primero posee un carácter institucional mientras que el

segundo se enfoca prioritariamente en conocer el mecanismo de financiamiento de los cursos de oficios.

En lo que compete a las entrevistas semi estructuradas del sector privado, se entrevistó al Asesor Externo de la empresa BRIKET S.A y al Jefe de Recursos Humanos de la empresa COSTAN del Grupo EPTA. Se utilizó la misma guía de entrevista para ambos casos, la cual fue dividida en módulos con igual fin que las entrevistas anteriores. El primer módulo tiene como objetivo primordial conocer las características del sector productivo y, en particular, las de la empresa. El segundo módulo refiere a las características de los recursos humanos de la empresa. El tercero persigue conocer la relación entre la empresa y el Estado Municipal en lo relativo a los cursos de formación y capacitación profesional. Y por último, el cuarto módulo pretende indagar sobre el conocimiento sobre el Curso de Refrigeración Industrial dictado en la Casa Salesiana.

En lo atinente a la Institución Capacitadora, Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario, se entrevistó al Coordinador de la Oficina de Extensión a la Comunidad perteneciente a dicha Institución. Tal entrevista se dividió en módulos a fin de facilitar el conocimiento de la información proporcionada. El primero apunta a recabar información acerca de la estructura institucional de dicha oficina. El segundo y tercer módulo refieren a conocer los vínculos que posee la misma con, por un lado el Estado Municipal, y por otro, con el sector productivo; dos actores claves en la instancia de formación y capacitación profesional que desarrolla la Oficina. Y el cuarto módulo tiene por objetivo indagar sobre el Curso de Refrigeración Industrial dictado en dicha Institución.

Las entrevistas se llevaron a cabo entre Agosto de 2014 y Octubre de 2015, en el ámbito laboral de los entrevistados (instituciones educativas, gubernamentales, empresas privadas) con el fin de constituir un contexto espontaneo y ajustable a los horarios laborales de los mismos. Cabe aclarar que la elección del espacio físico tanto como de los días y horarios pautados fueron determinados por los entrevistados. Tales pautas se respetaron lo que condujo a crear un ambiente de comodidad y tranquilidad que permitió un alto grado de libertad de expresión de ambas partes.

En lo que concierne a la duración de las entrevistas se pretendió no abusar del tiempo y predisposición del entrevistado a fin de no fatigarlo con interrogantes y que se sienta comprometido u obligado a finalizar el encuentro. De tal manera la duración de cada una de las entrevistas se ajustó a los interrogantes preparados para cada uno de los referentes, a su rol en el sector, su ocupación, sus horarios y días disponibles.

Para el estudio de caso: “Curso de Capacitación en Refrigeración Industrial, dictado en la Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario se utilizaron técnicas cualitativas y cuantitativas, así como también se recurrió a fuentes primarias y secundarias de información tales como, documentación pública y privada.

En lo que refiere a las técnicas cualitativas se recurre a la observación directa, la cual se llevó a cabo una vez por semana durante el lapso de duración de dicho curso; agosto de 2014 hasta diciembre de 2014. Además se utilizaron entrevistas en profundidad con actores relevantes en el proceso de implementación del curso, tales como el Coordinador de la Oficina de Extensión a la Comunidad de la Casa Salesiana

Nuestra Señora del Rosario y el docente del curso. Para tal fin se utilizó un registro de notas.

Así mismo y continuando con las técnicas cualitativas, se llevó a cabo una entrevista semiestructurada a informante clave de la Dirección de Políticas Públicas de Juventudes del Estado Municipal: el Director del Área de Abordajes Específicos perteneciente a la Secretaría de Promoción Social. Dicha entrevista, al igual que las anteriores, se encuentra estructurada en módulos. El primero apunta a conocer los aspectos institucionales, el segundo a indagar sobre las particularidades de la población objetivo con la que trabajan, el tercero a profundizar cuestiones socio laborales y el cuarto módulo refiere a los cursos dictados en la Institución Salesiana. Cabe destacar que dicha entrevista fue la única que se llevó a cabo en el marco de la pasantía curricular realizada en el año 2014.

En lo atinente a técnicas cuantitativas se parte de la elaboración de una encuesta a los alumnos del presente caso de estudio: “Curso de capacitación y formación profesional en Refrigeración Industrial”, dictado en la Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario. Se confeccionó una encuesta con preguntas cerradas para analizar las características de la población objetivo de dicho curso de capacitación y formación profesional. La misma se implementó transcurridos los dos meses y medio de inicio del cursado a aquellos alumnos que aún continuaban con el mismo, censando a un total de 23 alumnos a pesar de haberse iniciado el dictado con alrededor de 40 alumnos que por disímiles razones habían abandonado. La encuesta contempla las siguientes dimensiones:

Bienestar/ satisfacción dado por:

1. Empleo
2. Educación
3. Curso de formación y capacitación laboral

Una vez confeccionado el instrumento de la encuesta se llevó a cabo una prueba piloto con un alumno por cada grupo. (El curso se encontraba dividido para el dictado en grupo N°1 y grupo N°2).

Los microdatos arrojados se procesaron con SPSS (Statistical Package for Social Sciences) y fue a partir de los mismos, y vinculando las distintas dimensiones, que se logró obtener información cuantitativa de las características de la población objetivo.

De tal manera, la información obtenida radica en diferentes fuentes de información expuestas a continuación:

Fuentes primarias: observación directa del proceso productivo en una de las empresas integrantes del Polo Frío y del caso de estudio: “curso de capacitación y formación profesional en Refrigeración Industrial, dictado en la casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario. Esta última observación se lleva a cabo una vez por semana durante el lapso de duración de dicho curso; agosto de 2014 hasta diciembre de 2014. También se incluyen dentro de este caso de estudio las entrevistas en profundidad y la encuesta realizada a los alumnos del presente curso.

“El rol del Estado Municipal y su vinculación con el sector productivo local en el marco de las políticas de formación y capacitación profesional de jóvenes en situación de exclusión social”

Fuentes secundarias: se obtuvo información a partir de análisis de investigaciones preliminares como así también documentos públicos.

CAPÍTULO I

MARCO TEORICO

En el presente capítulo se exponen los principales conceptos que guiarán el análisis de la implementación de las políticas públicas de capacitación y formación profesional. En primer lugar, se presenta cómo dichas políticas se erigen como respuesta a la cuestión social del desempleo juvenil integrando la agenda gubernamental.

En segundo lugar, se desarrolla el concepto de política pública según diferentes autores y cuándo la misma accede a formar parte de la agenda del Estado.

En tercer lugar, se describen los diferentes paradigmas de dichas políticas públicas para dar lugar a la definición de la formación y capacitación profesional como conceptos.

A continuación, una vez delineados tales conceptos se pretende dar cuenta del origen y espacio de acción de las políticas de formación y capacitación profesional; y por último, el marco jurídico de tales políticas presente en nuestro país.

De tal manera, se delinea en el presente capítulo los conceptos de: política pública, formación y capacitación profesional, las políticas públicas de formación y capacitación profesional, su origen y campo de acción, sus diferentes paradigmas o vertientes, su participación en la agenda gubernamental, y el marco legal en el cual se diseñan y desarrollan.

1.- Las políticas de formación y capacitación profesional en la agenda gubernamental como respuesta al desempleo juvenil

La Organización Mundial del Trabajo sostiene que existen aproximadamente 66 millones de mujeres y hombres jóvenes en el mundo en situación de desempleo. Lo que significa que los jóvenes representan casi un 41 por ciento de la cifra mundial de 160 millones de personas clasificadas como desempleadas, que declaran estar sin trabajo, buscando trabajo y/o dispuestos a trabajar. Si se lleva a cabo una comparación entre las tasas mundiales de desempleo de adultos y jóvenes, éstas últimas son dos y hasta tres veces más altas (Pekka, 2001).

En Argentina, a partir de las profundas transformaciones del mercado de trabajo en la década del 90', uno de cuyos indicadores centrales es el aumento sin precedentes de las tasas de desocupación abierta, los Estados Municipales, Provinciales y el Estado Nacional incorporan la problemática de la formación y capacitación profesional de jóvenes como un tema prioritario de su agenda gubernamental, para lo cual destinan parte de sus recursos presupuestarios al diseño de políticas públicas que persiguen la inserción juvenil al mercado laboral.

Tal como lo expresa Sladogna (2008) es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación quien “fue desarrollando y comprometiéndose con importantes funciones relacionadas con la formación continua de los trabajadores para adecuarla a

las demandas del sistema productivo. Esta modalidad de intervención se basó en el análisis de la nueva realidad, no sólo a partir de la relación entre el ciudadano educando y el Estado educador, sino de la relación entre el mundo de la empresa - como ámbito privilegiado de la innovación y el desarrollo tecnológico- y el mundo del trabajo. Este vínculo define la demanda de formación de los trabajadores y establece el ámbito de discusión sobre las condiciones para garantizar una auténtica redistribución del conocimiento a los estratos menos favorecidos de nuestra sociedad”¹².

De esta manera, y siguiendo a esta autora, se puede afirmar que el diagnóstico del contexto social y económico de los 90’ arroja un saldo negativo en lo referente al acceso de los jóvenes al mundo del trabajo lo cual viene asociado por un lado, al concepto de baja empleabilidad y como consecuencia a la necesidad de aumentar las competencias, el aprendizaje permanente y las cualificaciones¹³ de los mismos con el fin de acceder a un empleo asalariado. Y por otro, a la necesidad de brindar a los jóvenes la posibilidad de generar su propio emprendimiento sustentable, una vez finalizado su aprendizaje o capacitación.

En síntesis se puede expresar que los cambios sufridos en los años 90’ instituyeron a la formación y capacitación profesional como una estrategia de contención social para aquellos sectores expulsados del mercado laboral. Ya a partir del año 2003, cuando comienzan a avizorarse los primeros indicios de reactivación económica la formación y capacitación profesional se erige como derecho del hombre en relación al trabajo, en términos de inclusión social y como instrumento de políticas activas de empleo persiguiendo un aumento de la competitividad, productividad y adecuación de la oferta y la demanda (Barretto Ghione, 2015). Todo ello en el marco del diseño e implementación de políticas públicas de empleo que intentan dar respuesta y solución a una cuestión social caracterizada por altos índices de desempleo.

¹² SLADOGNA, Mónica: “Las condiciones para el conocimiento productivo”. Revista de Trabajo: Desarrollo e Innovación. Empleos y Competencias. Año 4. Nº 5. Nueva Época. Enero/Julio 2008.

¹³ A los fines de la presente investigación la expresión *aprendizaje permanente* engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones; el término *competencias* abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico; el término *cualificaciones* designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial, y el término *empleabilidad* se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. Estos conceptos son definidos por la Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Primera edición. Ginebra, OIT, 2005. Que reconoce a la educación, la formación y el aprendizaje permanente como fundamentales y que deberían formar parte sustancial y guardar coherencia con las políticas y programas integrales en los ámbitos económico, fiscal, social y de mercado de trabajo, que son importantes para un crecimiento económico sostenible, la creación de empleo y el desarrollo social.

2.- Las políticas públicas y la formación de la agenda gubernamental

Siguiendo a Oslak y O'Donnell (1984) una política estatal es concebida como “un conjunto de acciones u omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del Estado en relación con una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros sectores de la sociedad civil. Estos autores plantean que “las políticas estatales serían algunos “acordes” de un problema social tejido alrededor de un tema o cuestión”¹⁴ y establecen que sólo algunas de las cuestiones que son “socialmente problematizadas” logran acceder a la agenda de gobierno.

Por su parte, Tamayo Sáenz (1997) define a las políticas públicas como: “el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que, en un momento determinado los ciudadanos y el gobierno consideran prioritarios”¹⁵.

Siguiendo ambas definiciones toda política pública tiene su nacimiento a partir de un problema determinado y la manera de concebir tal problema o cuestión se expondrá en la estructuración de tal política. Tal estructuración se manifestará como un proceso o un ciclo que comprende diferentes estadios o etapas: diagnóstico, identificación del problema–cuestión, análisis del problema, alternativas de intervención, selección de la estrategia de acción, ejecución de la misma y finalmente su evaluación.

También es importante destacar que dicho problema-cuestión no nace sino que se hace. Es decir, son construcciones socialmente problematizadas construidas, definidas y concebidas por diferentes actores estratégicos que participan de este proceso complejo en el marco de las arenas de las políticas públicas. De tal manera que el resultado de este juego de poder que se gesta en el presente marco estará determinado por la interacción de un conjunto de actores que presentarán su propia racionalidad y lógica de acción. Por lo cual tales políticas serán el producto del consenso y/o disenso e interpelaciones de los diferentes actores intervinientes que pueden presentar distintos grado de participación y vinculación. Y su carácter de “públicas” radica en la primacía de un actor central que es el Estado en sus diferentes niveles; que adquiere el rol protagónico e incluye las cuestiones sociales en su agenda de gobierno.

Elder y Cobb (1993), afirman que la formación de la agenda hace referencia a un proceso en el que “ciertos problemas o cuestiones llegan a llamar la atención seria y activa del gobierno como posibles asuntos de política pública”¹⁶. Es de necesidad remarcar que no todas las cuestiones logran obtener un lugar en la agenda de gobierno, muchos quedan por fuera, y como plantean estos autores “siempre hay más asuntos por atender que tiempo para considerarlos”¹⁷, por lo tanto son sujeto de selección y de decisiones políticas.

¹⁴ OSZLAK, Oscar y O'DONNELL, Guillermo: “Estado y Políticas Estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación”. CEDES: Buenos Aires, Argentina, 1984.

¹⁵ TAMAYO SAÉZ, Manuel: “El análisis de las políticas públicas”, en Bañón R. y Carrillo E. (comp.): “La nueva administración pública”. Editorial Alianza. Madrid, 1997.

¹⁶ ELDER, Charles y COBB, Robert: “Formación de la Agenda. El caso de la política de los ancianos”, en Aguilar Villanueva, L.: “Problemas públicos y agenda de gobierno”. Porrúa Grupo Editorial. México, 1993.

¹⁷ Ídem.

Aguilar Villanueva¹⁸ (1993), considera que las políticas que logran inmiscuirse en la agenda de gobierno, son las que le van a dar el tono y dirección a ese gobierno, son las que van a prefigurar su éxito o descalabro. De esta manera, sostiene que por agenda de gobierno se entiende “el conjunto de problemas, demandas, cuestiones, asuntos, que los gobernantes han seleccionado y ordenado como objetos de su acción y, más propiamente, como objetos sobre los que han decidido que deben actuar o han considerado que tienen que actuar”¹⁹. La agenda de gobierno está conformada por necesidades, problemas, cuestiones que son propias de los ciudadanos y que se le presentan al Estado como demandas.

Como lo expresa Bardach (1996), identificar el problema, socialmente complejo, se origina en los sentimientos de la ciudadanía. Ahora bien, si los problemas tienen origen en los sentimientos hay que preguntarse hacia donde se inclinan y en donde operan. La cuestión, entonces, denota siempre discrepancia en la manera de percibir dicho problema, además lo que para los ciudadanos puede ser un problema, puede no serlo para el gobierno.

En sociedades como las nuestras, caracterizadas por la desigualdad, una mala distribución de la riqueza, la pauperización de las condiciones de aquellos sectores más marginados, excluidos y vulnerables generan contextos de crecientes problematización, lo que hace preciso una intervención estatal con una adecuada visión y conocimiento de los problemas. Tal como lo expresa Medellín Torres (1993) las políticas públicas se constituyen en un poderoso instrumento de comunicación. Frente a la razón colectiva de una demanda por parte de la sociedad civil de solución del desempleo; el Estado acciona incluyendo este tema en su agenda gubernamental. “Allí donde el Estado en movimiento interactúa con la sociedad en movimiento, allí se constituye lo público”²⁰.

Por ende diversos actores estatales, y no estatales, la sociedad civil en general, son parte del proceso de acción, interacción y de construcción de políticas públicas para satisfacer una necesidad colectiva o atender una situación problemática. Quizás valga adentrarse en la red de tramas tejidas dentro del desarrollo de la política para realmente llegar a analizarla en todos sus escondrijos como así también conocer el rol y la racionalidad de cada uno de los actores que en ella participan²¹.

Tal como fue señalado, en el diseño e implementación de las políticas públicas participan diferentes actores tanto del ámbito público como privado. Previo a definir las vertientes o paradigmas de las políticas públicas de formación y capacitación profesional se considera relevante aclarar la concepción de “lo público” y “lo privado” pertinente a la presente investigación.

¹⁸ AGUILAR VILLANUEVA, Luís: “Estudio introductorio”, en Aguilar Villanueva. L. “Problemas públicos y agenda de gobierno”. Porrúa Grupo Editor. México DF, 1993. Pág. 15-72.

¹⁹ *Ibidem*, cita anterior.

²⁰ MEDELLÍN TORRES, Pedro: “Inestabilidad, Incertidumbre y autonomía restringida: elementos para una teoría de la estructuración de políticas públicas en países de baja autonomía gubernativa”. Publicado en la revista del CLAD: Reforma y democracia. N°8. Caracas. Mayo, 1993. Pág. 7.

²¹ Se retomará esta idea en el capítulo 4 a través del estudio de un caso particular de articulación pública – privada.

Si bien lo público en las arenas de las políticas hace referencia a la participación primordial y esencial del Estado, como se expresó con anterioridad; mientras que lo privado responde a la esfera de la sociedad civil en su conjunto; la escisión de ambas esferas es muy controvertida en la literatura actual. En la presente investigación se sostiene, como lo expresa Abdala (2004) que: “la significación de los conceptos referenciales de “lo público” y “lo privado” sigue estando en posiciones encontradas, si bien se acepta mayoritariamente la concepción de “lo público” como “lo inclusivo”, abarcativo de todos los integrantes de la sociedad, fundado en la idea de “la equidad” y de la posibilidad de la participación social, integral, como etapa imprescindible para la democracia plena. Las instancias institucionales encargadas de la formación y capacitación profesional, del ámbito público o privado, muestran cada vez más la necesidad de articularse entre sí, para lograr la mayor eficiencia, agilidad de la gestión, evitar las duplicaciones y mejorar la relación costo- beneficio”²².

3.- Los paradigmas de las políticas públicas de formación y capacitación profesional

En la literatura existente las políticas públicas de formación y capacitación profesional son abordadas desde dos ópticas diferentes (Abdala, 2004; Gallart, 2000; Medina, 2000; Jacinto, 2002; Castro, 1997). Por un lado, desde una óptica o paradigma tradicional plasmado en un patrón latinoamericano caracterizado por otorgar al Estado gran responsabilidad y un papel “ejecutor” en el presente escenario de formación para el trabajo; y por otro; un nuevo paradigma donde las prioridades y los tipos de cursos son fijados por el sector privado mientras que el Estado adquiere el papel de financiador, regulador y supervisor de las actividades.

Las características que presenta el paradigma tradicional son principalmente que el Estado adquiere un rol de ejecutor de las políticas de formación y capacitación creando instituciones de formación y capacitación, encargándose de su financiamiento con el fin de aportar un servicio al sector productivo. Mientras que éste último adquiere el rol de consumidor de dichos servicios. Es decir, es el Estado quien determina las prioridades y los tipos de cursos a realizar. Estas características responden al modelo de sustitución de importaciones en donde la intervención del Estado se debía a la necesidad de los trabajadores de adquirir capacitación y formación para el trabajo, población que en su mayoría presentaba una vinculación estrecha con un bajo nivel educativo formal y escasas aptitudes y actitudes para el empleo en las industrias.

Dicho paradigma tradicional entra en crisis desde la década del 70' y en forma simultánea se producen cambios estructurales en los modelos de acumulación y producción, es decir modificaciones en el sistema productivo que exigen, por un lado, una mayor ductilidad en la formación y capacitación y, por otro, debido las restricciones sufridas en las partidas presupuestarias destinadas a instituciones de formación y capacitación profesional.

²² ABDALA, Ernesto: "Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina", 2004. Pág. 41. Disponible en: http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/bib/200810220001_4_2_0.pdf.

Por ende, las características preponderantes del nuevo modelo emergente estriban en que es el sector productivo quien decide y determina el tipo de cursos a dictar para sus respectivos trabajadores y se encarga de la ejecución de los mismos. Mientras el rol que adquiere el Estado es el de financiar los costos de dichos programas de formación y capacitación, regular y supervisarlos.

El surgimiento de este nuevo paradigma es producto de los cambios sufridos por los modelos de producción y acumulación y por la trasmutación del rol de Estado. Comienzan a presentar características neoliberales tales como los avances tecnológicos, la reestructuración productiva, la disminución del tamaño del Estado, un modelo de economías abiertas caracterizadas por una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo y un aumento de la precarización laboral fundamentalmente para aquellos sectores que no se aggiornaron a las nuevas condiciones de la estructura económica. Tal como lo expresa Gallart (1998): “la articulación de los esfuerzos del sector público y el privado en responder a los desafíos de la formación profesional es fundamental tanto en términos de la productividad y competitividad económica, como de equidad de la sociedad. En la perspectiva de un proceso de cambio continuo, esta articulación debe tener mecanismos de actualización constante e institucionalización adecuada”²³.

Es decir, se debía atender a los cambios que afectaban la dinámica del mercado de trabajo, tales como los nuevos modelos de producción a escala global como así también el aumento de los índices de desocupación. Para lo cual se llevaron a cabo reformas tendientes a desregular y flexibilizar el mercado laboral en concordancia con la liberalización económica que se presentaba a nivel internacional, nacional y local.

De modo que el cambio de paradigma de intervención estatal produjo un corrimiento del accionar del Estado en lo referente a cuestiones de formación y capacitación profesional otorgando un rol más importante al sector privado y por ende, privilegiando fuertemente las demandas del sector empresarial. Aun así, la razón de ser del Estado como garante de los derechos ciudadanos (noción que se profundizará en el siguiente capítulo), continúa intentando promover la mejora en términos de empleabilidad de los trabajadores y la inclusión social de los grupos vulnerables en pos de la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

4.- La formación y capacitación profesional como conceptos

Según Uriarte (2001), Barbagelata (2000) y Barretto Ghione (2015) la formación y capacitación profesional es considerada como un derecho fundamental de los trabajadores avalado por diversos Pactos, Declaraciones de Derechos Humanos²⁴ y

²³ GALLART, María Antonia: “La articulación entre el sector público y la empresa privada en la formación profesional de América Latina.”. Pág. 55. Santiago de Chile, 1998. Disponible en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31106/S9800643_es.pdf?sequence=1. Lo expresado por dicha autora se podrá observar con mayor claridad en el capítulo 4 referido al estudio de un caso particular de articulación público – privada.

²⁴ Entre las más importantes Declaraciones y Pactos universales y regionales sobre Derechos Humanos que reconocen la formación y capacitación profesional como derecho fundamental se encuentran las siguientes: Constitución de la OIT (Preámbulo, 1919 y Declaración de Filadelfia, 1944); Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), Declaración Americana

Constituciones de diferentes países, como un instrumento económico de las políticas de empleo y por último, como estrategias de productividad y competitividad de las empresas.

Como derecho fundamental la formación y capacitación profesional no sólo viene asociada al concepto de trabajo decente²⁵ sino también, desde una concepción educativa, es un hecho formativo del individuo, en cuanto a su realización personal y enriquecimiento de sus capacidades y actitudes y, por su intermedio, de la sociedad en su conjunto. Es decir es un derecho propio del goce ciudadano en un sistema democrático.

La formación y capacitación profesional como instrumento económico constituye el eje vertebral de las políticas activas de empleo en tanto estrategias de competitividad y productividad del sector privado, como así también, en lo referente a la inclusión y/o reinserción de los trabajadores al mercado laboral.

Siguiendo a Sladogna y Barasatian (2008) la formación y capacitación profesional constituye un proceso continuo que busca lograr la adecuación de las competencias de los trabajadores con el avance organizacional, tecnológico y productivo. Desde esta visión, la formación y capacitación profesional apunta a una doble dirección. Por un lado, al proceso de mejora de competencias y aprendizaje de los trabajadores y por otro, al sector empresarial en lo que a demanda laboral se refiere. Por ende, las políticas de formación y capacitación profesional al mismo tiempo persiguen atender y resolver las necesidades de inserción laboral o recalificación de los trabajadores como

de Derechos y Deberes del hombre (OEA, 1948); Carta de la OEA (1948, reiteradamente modificada desde 1967); Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1961); Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (ONU, 1966); Convención Americana sobre Derechos humanos (OEA, 1978); Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos humanos o «Protocolo de San Salvador » (OEA, 1988); Carta Comunitaria de Derechos sociales fundamentales de los trabajadores (Unión Europea, 1989); Declaración Socio laboral del Mercosur (1998); Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea (2000); Tratado de la Unión Europea (última versión: Tratado de Niza, 2001). Así mismo, las constituciones de varios países incluyen el derecho a la formación en el elenco de derechos fundamentales; tales como: las de Alemania, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, Italia, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela. En el caso de Argentina el artículo 14 de la Constitución Nacional manifiesta: “Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender”. Así también el artículo 75 de la Constitución Nacional otorga jerarquía superior a los Tratados o Concordatos Internacionales. (Barbagelata, Barretto Ghione y Henderson, 2000).

²⁵ La Formación y capacitación profesional como derecho se vincula con la idea de *trabajo decente* que hace referencia a un trabajo productivo en tanto se perciba una remuneración justa, protección social, condiciones de seguridad en el lugar de trabajo, mejoras en el desarrollo personal y social del trabajador y libertad para que los mismos manifiesten sus preocupaciones y se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas, así como a la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. Esta concepción de trabajo decente es definida por la Organización Internacional del Trabajo, Amartya SEN. (Uriarte, 2001). También esta concepción es avalada por el gobierno de la provincia de Santa Fe por considerar al trabajo decente como un elemento integrador del bienestar social y fundamento para la construcción de una sociedad más justa, productiva y equitativa.

así también las demandas del sector productivo vinculadas a mejorar y responder a los desafíos relativos al ascenso de los índices de productividad y competitividad. Entonces puede deducirse que las políticas formación y capacitación constituyen un espacio de interacción y convergencia de diferentes actores con lógicas propias e intereses generalmente contrapuestos como los empresarios, los trabajadores, los sindicatos y los representantes del Estado en sus diferentes niveles. Es decir se genera una trama de interacciones en un escenario viable para el diálogo social y la articulación de las políticas públicas (Uriarte, 2001).

De tal forma: “la formación es percibida no sólo como un anhelo de las personas, sino también como un factor clave de las políticas de promoción de la competitividad y de la equidad social, transformándose así en un cruce de caminos entre las políticas sociales y las políticas de competitividad económica”²⁶. Por lo cual, siguiendo esta definición, la formación y capacitación profesional podría definirse como una política socio laboral ya que se encuentra en dicha intersección, entre las políticas sociales y laborales, y forma parte de las políticas de empleo porque afecta de manera directa o indirecta las relaciones entre los actores del mundo del trabajo. Cabe destacar para la presente investigación, que el carácter social de las políticas de formación y capacitación profesional refiere a la equidad e inclusión social como respuesta a los estados de vulnerabilidad y exclusión que presentan los jóvenes, estados expuestos y explicados en el capítulo anterior. Así mismo, el carácter laboral hace referencia a la competitividad económica como también a la articulación entre los diferentes actores que participan y conforman el escenario del mundo laboral²⁷. Este carácter laboral además, avala la inclusión del Área de Formación y Capacitación Profesional en la Dirección General de Empleo perteneciente a la Secretaría de Producción y Desarrollo Local de la Municipalidad de Rosario.

5.- ¿Dónde se enmarcan las políticas de formación y capacitación profesional?

Luego de definir lo que se entiende por los conceptos de formación y capacitación profesional resulta pertinente enmarcar el origen y el espacio de acción de las políticas de formación y capacitación profesional.

En primer lugar, la formación y capacitación de los recursos humanos para el trabajo tiene dos grandes vertientes. “Una es la educación formal, que se imparte en las escuelas, los colegios y las universidades, y cuya característica es la de ser sistematizada y organizada cronológicamente con el objetivo de obtener grados académicos. La otra es la educación no formal, que generalmente se desarrolla en las instituciones de capacitación –frecuentemente dependientes de cámaras empresarias

²⁶ SLADOGNA, Mónica: “Las condiciones para el conocimiento productivo”. Revista de Trabajo: Desarrollo e Innovación. Empleos y Competencias. Año 4. N° 5. Nueva Época. Enero/Julio 2008. Pág. 101.

²⁷ Bertranou y Paz (2007) hacen la misma distinción pero denominan a las políticas sociales políticas de protección de empleo, mientras que a las laborales las denomina políticas de mercado de trabajo. La intersección de ambas las denomina políticas de protección al desempleo. Dicha intersección se produce cuando la capacidad de generar la satisfacción de necesidades (políticas de protección social) está ligada, la mayoría de las veces, con la capacidad de generar ingresos (políticas de mercado de trabajo). Las políticas de formación y capacitación como acciones que lleva a cabo el Estado para con los desempleados, se hallan en ese punto de intersección.

y/o sindicatos- o dentro de las empresas y ejecutadas por el mismo personal o por instructores contratados. Tienen la particularidad de ser experiencias formativas puntuales, menos sistematizadas y sin organización cronológica. Además, sus objetivos son específicos, apuntando al entrenamiento y generación de habilidades de aplicación inmediata”²⁸. A los fines de la presente investigación las políticas de formación y capacitación profesional se enmarcan en el ámbito de la educación no formal.

En segundo lugar, dichas políticas se presentan asociadas a los servicios de intermediación laboral ya sea como un servicio secundario o bien constituyendo un servicio en sí mismo. En lo que respecta a considerarlas como un servicio secundario refiere a que no todos los procesos de intermediación ofrecen formación o capacitación directa o envíos a capacitar o formar a los recursos humanos. Estos servicios fueron diseñados para lograr mejores estándares de calidad y eficiencia en los procesos de intermediación laboral (Mazza, 2003). En cuanto a conformarse en un servicio en sí mismo, si bien las políticas de formación y capacitación actúan de forma coordinada con los procesos de intermediación presentan relativa autonomía de dichos procesos, es decir, se erige como un derecho de los ciudadanos salvaguardado por el Estado y como instrumento de políticas activas de empleo.

En resumen, a los fines de la presente investigación las políticas de formación y capacitación profesional forman parte de la educación no formal y actúan coordinadamente en los procesos de intermediación laboral manteniendo relativa autonomía con los mismos. Tal coordinación será expuesta con mayor detalle en el siguiente capítulo.

6.- Marco jurídico de las políticas de la formación y capacitación profesional en Argentina

En lo que refiere a los antecedentes jurídicos de la formación y capacitación profesional en Argentina encontramos diferentes fuentes jurídicas que avalan dichas políticas públicas.

En primera instancia la Ley de Empleo N° 24.013 sancionada en noviembre de 1991, que otorgó al entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación la responsabilidad de la implementación de las políticas de empleo que en su artículo 128 expresa: “El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá elaborar programas de formación profesional para el empleo que incluirán acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores tendientes a apoyar y a facilitar: a) la creación de empleo productivo; b) la reinserción ocupacional de los trabajadores desocupados; c) la reasignación ocupacional derivada de las reformas del sector público y la reconversión productiva; d) el primer empleo de los jóvenes y su formación y perfeccionamiento laboral; e) la mejora de la productividad y transformación de las actividades informales”²⁹.

²⁸ SERIE DE INFORMES DE LA ECONOMÍA REAL: Empleo y desarrollo social. Director: Patricio Millán. Investigadores: Jorge Colina, Osvaldo Giordano, Ann Mitchell. Año VI. Nro. 32. Septiembre 2011.

²⁹ MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS. Centro de documentación e información. Ley N° 24013 de Empleo: Título V. De los Servicios de Formación, de Empleo y de

En segunda instancia, a dicha ley se le suman diferentes Decretos y Resoluciones: en el año 2002 el Decreto N° 357 que otorgó a la Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional la implementación de programas de promoción del empleo y formación profesional y en ese mismo año se dicta la Resolución N° 498 del Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social de la Nación con el fin de promover la participación de los actores sociales, en especial a los del mundo del trabajo, en el desarrollo de las acciones de formación profesional.

En el año 2003 se dicta la Resolución N° 256/2003 en el marco de la implementación de las políticas activas de empleo que creó el Plan Integral para la Promoción del Empleo con el fin de organizar acciones destinadas a mejorar las calificaciones de los trabajadores afectados por el desempleo y la precarización laboral. De este modo se planteó promover el diálogo social de los actores del mundo productivo y la articulación institucional con las distintas dependencias del Estado en sus tres niveles y con las organizaciones de la sociedad civil.

Durante el año 2006 y en el marco de la recuperación económica se dicta el Decreto N° 336/2006 con el objetivo de generar empleo genuino, procurando la integración social y productiva de la población desocupada, creándose el Seguro de Capacitación y Empleo de base no contributiva. Las acciones de intermediación laboral y un conjunto articulado de acciones de formación y empleo constituyen el principal soporte para apoyar a las personas en la búsqueda activa de un empleo adecuado, en la actualización de sus competencias laborales y en la inserción en empleos de calidad.

En síntesis, entre el período comprendido entre el año 2003 y 2007 se sentaron las bases institucionales como responsabilidad primaria de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, la promoción y ejecución de políticas de orientación y formación profesional y el desarrollo del Sistema Nacional de Formación Continua (Barasatian, 2008).

Si bien a partir de los 90' las políticas públicas de formación y capacitación profesional en la Argentina aparecen asociadas a una cuestión de contención social, más vinculadas al ámbito de las políticas asistencialistas, en la actualidad, el abordaje de las mismas parte del mercado de trabajo, es decir como instrumento de las políticas de empleo según el marco jurídico expuesto con anterioridad. Por ende, se enmarcan en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) el cual desarrolló tres líneas de acción en lo referente a esta cuestión: la primera referida al requerimiento de calificaciones por parte de las diferentes ramas de actividad, la segunda se basa en la inclusión social y laboral de aquellos trabajadores que requieren mejorar sus capacidades y competencias para conseguir un empleo y por último, el fortalecimiento y promoción del diálogo social³⁰ entre los tres niveles del Estado (nacional, provincial, municipal) como fundamento de la acción pública. Las principales políticas de empleo son: Red de Servicios de Empleo, Formación

Estadísticas. "Capítulo 1. Formación Profesional para el Empleo. Disponible en: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

³⁰ El diálogo social es definido por la Organización Internacional del Trabajo como las diferentes relaciones entabladas entre los sindicatos, las empresas y los poderes públicos expresadas en encuentros que no necesariamente deben constituirse en actos jurídicos concretos sino simplemente en un intercambio de opiniones o impresiones de los diferentes actores (Barretto Ghione, 2015).

Profesional y Políticas Activas de Inserción Laboral tales como: Seguro de Capacitación y Empleo y el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. En lo que compete a la Formación Profesional, en el año 2003, se crea un Sistema Nacional de Formación Continua que institucionalmente facilitó la creación de una Red de Instituciones de Formación Continua que en articulación con las Oficinas de Empleo llevan a cabo acciones conjuntas para facilitar la inserción laboral e inclusión social de los sectores de la población más desfavorecidos (Deibe, 2008).

El Sistema de Formación Continua se instituye a partir del diálogo social entre los diferentes actores del mundo laboral: cámaras, empresas, sindicatos, trabajadores e instituciones de formación que asumen compromisos vinculados al desarrollo estratégico sectorial y la definición de los perfiles y niveles de cualificación demandados (Barretto y Ermida, 2015). Dicho diálogo social es uno de los pilares para promover la creación de propuestas formativas acordes a las demandas de los sectores privados y dinámicos de la economía y de esta manera también satisfacer las necesidades de las personas. “El diálogo social constituye la base sobre la que pueden concertarse los compromisos entre el Estado y el sector privado, orientados a institucionalizar en cada sector o rama de actividad, la estrategia de formación para los trabajadores del sector.” (Barasatian, 2008)

En esta misma línea la Provincia de Santa Fe en su Agenda de Trabajo Decente (2009) expone diferentes líneas de acción con el objetivo, entre otros, de promover la igualdad de oportunidades y trato en el ambiente laboral a través de la formación técnica y profesional de los sectores que presentan mayor vulnerabilidad sin distinción de género, raza, sexo o edad; con el fin de facilitar la inserción al mercado laboral. Dicho objetivo está contemplado en el Programa Nueva Oportunidad y proyectos de capacitación laboral en oficios para jóvenes, así como también, en programa de articulación público - privada para la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Según el presente marco jurídico y retomando el Sistema de Formación Continua a nivel nacional, puede establecerse que todo sistema nacional de formación debe lograr un trabajo articulado de todas sus unidades de gestión (instituciones formativas) cumpliendo estándares mínimos en las siguientes dimensiones, con el objetivo de lograr una estabilidad en la permanencia del mercado laboral sustentada en la dimensión de sus logros internos, externos y de mercado.

Desde la perspectiva de la OIT, “en una lógica integral, un sistema nacional debe lograr cubrir estándares mínimos en tres dimensiones:

- Internas: Las condiciones iniciales de formación y capacitación están relacionadas directamente con la capacidad instalada (infraestructura, equipamiento, servicios básicos) y los recursos humanos (plana docente, equipo administrativo).
- Externas: La articulación con la demanda productiva tiene relación con la oferta: ocupación, nivel, competencias técnicas y de empleabilidad, adecuación y pertinencia. Otro aspecto de la articulación establece relación con la demanda laboral: que grado de intensidad de mano de obra se puede colocar en el mercado laboral sin producir distorsiones del tipo sobreoferta.

- Del mercado formativo: La transparencia del mercado formativo guarda relación con la información que transmite al usuario del servicio, la exposición de sus resultados en el mercado laboral y la exposición de su inversión en el bien experiencia demandado”³¹.

A modo de conclusión del presente capítulo, las políticas de formación y capacitación profesional constituyen las acciones, decisiones y objetivos del Estado para salvaguardar la formación y capacitación profesional, en términos de derecho de inclusión de todo ciudadano en relación al trabajo, como así también se erigen como un instrumento socio laboral utilizado por este actor en el marco de las políticas activas de empleo. Dichas políticas determinan una modalidad de intervención del Estado ante una cuestión que concita el interés y la atención de la sociedad civil: las altas tasas de desempleo juvenil. En el entramado del diseño e implementación de las mismas aparecen diferentes actores: sector empresarial, trabajadores, instituciones de formación, unidades u organismos estatales y la sociedad civil; cada uno con su propia lógica y racionalidad. Es el Estado, en sus diferentes niveles, quien adquiere un rol protagónico y se erige como garante en la estructuración de una lógica integral buscando la equidad social, la inclusión de los sectores más vulnerables, la mejora de los estándares de competitividad y productividad, y por ende, el bienestar de la sociedad civil en su conjunto.

³¹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “Trabajo decente y juventud”. América Latina. Documentos de base. Volumen 1. Lima, 2007. Pág. 110. Disponible en: http://prejal.lim.ilo.org/prejal/docs/td_juventud_docbase%5bvol-1%5d.pdf

CAPÍTULO II

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA JÓVENES Y EL ESTADO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE ROSARIO

1.- Características de las Políticas Públicas de Capacitación y Formación Profesional para jóvenes y el rol del Estado Municipal de la ciudad de Rosario

El proceso de descentralización del Estado Nacional en la década de los 90' planteó nuevos desafíos tanto para los Gobiernos Provinciales como para los Estados Municipales.

En este sentido Oszlak señala que “fenómenos como la desregulación y apertura de mercados, el ajuste del Estado y la economía, la desocupación y flexibilización laboral, la privatización de empresas y servicios públicos, la descentralización administrativa y la integración regional, han redefinido los roles tradicionales del Estado Nacional - principalmente sus funciones benefactoras y empresarias- replanteando a la vez el papel del mercado, la empresa privada, los actores y espacios sub- y supra-nacionales”³².

Por ende el Estado Municipal de la ciudad de Rosario no se presentó al margen de estos fenómenos lo que se tradujo en un rol más activo y participativo plasmado en políticas públicas que requirieron de una labor transversal e integral por parte de los diferentes niveles del Estado. De tal modo, la descentralización de dichas políticas propicia nuevos roles a múltiples actores e inclusive a los gobiernos locales.

De esta forma, en el territorio de la ciudad de Rosario el accionar del Estado Municipal se exterioriza a partir de una serie de políticas públicas de formación y capacitación profesional cuyo objetivo principal es promover, facilitar y sostener, a través de un modelo de gestión transversal e integral, la incorporación de sectores de la sociedad civil al mercado de trabajo. Para tal fin, dichas políticas se basan en generar oportunidades de inclusión social y laboral a través de acciones que propicien la creación o el fortalecimiento de proyectos individuales de formación profesional y empleabilidad para aquellos sectores destinatarios de las mismas. En cuanto a los sectores que presentan mayor grado de vulnerabilidad y exclusión se encuentra la franja etaria entre los 18 y 29 años, respectivamente. Estos jóvenes conforman, no exclusivamente, la población objetivo de las políticas públicas de formación y capacitación profesional del Estado Municipal de la ciudad de Rosario.

Tal como lo señala Deibe: “Los jóvenes entre 18 y 29 años son uno de los grupos poblacionales estratégicos para el desarrollo económico y social de una Nación.

³² OSZLAK, Oscar: “Estado y sociedad: las nuevas reglas del juego. Centro de Estudios Avanzados, Oficina de Publicaciones del CBC, Universidad de Buenos Aires, 2000. Pág. 1. Disponible en: <http://oscaroszlak.org.ar/images/articulos-espanol/Estado%20y%20Sociedad%20nuevas%20reglas%20de%20juego.pdf>.

Cuando se analiza la situación de los jóvenes en el contexto de crecimiento económico argentino se observa que la reducción de la desocupación no impactó de la misma manera para todos ellos. En efecto, los jóvenes de menor nivel socioeconómico y/o de menor formación escolar y/o sin experiencia laboral, son los que continúan en situaciones de mayor vulnerabilidad y precariedad en el mercado de trabajo. Para aquéllos, pertenecientes a este grupo, que lograron obtener un empleo, el nivel de escolaridad y la ausencia de experiencia laboral operaron como barrera de acceso a empleos de calidad incorporándose a puestos con deficientes condiciones de trabajo, de contratación precaria y salarios bajos, limitando fuertemente sus posibilidades de desarrollo”³³.

En el ámbito local, la Dirección General de Empleo perteneciente a la Secretaría de Producción y Desarrollo Local del Estado Municipal es el órgano encargado de llevar a cabo de manera descentralizada las políticas de formación y capacitación profesional. La misma se encuentra dividida en las siguientes áreas: área de Orientación Laboral, Programa de Trabajo Independiente, área de Personas con discapacidad, área de Intermediación Laboral, área de Capacitación y Formación Profesional, área Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, área de Observatorio de Empleo y área de Nueva Oportunidad. Cada una de las cuales actúa de manera integrada y transversal cumpliendo sus respectivas funciones³⁴:

- El **Área de Orientación Laboral** tiene por funciones:
 - Recepcionar y asesorar a quienes concurren a la Dirección General de Empleo, en función de la problemática planteada.
 - Efectuar las derivaciones pertinentes, articulando con el área que corresponda: capacitación, discapacidad, jóvenes, emprendedores, vulnerables.
 - Inscribir a los talleres de orientación laboral, que dicta el área de Capacitación.
 - Confeccionar las historias laborales y las registra en la base de datos de la Oficina de Empleo.
- El **Programa de Trabajo Independiente** tiene por funciones:
 - Brindar asesoramiento personalizado a todas las personas con perfil emprendedor
 - Asistir en la organización, desarrollo y fortalecimiento de sus emprendimientos.
 - Gestionar el Programa de Empleo Independiente (PEI)
 - Brindar apoyo técnico a emprendedores que hayan aprobado el Curso de Gestión Empresarial del MTEySS, beneficiarios del Seguro por Desempleo (SPD), del Seguro de Capacitación y Empleo (SCE) y del PJMMT.
- El **Área de Personas con Discapacidad** tiene por funciones:

³³ DEIBE, Enrique: “Políticas de empleo para la inclusión”. Revista de Trabajo: Equidad en el trabajo. Año 4. N° 6. Nueva Época. Agosto/Diciembre 2008. Pág. 202. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2009n06_revistaDeTrabajo.pdf.

³⁴ Fuente de información proporcionada por la Jefa del Área de Intermediación Laboral dependiente de la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de Rosario.

- Atender la problemática laboral de las personas con discapacidad, a fin de igualar sus oportunidades de acceso a un empleo digno.
- Abordar las necesidades de orientación, capacitación, inserción laboral y seguimiento posterior.
- Confeccionar las historias laborales y registrar en una base de datos de personas con discapacidad.
- El **Área de Intermediación Laboral** se encuentra dividida en dos sectores: el de demanda laboral³⁵ y el sector de reclutamiento y selección. El sector de demanda laboral tiene por funciones:
 - Estudiar la demanda laboral de la región para diseñar un plan de intermediación eficaz.
 - Releva las empresas de la región para conocer el plan de expansión y puestos demandados.
 - Difundir y promocionar las acciones del servicio de intermediación laboral mediante los canales de comunicación correspondientes.
 - Realizar seguimiento de las intermediaciones concretadas para evaluar resultados.

El sector de Reclutamiento y Selección tiene por funciones:

- Recepcionar la demanda de la empresa y confeccionar la documentación necesaria para el desarrollo de la búsqueda.
- Confeccionar proyectos, cuando la contratación se realice a través de las diferentes modalidades legales vigentes determinadas por MTEySS con beneficios para empleadores.
- El **Área de Capacitación y Formación Profesional** tiene por funciones:
 - Desarrollar, gestionar e implementar acciones de capacitación y formación en oficios.
 - Organizar, inscribir y efectuar el seguimiento de cursos financiados con fondos asignados al Presupuesto Participativo Municipal.
 - Articular acciones y cursos de capacitación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe.
 - Ofrecer cursos de carácter Sectorial, resultado de convenios directos entre las instituciones y el Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social de la Nación.
- El **Área Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo** tiene por funciones:
 - Derivar a los jóvenes incluidos en el Programa a las siguientes prestaciones: Curso de Introducción al Trabajo (CIT), Cursos de Formación Profesional, Generación de emprendimientos independientes, Entrenamiento para el trabajo, Terminalidad Educativa.
- El **Área Observatorio de Empleo** tiene por funciones:
 - Sistematizar la información proviente de la EPH -Encuesta Permanente de Hogares- que elabora el IPEC-INDEC, el MTEySS de la Provincia de

³⁵ Según información proporcionada por la Jefa del Área de Intermediación Laboral de la Municipalidad de Rosario, la demanda laboral se traduce en búsquedas según los diferentes Programas. De enero a marzo de 2014 se llevaron a cabo 63 búsquedas en el marco de Acciones de Entrenamiento para el trabajo en Empresas, 14 en el Programa de Inserción Laboral, 16 en el marco de Crédito Fiscal y 15 en la base de datos del área de Intermediación laboral.

Santa Fe, la EIL –Encuesta de Indicadores Laborales- del MTEySS de la Nación y datos propios de la DGE.

- Brindar información para el análisis y la toma de decisiones relacionadas con el empleo y la dinámica laboral de la ciudad de Rosario y su región.
- Proporcionar información relevante a los actores públicos y privados locales, para la elaboración de políticas, planes, programas y proyectos de empleo.
- El **Área de Nueva Oportunidad** tiene por funciones:
 - Promover la inclusión socio-laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad que viven en los barrios priorizados por el Gabinete Social, basándose en una estrategia de coordinación territorial de distintas secretarías del Municipio
 - Gestionar la capacitación en oficios de los jóvenes
 - Acompañar en el proceso de inserción laboral.

Si bien es el área de Capacitación y Formación Profesional el eje vertebral de la presente investigación, se considera pertinente la descripción de las funciones de cada una con el fin de visualizar la interconexión entre las mismas.

Estas áreas son las encargadas de implementar y gestionar lo referente a las políticas públicas sobre empleo del Municipio de la ciudad de Rosario. Algunas de estas políticas refieren a áreas específicas tales como: Nueva Oportunidad y el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, mientras que otras son objeto de un trabajo transversal entre las diferentes áreas. Dentro de estas últimas se encuentra: Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas, Programa de Inserción Laboral, Crédito Fiscal, Programa de Empleo Independiente, Seguro de Capacitación y Empleo, Plan Estratégico Industrial 2020, Talleres de Orientación Laboral, Cursos de Capacitación y Formación Profesional financiados con fondos asignados al Presupuesto Participativo Municipal y cursos de capacitación articulados con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe.

En el siguiente apartado se exponen las características principales de dichas políticas públicas³⁶ de manera tal que se logre determinar el rol que juega el Estado Municipal en la implementación de las mismas ya que, como se podrá observar, la implementación de las políticas públicas relativa al empleo forman parte de un proceso de descentralización donde los diferentes niveles del Estado participan desde una lógica transversal y coordinada en el diseño, ejecución e implementación de las mismas.

³⁶ Fuente de Información: Área de Intermediación Laboral y Área de Capacitación y Formación Profesional dependiente de la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de la ciudad de Rosario.

2.- Descentralización de las Políticas Públicas: el Estado Nacional y Municipal en el marco de las Políticas de Formación y Capacitación Profesional para jóvenes

2.1.- Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas

El objetivo que poseen las acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas es mejorar las condiciones de empleabilidad de trabajadores desocupados mediante el desarrollo de prácticas en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y acciones de tutoría tendientes a enriquecer sus habilidades y destrezas. Con ello se busca mejorar la competitividad y productividad de aquellas empresas que pretendan incluir trabajadores más calificados en lo que respecta a capacitaciones específicas que las mismas requieran.

La población objetivo de estas acciones son los trabajadores y trabajadoras desocupados, mayores de 18 años, participantes del Seguro de Capacitación y Empleo, del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, egresados de Cursos de Formación Profesional, participantes del programa Progresar y población del art. 211 Ley Contrato de Trabajo N° 20744³⁷. Si bien dichas acciones no son exclusivamente destinadas a los jóvenes, en el caso de la franja etaria pertinente a la presente investigación, las acciones de entrenamiento forman parte del aprendizaje permanente del joven permitiendo aumentar o ampliar sus competencias y cualificaciones, (conceptos explicitados en el capítulo anterior), con el objetivo de enriquecer su desarrollo personal y profesional.

El monto económico mensual percibido por los participantes es aportada en parte por la empresa y el resto por el MTEySS de la Nación; dependiendo según el tipo de empresa que sea: micro, pequeña, mediana o grande. A continuación se exponen los importes correspondientes a cada caso.

Cuadro N° 1: Monto económico mensual percibido por los participantes

Tipo de empresa	Aporte MTEySS	Aporte Empresa	Total
Micro Empresas	\$2000.-	\$0	\$2000.-
Pequeñas Empresas	\$1800.-	\$200.-	\$2000.-
Medianas Empresas	\$1500.-	\$500.-	\$2000.-
Grandes Empresas	\$1000.-	\$1000.-	\$2000.-

Fuente: Área de Intermediación Laboral dependiente de la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de la ciudad de Rosario.

³⁷ **Régimen de Contrato de Trabajo N° 20744. Art. 211. Conservación del Empleo:** Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año, contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Las acciones de entrenamiento para trabajo en la empresa tienen una duración mínima de un mes y máxima de seis meses según el puesto a entrenar y se llevan a cabo de lunes a viernes, en el horario de cinco a veintidós horas, hasta veinte horas semanales.

Se dispone además de un tutor por cada diez participantes, que son los encargados de seguir la trayectoria de las acciones de entrenamiento.

En lo que compete a la capacitación y formación profesional, en las medianas o grandes empresas, las actividades de capacitación teórica son obligatorias y no podrán abarcar una carga horaria inferior al veinte por ciento (20%) ni superior al cincuenta por ciento (50%) de la carga total del proyecto.

En lo que refiere a la cobertura de riesgos lo que se les brinda a los participantes es sólo a través de un Seguro de Accidentes Personales. Y la cobertura de salud de la que gozan los mismos debe garantizar las prestaciones del Programa Médico Obligatorio, establecido por el Ministerio de Salud de la Nación. Todo ello establecido en un acuerdo de entrenamiento que debe ser firmado por la empresa y el participante que no implica una relación laboral durante el período de entrenamiento. Sí existe la posibilidad que luego de finalizado el período correspondiente a las acciones de entrenamiento se contrate a la persona como trabajador, según el mismo convenio de trabajo que posee con sus empleados.

Se establecen condiciones para la participación de las empresas que consisten en: no haber efectuado despidos colectivos dentro de los seis meses previos a la presentación del proyecto, no haber sido sancionadas por empleo no registrado y en el caso de haberlo sido que hubieran regularizado su situación y no haber incumplido con sus obligaciones como empleadoras frente al Sistema de la Seguridad Social.

2.2.- Programa de Inserción Laboral

Tiene por objetivo promover la inserción de los trabajadores y trabajadoras desocupados en empleos de calidad, mediante la implementación de incentivos económicos a las empresas que decidan aumentar su dotación de personal. Los empleadores pueden descontar el incentivo económico aportado por el MTEySS de la Nación del salario del trabajador y abonar la diferencia que corresponda de acuerdo a la normativa aplicable.

Los destinatarios del presente Programa son aquellos trabajadores desocupados mayores de 18 años, incluidos en Programas o acciones ejecutadas por el MTEySS de la Nación. Cabe mencionar que si bien este programa no es exclusivo de la franja etaria objeto de la presente investigación; los jóvenes juegan un papel de real importancia. Tal como lo expresa la Coordinadora del Área de Intermediación Laboral perteneciente a la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de Rosario al solicitarle información sobre ¿cómo es el proceso de selección de la población con la que trabajan? Y ¿qué características presenta dicha población?, expresó que: “hay de todo. *Hay gente vulnerable y la mayoría jóvenes.* Pero es en todas las edades, hasta con los mayores 45 de años...” (Ver Anexo N° 2). De lo cual se deduce que este Programa de Inserción Laboral es aprovechado por los jóvenes con aspiraciones a insertarse en el mercado laboral mediante un empleo de calidad; ya que como se

expone en el caso particular abordado en la presente investigación, la mayoría de los jóvenes poseen un empleo poco estable, escasamente remunerativo y sin beneficios sociales.

En lo que refiere a las empresas que pueden acceder a este Programa son empresas privadas: micro empresas, pequeña o mediana y gran empresa³⁸.

En lo que respecta al plazo de adhesión se podrán incorporar trabajadores al Programa de Inserción Laboral por un plazo mínimo de un mes y máximo 6 seis meses. El plazo máximo se extenderá a nueve meses cuando los empleadores incorporen a trabajadores mayores de 40 años o mujeres; y doce meses en el caso de personas con discapacidad.

Los trabajadores incorporados percibirán una ayuda económica mensual a cargo del MTEySS de la Nación. A continuación se exponen los importes proporcionados por el MTEySS de la Nación, según las características de cada trabajador, si realiza o no jornada completa y durante cuánto tiempo percibe dicho monto.

Cuadro Nº 2: Monto económico mensual aportado por el MTEySS de la Nación

Trabajadores	Jornada	Aporte del MTEySS de la Nación	Duración del Programa
Menores de 40 años	Completa	\$ 2.500	0 a 6 meses
Menores de 40 años	Parcial	\$ 1.000	0 a 6 meses
Mayores de 40 años	Completa	\$ 2.500	0 a 9 meses
Mayores de 40 años	Parcial	\$ 1.000	0 a 9 meses
Personas con discapacidad	Completa	\$ 2.700	0 a 12 meses
Personas con discapacidad	Parcial	\$ 1300	0 a 12 meses

Fuente: elaboración propia en base a los datos aportados por el Área de Intermediación Laboral dependiente de la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de la ciudad de Rosario.

Por su parte las empresas poseen el deber de cumplir con todas las obligaciones pertinentes a la legislación laboral vigente y seguridad social.

2.3.- Régimen de Crédito Fiscal

Este Régimen de Crédito Fiscal consiste en un impulso a las empresas para la capacitación de sus trabajadores. Este régimen a diferencia de Acciones para el Entrenamiento en Empresas y el Programa de Inserción Laboral posee como población objetivo a las empresas y, en segundo término a los trabajadores. Así lo manifiesta la Coordinadora del Área de Intermediación Laboral: “este programa no es nuestro pero nosotros intervenimos, se llama Programa de Crédito Fiscal que las

³⁸ Categorización de empresas según dotación de personal: micro empresas hasta cinco empleados; pequeña empresa de seis a quince empleados, mediana empresa de dieciséis hasta ochenta empleados, gran empresa de ochenta y un empleados en adelante. Información proporcionada por el Área de Intermediación Laboral dependiente de la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de la ciudad de Rosario.

empresas lo utilizan mucho y el programa tiene, por decirte, cuatro líneas: entrenamiento (casi igual al entrenamiento que antes te comentaba); formación en estudios de los trabajadores (pueden ser los mismos trabajadores de la empresa, para terminar por ejemplo, el secundario); la capacitación o certificación de competencias y la última que es el fortalecimiento.” (Ver Anexo N° 2) Estas cuatro líneas de acción tienen, al igual que lo expresado en apartados anteriores, a los jóvenes en condiciones de vulnerabilidad como población prioritaria ya que no sólo les permite adquirir mayores competencias o cualificaciones fortaleciendo lo ya aprendido, sino además terminar sus estudios primarios o secundarios. Tal como se expondrá en el estudio de caso, la no finalización de la educación formal es una característica clave en esta franja etaria en condiciones de exclusión tanto social como del mercado laboral.

En lo que respecta a las empresas responsables de los proyectos, las mismas recibirán certificados de crédito fiscal que les permitirá cancelar impuestos cuya aplicación, percepción y fiscalización se encuentre a cargo de la AFIP.

Las actividades financiadas dentro de este marco son: **formación profesional** que comprende cursos cuyos beneficiarios sean ocupados de la empresa responsable o desocupados a elección de la empresa responsable para fortalecer su productividad, competitividad y capacidad de generación de empleos de calidad; **formación para certificación de estudios de nivel primario, secundario, terciario o superior** efectuados en instituciones educativas que otorguen títulos oficiales y destinados a beneficiarios ocupados de la empresa responsable, ocupados de la empresa participante o desocupados a elección de la empresa responsable; **prácticas de entrenamiento para el trabajo** que constituyen acciones dirigidas a mejorar las condiciones de empleabilidad de trabajadores desocupados mediante el desarrollo de prácticas en ambientes de trabajo que incluyan procesos teóricos y acciones de tutorías tendientes a enriquecer habilidades y destrezas; **fortalecimiento y/o certificación de la calidad de gestión para las instituciones de formación profesional** que son las que generan la oferta formativa de acuerdo a las demandas y necesidades de los sectores, se busca fortalecer a estas instituciones o que su trabajo se realice a partir de estándares previstos por el referencial de calidad del MTEySS-IRAM.

2.4.- Seguro de Capacitación y Empleo

El Seguro de Capacitación y Empleo forma parte de una política de protección del empleo implementada por Gobierno Nacional en conjunto con los otros niveles del Estado: Provincias y Municipios. Surge en el año 2006 como política activa y superadora de las propuestas asistencialistas gestionadas durante la crisis del año 2001.

“El Seguro de Capacitación y Empleo es un esquema integrado de prestaciones por desempleo no contributivo para apoyar a diferentes públicos en la búsqueda activa de un empleo, a través de la actualización de sus competencias laborales y de su inserción en empleos de calidad. Esto implica: una asignación monetaria mensual no remunerativa de \$225 durante los primeros 18 meses y de \$200 durante los últimos 6 meses. Esta asignación es acompañada por acciones (prestaciones) que debe realizar el participante:

- Finalización de estudios primarios y/o secundarios con entrega de certificación de estudios formales.
- Actividades de formación profesional y capacitación laboral.
- Servicios brindados por la Oficina de Empleo: orientación laboral (OL) ; apoyo a la búsqueda de empleo (ABE); orientación al trabajo independiente (OTI)
- Participación en los cursos de trayectos de orientación laboral (TOL)
- Profesionalización del Trabajo Doméstico (Resolución N° 876/06). El objetivo central es jerarquizar y profesionalizar a las personas participantes del seguro que realizan estas tareas.
- Entrenamiento para el trabajo en el sector público, privado y ONGs.
- Apoyo a la inserción laboral en el sector público, privado y ONGs según la cantidad de horas de actividad diarias.
- Programa Empleo Independiente con la entrega de las cuotas en su totalidad según el proyecto³⁹.

Además por realizar y finalizar estas acciones se agregan incentivos: por la terminalidad educativa y la formación profesional se les otorga \$ 225 en el período de realización y una vez finalizada se otorga un premio de \$ 600 por la terminalidad educativa, y de \$ 900 por la formación profesional. En caso que el beneficiario presente un proyecto para un Empleo Independiente percibirá hasta \$ 25.000. En el caso de pasar a formar parte del Programa de Inserción Laboral percibirá un incentivo económico de \$ 2.700 en un puesto de trabajo público o privado y en el caso de realizar Acciones para el Entrenamiento en un puesto de trabajo en el sector privado hasta \$ 2.000 mensuales.

Este Seguro de Capacitación y Empleo está destinado a aquella población desocupada, mayores de 18 años, específicamente vulnerable; y es el MTEySS de la Nación quien determina la incorporación tras evaluar las calificaciones educativas, el nivel de ingreso del grupo familiar y las condiciones de precariedad laboral. Este Seguro no es exclusivo de la población joven, al igual que las políticas públicas anteriormente mencionadas. Aun así, el objetivo que se persigue a través de este Seguro de Capacitación y Empleo es que los beneficiarios, especialmente los jóvenes, puedan adquirir habilidades para conseguir y mantener un empleo; es decir, aumentar a través de la capacitación las posibilidades de inserción en el mercado laboral de esta población objetivo que presenta dificultades laborales, de tal forma de aumentar la tasa de empleabilidad.

2.5.- Programa jóvenes con Más y Mejor Trabajo

El Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo fue creado por la resolución N° 497/08. Constituye una iniciativa del MTEySS de la Nación con el fin sostener una mejora en la

³⁹ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN. Sitio web disponible en: <http://www.trabajo.gob.ar/segurocapacitacion/>

economía a través de la creación de empleo, la reducción de los niveles de pobreza y el aumento de los índices de inclusión social.

Según esta resolución, el mismo está dirigido a jóvenes que reúnan los siguientes requisitos:

- Que tengan entre 18 y 24 años.
- Que no hayan finalizado el colegio primario y/o el secundario.
- Que no estén trabajando en blanco.
- Que no estén cobrando ningún otro Programa o Plan Nacional o Provincial, incluida la Asignación Universal por Hijo.

El Estado Nacional sostiene que “... es necesario profundizar esta estrategia para enfrentar la situación de desempleo que aún afecta a las y los jóvenes de dieciocho (18) a veinticuatro (24) años de edad con estudios informales incompletos; consolidando el conjunto de instituciones y acciones en ejecución y creando nuevas herramientas para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de los mismos. Que las y los jóvenes adquieren un valor trascendental y preponderante como actores estratégicos del desarrollo integral de la sociedad, siendo la educación, la formación y los procesos de apoyo a la inserción en empleos de calidad las llaves para el logro del mencionado objetivo”⁴⁰.

En este marco de desarrollo integral de la sociedad el programa pretende generar la inclusión de los y las jóvenes tanto a nivel social como laboral; partiendo de la integración de acciones entre los diferentes niveles: nacional, provincial y municipal; así como también organizaciones sindicales y empresariales.

“Los objetivos específicos del programa son:

1. Generar oportunidades de inclusión social y laboral a través de acciones que permitan a los jóvenes identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse.
2. Apoyar la finalización del colegio.
3. Que los jóvenes realicen experiencias de capacitación y de prácticas en ambientes de trabajo.
4. Capacitarlos para que inicien una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo”⁴¹.

Según lo expuesto en la resolución; para lograr dichos objetivos el programa cuenta con diferentes prestaciones. En primer lugar, el Taller de orientación e Inducción al ámbito laboral (POI) que tiene una duración de dos meses y se capacita a los/las jóvenes en diferentes áreas: Salud e higiene en el trabajo, Derechos y deberes

⁴⁰ DAE Sistema de información Impositiva y Laboral on line. Disponible en: <http://www.dae.com.ar/leg/otras/o08/r497.html>

⁴¹ Municipalidad de Victorica. Provincia de La Pampa. Disponible en: <http://www.victorica.gob.ar/areas-municipales/programa-nacional-jovenes-con-mas-y-mejor-trabajo.html>

laborales, Alfabetización digital y Proyecto Formativo Ocupacional. El objetivo de este taller consiste en direccionar y fortalecer las capacidades en la construcción de su proyecto de trabajo; con el fin de que al finalizar el mismo, los/las jóvenes tengan mayor claridad sobre el ámbito laboral al que se quieren dedicar y puedan contar con las herramientas necesarias para la concreción de su objetivo laboral.

Por otro lado se encuentra la formación para la certificación de sus estudios primarios y/o secundarios. En dicha instancia se incentiva a los/las jóvenes a concluir sus estudios. Esta formación se considera relevante en el programa ya que sin los mismos las posibilidades de inserción en puestos de trabajos de calidad se reducen considerablemente en caso de no contar con formación mencionada.

Además se llevan a cabo cursos de formación profesional. Según los intereses y expectativas que tienen los jóvenes al inscribirse en el programa, se desarrollan convenios con diferentes instituciones de capacitación en oficios.

Existe también la posibilidad de realizar emprendimientos independientes; en los casos que los jóvenes cuenten ya con un oficio, se encuentren trabajando de manera independiente o bien, si una vez finalizado el curso de capacitación poseen un “perfil de emprendedores” se los capacita para llevar adelante su propio negocio a la vez que se les otorga una ayuda económica para la inversión inicial.

Una vez que los jóvenes han avanzado en el colegio y/o han finalizado un curso de capacitación de oficio se realizan prácticas en el ambiente de trabajo. El Programa genera, como se expresó anteriormente, acciones de vínculo con empresas locales que puedan ofrecer puestos laborales en los cuales los jóvenes puedan adquirir experiencia laboral concreta. Dichas prácticas pueden durar entre 3 y 6 meses. El apoyo a los jóvenes en la búsqueda de empleo y la intermediación laboral a través de las oficinas de empleo municipales complementa los pilares de dicho Programa. Por intermedio de las mismas se les informa las demandas de trabajo presentadas por las empresas y se promueve la contratación de los mismos, ofreciendo un incentivo económico, por un plazo máximo de seis meses a las pequeñas y medianas empresas que incorporen a los jóvenes participantes del Programa como trabajadores en relación de dependencia.

Por participar en el Programa, una vez reunidos los requisitos necesarios se cobra un incentivo que podría esquematizarse de la siguiente manera:

- “Por estar participando de cualquier prestación recibirán un incentivo de \$450 mensuales.
- Cuando finalizan un año en el colegio y presentan el certificado de aprobación, recibirán un premio de \$600 más un premio a la permanencia de \$300 cuando no hayan abandonado luego del mes de julio.
- Al finalizar un Curso de Formación y presentar el certificado de aprobación del mismo, recibirán un premio de entre \$150 y \$900 según la duración del curso (\$150 por cada mes de curso, con un máximo de \$900).

- Por estar realizando una Práctica Calificante en una empresa, reciben mensualmente los \$250 de incentivo por parte de la empresa, más \$500 por parte del Programa, sumando un monto mensual de hasta \$750.
- Durante la formación en Micro emprendimiento también recibirán el incentivo de \$150 más una inversión inicial cuando se haya aprobado el proyecto de negocio presentado (\$6.000 por única vez)⁴².

Como lo expresa la resolución, durante el desarrollo del Programa, los jóvenes contarán con la asistencia de un tutor encargado de acompañarlos a lo largo de su permanencia en el mismo.

Dicho tutor llevará a cabo reuniones grupales o individuales con los jóvenes como así también supervisará la asistencia de los mismos a las instituciones de capacitación. Estas actividades las desarrolla bajo la supervisión de un Orientador.

Mientras permanezcan inscriptos, los jóvenes podrán seleccionar las prestaciones en las que quiere participar; contando previamente con la aprobación del tutor y el orientador. La única de las prestaciones que puede desarrollarse junto con las demás es la formación educativa.

Cabe aclarar que dicho programa se implementa de manera descentralizada en la ciudad de Rosario; según los 6 distritos Municipales. Y que a diferencia de las políticas públicas descritas anteriormente, este programa es exclusivo para los jóvenes objetos de la presente investigación.

2.6.- Plan Estratégico Industrial 2020

El Plan Estratégico Industrial 2020 forma parte de los Planes Estratégicos desarrollados por el Estado Nacional a partir del año 2003 en diversas áreas, en el marco de la consolidación de un modelo basado en el crecimiento económico con inclusión social a través de la generación de empleo. “El Estado Nacional propone el desarrollo de planes estratégicos con miras al año 2020. Tenemos el ejemplo del Plan Estratégico Industrial y del Plan Agroalimentario. El primero de ellos, con eje en la profundización de la industrialización de 11 sectores productivos y en la generación de 1.500.000 puestos nuevos de trabajo. Para ello resulta imprescindible construir una visión compartida en la sociedad, basada en el diálogo social de los actores y en la articulación institucional de los diversos niveles de estado, que promueva la gestión de políticas públicas que permitan fortalecer nuestro capital social para construir una sociedad justa, equitativa y competitiva a la vez⁴³. Cabe resaltar que la base de este capital social radica en los jóvenes como hacedores y protagonistas de una futura sociedad, quienes a través de capacitarse en diferentes rubros no sólo logran

⁴² Municipalidad de Victorica. Provincia de La Pampa. Disponible en: <http://www.victorica.gob.ar/areas-municipales/programa-nacional-jovenes-con-mas-y-mejor-trabajo.html>

⁴³ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN. Plan Estratégico: Formación Continua: Innovación y Empleo Argentina 2020. Año 2011. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ar/downloads/formacioncontinua/plan-estrategico-argentina-2020-f-continua.pdf>

conseguir mejores empleos sino también contribuyen al aumento de la competitividad y productividad del sector privado.

En el marco de esta articulación institucional entre los diferentes niveles del Estado, el Municipio de la ciudad de Rosario, a través de la Dirección General de Empleo procura la inserción de trabajadores en empresas del Plan Estratégico Industrial 2020. Las actividades principales giran en torno a los siguiente rubros: cuero, calzado y marroquinería, foresto - maderera, textil e indumentaria, avícola, porcina y láctea, materiales para la construcción, automotriz y autopartistas, maquinaria agrícola, medicamentos de uso humano, bienes de capital, software, química y petroquímica. El beneficio para las Empresas Micro o Pequeñas que estén dentro de esta actividades será de \$2700 por 12 meses a tiempo completo, \$1300 a tiempo parcial, exceptuando el eslabón de suministro directo al consumidor, o por empresas, que estén radicadas en un Parque industrial inscripto en el Registro Nacional de Parques Industriales.

2.7.- Programa de Empleo Independiente

Este programa data del año 2004 y pretende contribuir a la generación de empleo de calidad a partir del desarrollo de pequeñas unidades económicas sustentables.

Su fin primordial radica en otorgar una ayuda económica a todos aquellos emprendedores que quieran financiar herramientas, equipamiento, acondicionamiento del local de trabajo, elementos de seguridad, insumos, mercadería, habilitaciones y permisos.

Aquellos emprendedores que accedan a la ayuda económica contarán con tutores, asignados por el MTEySS de la Nación; que se encargarán del seguimiento de cada proyecto, la correspondiente formulación y compra de los insumos requeridos para el mismo y todo lo referente a asistencia técnica. Además se facilita un apoyo a la comercialización a través de la participación en ferias, venta vía internet, rondas de negocios y talleres de capacitación en producción y comercialización.

Pueden participar de este programa los beneficiarios de los siguiente Programas: Seguro Por Desempleo, Seguro de Capacitación y Empleo, Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Jóvenes que participen del Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina (PROGRESAR) trabajadores estacionales incluidos en acciones del MTEySS durante el periodo de receso y desocupados egresados de un Curso de Formación Profesional promovido por el MTEySS. El rubro del emprendimiento productivo debe guardar relación con el curso aprobado.

A modo de conclusión de dicho apartado, la descripción de cada una de las políticas públicas mencionadas anteriormente expone que el origen y el diseño de las mismas corresponden al MTEySS de la Nación que, tras el proceso de descentralización, deja en manos de los Estados Municipales su gestión e implementación. Tal como lo expresa la Jefa de la Oficina de Capacitación y Formación Profesional perteneciente a la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de Rosario: “Todos esos fondos destinados a estas políticas públicas son nacionales y aquí se gestiona. Es decir se hace la parte operativa y obviamente después esto se rinde al MTEySS de la Nación”. (Ver Anexo N° 2). Por todo lo expuesto, tal como se expresó en el capítulo anterior,

todas las políticas descritas en este apartado son políticas sociolaborales e instrumentos de políticas activas de generación de empleo del Estado Nacional.

3.- Descentralización de las Políticas Públicas: el Estado Provincial y Municipal en el marco de las Políticas de Formación y Capacitación Profesional

3.1.- Programa Nueva Oportunidad

Nueva Oportunidad es un programa que comienza a implementarse en el año 2013 capacitando a 320 jóvenes. Durante el año 2014 se desarrolla en forma conjunta con el gobierno provincial dentro del marco del Plan Abre. Este programa posee como objetivo encarar la problemática de estos jóvenes considerados en altos niveles de criticidad social; promoviendo acciones que permitan la inserción e inclusión tanto social como en el mercado de trabajo en el marco de una política de empleo digno, convivencia ciudadana e igualdad de oportunidades.

Nueva Oportunidad se constituye en una experiencia de intervención integral y territorial destinada a jóvenes entre 16 y 30 años de edad que hayan abandonado la escuela y no posean empleo ni formación en oficios. Los equipos de trabajo territorial son los dispositivos que permiten la capacitación y participación creando espacios de intercambio y reflexión con el objetivo que dicha población adquiera las actitudes y aptitudes necesarias para la inserción en el mercado de trabajo como así también conductas de convivencia social. Estos equipos territoriales trabajan en forma coordinada con el fin de acompañar a los jóvenes en la construcción de un proyecto de vida individual

“En una primera instancia se los incluye en cursos de capacitación laboral para luego diseñar propuestas adecuadas que den continuidad al proceso formativo. Se realizan entrevistas laborales y se trabajan propuestas según el perfil laboral y los procesos subjetivos de cada joven a fin de lograr: derivaciones a entrevistas laborales, volver a la escuela, prácticas laborales en empresas, emprendimientos, especialización en la formación recibida, continuar la articulación con otras áreas para aquellos casos que requieran intervención: adicciones, problemas con la ley penal, violencia, entre otros; y otras propuestas culturales o sociales para quienes no responden a las anteriores, siempre con el acompañamiento de los equipos territoriales”⁴⁴.

Los cursos consisten en 6 meses de capacitación en oficios/servicios en el territorio, y de ser necesario se prolonga hasta 2 meses más. Poseen una carga horaria de 168 hs. siendo tres encuentros semanales; dos de capacitación y el restante de re trabajo. Se dictan en los propios barrios de residencia de los beneficiarios, en centros de convivencia barriales, parques huerta y organizaciones civiles inscriptas en el Registro de Instituciones Capacitadoras (RIC) de la Dirección General de Empleo.

Los tipos de cursos que se llevan a cabo son: carpintería, electricidad, panificación, albañilería, huerta productiva, confitería, pintura, ayudante de control numérico, árbitro,

⁴⁴Municipalidad de Rosario. Sitio web disponible en: <http://www.rosario.gov.ar/web/ciudad/jovenes/programa-nueva-oportunidad>

letrista, soldador, talabartería, reparación de bicicletas, instalaciones eléctricas domiciliarias, talabartería, foto y video, servicios hoteleros, mantenimiento urbano con orientación a la herrería, artesanías, jardinería, ayudante de cocina, encuadernación, pizzero/facturero, construcción de instrumentos musicales, agrocosméticos, agroverduras, guardavidas, panificación, serigrafía/diseño, periodismo/radio, durlock, electricidad, joyería, peluquería, audiovisual, mantenimiento urbano, Ingresante metalúrgico, soldador, serigrafía⁴⁵.

Este programa además cuenta con una perspectiva de género. En este marco las capacitaciones orientadas a mujeres son coordinadas por la Dirección Municipal de Derechos Humanos. Consisten en 3 encuentros semanales durante 6 meses, donde además del aprendizaje del oficio específico, se abordan diversas problemáticas tales como derechos de las mujeres, acceso a la Justicia ante violencia de género, métodos anticonceptivos, prevención de HIV, sexualidad, entre otros temas que surgen a lo largo del cursado; otorgándoles un asesoramiento en cualquiera de los casos antes mencionados.

Cabe destacar en este apartado que el grado de articulación entre el Gobierno Provincial y el Municipio de la ciudad de Rosario presenta una intensidad relevante o mayor que con el Estado Nacional en las políticas anteriormente mencionadas; ya que tanto los trabajos de los dispositivos territoriales, como los cursos implementados son financiados y gestionados por ambos niveles del Estado, principalmente con un alto grado de compromiso por parte del Estado Municipal.

4.- Las Políticas de Formación y Capacitación Profesional del Estado Municipal de la ciudad de Rosario

4.1.- Talleres de orientación laboral, desarrollo de competencias y asesoramiento profesional

El Estado Municipal a través del Área de Orientación Laboral lleva a cabo políticas activas de formación y capacitación profesional brindando diferentes tipos de talleres que persiguen disminuir la brecha existente entre las competencias que requieren el sector productivo local y los perfiles de los trabajadores. Si bien dichas políticas no se encuentran enmarcadas en programas, no por ello dejan de ser acciones desarrolladas por el Municipio, no de manera aislada, sino en consonancia con los objetivos de bienestar social articulando la oferta y la demanda que presenta la sociedad civil en lo que a mercado laboral refiere.

⁴⁵ Las últimas acciones del proyecto Nueva Oportunidad, según datos proporcionados por la Dirección general de Empleo, al momento de desarrollar el trabajo de campo fueron: contacto telefónico con nuevas empresas, entre ellas, Pedrin SRL, Micropack, Budget Call Center, Valia y Zarate, Veramar; llevándose a cabo entrevistas a 53 jóvenes, lo que resultó en 11 derivaciones a la Empresa Andreani SA para el puesto de cartero, 3 derivaciones a Ingesir Envasadoras para el puesto de soldador, 2 derivaciones a Costanera Rosario para el puesto de limpieza, 2 derivaciones a Grupo Pinturerías Rosario para el puesto de logística y otras derivaciones a Pedrin SRL para el puesto de ayudante de envasador.

Desde esta perspectiva los talleres que implementa son: de orientación laboral, de desarrollo de competencias y de asesoramiento profesional. Son destinatarios de los mismos aquellas personas mayores de 18 años, con educación secundaria completa y educación terciaria incompleta. La mayoría de la población que presenta tales características refiere a la población objeto de la presente investigación, ya que son muchos los jóvenes que no presentan estudios terciarios completos (según la información recolectada en el presente caso particular analizado en el capítulo 4) y buscan en estos talleres la posibilidad de un aprendizaje de habilidades y competencias que les permita insertarse en el mundo laboral.

El **taller de orientación laboral** aporta a los participantes herramientas para facilitar su búsqueda laboral así como también, proporciona asesoramiento sobre la posibilidad de realizar capacitaciones en distintos oficios y/o motivarlos a la finalización de la educación formal. Los objetivos que persigue este taller son: aprender a organizar y planificar la búsqueda de empleo, conocer los distintos medios para localizar ofertas laborales y brindar herramientas útiles para mejorar sus condiciones de empleabilidad. Durante el año 2014 se llevaron a cabo 118 talleres de orientación laboral, dictados por personal de la Dirección General de Empleo a los cuales asistieron 1884 personas.

Los ejes temáticos en que se basa el cursado son: definición de perfil laboral: Identificación de fortalezas y debilidades personales en relación al trabajo. Competencias laborales; técnicas de búsqueda de empleo: Carta de presentación, currículum vitae, entrevista de selección, dinámica de grupos; métodos de búsqueda de empleo: Presentación espontánea, medios impresos, internet, redes sociales, redes de contactos, agencias privadas de colocación, servicios públicos de empleo e información de los servicios que ofrece de la Dirección General de Empleo.

El taller de **Desarrollo de competencias** posee como finalidad brindar herramientas de gestión que posibiliten a los postulantes a incorporarse en el mundo del trabajo. También se busca fortalecer las competencias personales y actitudinales como respuesta al mercado competitivo laboral, para de este modo lograr el empoderamiento individual desde lo laboral y profesional.

Los objetivos que persigue son: aprender a organizar y planificar la búsqueda de empleo, conocer los distintos medios para localizar ofertas laborales y brindar herramientas útiles para la búsqueda laboral.

Los ejes temáticos refieren a: mejoramiento de la empleabilidad para un acercamiento más competitivo al mercado de trabajo: perfil laboral, competencia laboral, fortalezas y debilidades, información sobre concursos y selecciones que lleva a cabo el Municipio a través de sus diferentes áreas. Definición de perfil laboral: Identificación de fortalezas y debilidades personales en relación al trabajo. Competencias laborales y técnicas de búsqueda de empleo: Carta de presentación, currículum vitae, entrevista de selección, dinámica de grupos, métodos de búsqueda de empleo: Presentación espontánea, medios impresos, internet, redes sociales, redes de contactos, agencias privadas de colocación, servicios públicos de empleo e información de los servicios de la Dirección General de Empleo.

El taller de **Asesoramiento Profesional** se diseñó con el propósito de ofrecer a los participantes acciones de orientación profesional, como así también, fortalecer sus competencias laborales y autoestima, potenciando sus ventajas competitivas, con el fin de obtener una adecuada inserción laboral.

Sus objetivos son: aprender a organizar y planificar la búsqueda de empleo, conocer los distintos medios para localizar ofertas laborales, brindar herramientas útiles para la búsqueda laboral y promover el desarrollo de competencias que agreguen valor a su formación profesional.

A diferencia de los dos talleres anteriores, la población objetivo de este taller son personas mayores de 18 años, con educación terciaria completa y educación universitaria incompleta o completa.

Los temas a tratar en este taller giran en torno a: desarrollo de Marketing personal y comunicación, autoempleo y emprendedorismo como alternativa de ocupación, ampliación de redes de contacto personal e institucional, métodos de búsqueda de empleo: Presentación espontánea, medios impresos, internet, redes sociales, redes de contactos, agencias privadas de colocación, servicios públicos de empleo, diseño de un itinerario personalizado de búsqueda de empleo, definición de perfil laboral: Identificación de fortalezas y debilidades personales en relación al trabajo. Selección por competencias e información de los servicios de la Dirección General de Empleo.

4.2.- Cursos de Oficios financiados a través del Presupuesto Participativo de la Municipalidad de Rosario

El Estado Municipal de la ciudad de Rosario desarrolla dos veces al año, en los meses de marzo y julio, la inscripción a los cursos de oficios gratuitos, que constituyen una instancia de formación y capacitación votada por los vecinos a través del Presupuesto Participativo. Tal como sucede con los talleres de orientación laboral, estos cursos no se enmarcan dentro de la estructura de un programa sino que constituyen políticas activas que persiguen la generación de empleo considerando a la formación y capacitación profesional una herramienta básica para la inserción en el mercado laboral.

Dichos cursos son dictados por Instituciones Capacitadoras tanto públicas como privadas ubicadas en los seis diferentes Distritos Municipales. Estas Instituciones conforman lo que se denomina: Registro Municipal de Instituciones Capacitadoras creado por el Decreto N° 25455/05. La Secretaría de Producción y Desarrollo Local de la Municipalidad de Rosario, mediante la Dirección General de Empleo tiene como función la gestión de dicho Registro, con la finalidad de facilitar la oferta de capacitación laboral en oficios, promoviendo el desarrollo, participación e incorporación de jóvenes y adultos al mercado laboral. Las mismas deben cumplir una serie de requisitos para formar parte de dicho Registro Municipal⁴⁶. Así lo expresa el

⁴⁶ Los requisitos y documentación de las Instituciones Capacitadoras (RIC) son: Instituciones Capacitadoras con Personería Jurídica: copia del decreto o resolución de otorgamiento del número de Personería Jurídica, copia de los estatutos completos; el objeto, o uno de los objetos, de la misma debe contemplar a la capacitación específicamente; copia del acta de designación de autoridades, copia del último acta de renovación de autoridades con la certificación del órgano de fiscalización correspondiente, constancia de Inscripción ante la

Coordinador de la Oficina de Extensión a la Comunidad de la Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario: “La Municipalidad tiene un Registro de Instituciones Capacitadoras, el RIC, que es un padrón donde están incluidas todas las Instituciones de Capacitación habilitadas para trabajar con estos proyectos. Es un padrón abierto. Se abren períodos regulares de inscripción. La Institución debe estar inscrita en el Padrón de Proveedores de la Municipalidad para poder cobrar. En cuanto a los requisitos... son requisitos administrativos que tienen que ver con cuestiones documentales básicamente y entiendo que tiene que haber alguna cuestión ocular o inspección del espacio donde uno va a capacitar. Que uno cuente con máquinas y con todas las condiciones necesarias para un marco de aprendizaje” (Ver Anexo N° 2)⁴⁷. Los rubros más elegidos dentro de los cursos de oficios son: administración, talabartería, estética, gastronomía, oficios, servicios, textil, computación.

En el transcurso del año 2014 se dictaron diferentes tipos de capacitaciones gestionadas e implementadas desde el Área de Capacitación y Formación Profesional. Cabe destacar, que tales capacitaciones no sólo provienen de fondos del Presupuesto Participativo sino que además existen otras fuentes de financiamiento según el trabajo coordinado y transversal que despliega el Estado Municipal con los diferentes niveles del Estado.

Se implementaron durante el respectivo año, 99 cursos financiados en su totalidad por el Municipio a través del Presupuesto Participativo. Contaron con 1901 personas inscriptas y 1250 egresadas. Estos fueron dictados por Instituciones de Capacitación a través de convenios celebrados con la Municipalidad.

Los cursos financiados por MTEySS de la Nación ascendieron a la suma de 41 cursos; siendo el Estado Municipal en encargado de administrar los mismos y relevar la información al Estado Nacional.

Además se registraron 77 cursos, denominados sectoriales, financiados por el MTEySS de la Nación a través de acuerdos con diferentes Cámaras y Sindicatos. Estos cursos son financiados con fondos presupuestarios nacionales.

Estos dos últimos cursos financiados por el Estado Nacional más quienes se inscribieron a los talleres de orientación laboral, mencionados en el apartado anterior, conformaron un total de 1183 personas inscriptas.

Los rubros más destacados durante el año 2014 fueron: administrativos, gastronómico, servicios (ventas, higiene y seguridad, peluquería, etc.); textil, oficios (mecánica, refrigeración, electricidad, carpintería, etc.).

AFIP, Ingresos Brutos (API) o Resolución API otorgando la exención, habilitación municipal como institución educativa y/o capacitadora, habilitación correspondiente: En el caso de IC que manipulen alimentos deberán tener, además, la correspondiente habilitación, inscripción en el Padrón Agentes de Cobros de la Municipalidad de Rosario. En caso de Asociatividad, la IC que provea el lugar para el desarrollo de actividades (tanto teóricas como prácticas) debe poseer la situación frente al DREI con las características anteriormente mencionadas.

⁴⁷ Con mayor profundidad se expondrá en rol de la Institución Capacitadora en el estudio del caso particular de articulación pública – privada desarrollado en capítulo 4)

Como se puede observar son mayoría los cursos dictados y financiados a través del Presupuesto Participativo Municipal como así también la cantidad de personas inscriptas y egresadas. Lo que conduce a establecer que las causas primigenias de este hecho puntual estriban en la cercanía por parte del Estado Municipal a la sociedad civil como también a la utilización de una herramienta de participación ciudadana como lo conforma el Presupuesto Participativo. Así lo manifiesta la Jefa de la Oficina Capacitación y Formación Profesional al preguntársele acerca de si todas las acciones de capacitación y formación profesional están en el marco del Presupuesto Participativo o responden a otra lógica: “principalmente responden a la lógica del Presupuesto Participativo. Es decir, se financian y se enmarcan dentro de esta lógica. Y esto se debe a una necesidad por parte de la población de votar estos cursos. En cada distrito a través de la mecánica y lógica del Presupuesto Participativo la gente vota cuáles cursos considera más necesarios de que la Municipalidad desarrolle”. (Ver Anexo N° 2)

4.2.1.- El presupuesto Participativo y los cursos de Oficios

El Presupuesto Participativo es un instrumento de democracia directa, que permite a los ciudadanos tomar decisiones participando en el tratamiento del presupuesto municipal, a través de la realización de propuestas y proyectos que consideren relevantes con el fin de obtener mejoras en la calidad de vida de sus habitantes. Es considerada una política de participación ciudadana, en el marco de la cual se debaten prioridades por aéreas temáticas.

En la República Argentina, el primer municipio en adoptar el Presupuesto Participativo fue la Ciudad de Rosario, Provincia de Santa Fe, la cual sancionó la ordenanza respectiva en el 2002 y el primer Presupuesto Participativo se desarrolló en el año 2003.

Los inicios de esta herramienta de participación datan, en la ciudad de Rosario, de la década de los 90'. Tal como se ha mencionado en la descripción del marco donde surgen las políticas de formación y capacitación profesional, el contexto socio económico de la región, durante esa época, se caracteriza por el aumento en el nivel de desempleo en el Gran Rosario y una tendencia a la precarización del empleo en todas sus formas como producto de la política neoliberal implementada.

Diversos hechos acompañan un proceso de reforma del estado, y un mayor interés de los ciudadanos por participar más activamente en cuestiones relacionadas a la sociedad civil. La globalización, la reforma del estado, el proceso de descentralización, son algunos de los hechos que han acompañado también la transformación de estructuras jerárquicas, formales, y burocráticas.

De este modo, es posible visualizar cómo en las últimas décadas en la ciudad de Rosario –producto de las políticas neoliberales- se produce una transformación en su estructura social, generando nuevas necesidades en materia de políticas públicas, demandando mayor presencia estatal en todos sus niveles.

La primera edición se realizó en 2002 bajo el nombre “Presupuesto Participativo 2003”, en un momento crítico, de fuerte protesta social y agudas restricciones

presupuestarias. La crisis desatada en diciembre de 2001 obligó a la Municipalidad de Rosario a reforzar y extender su red de contención social.

En este contexto se desarrollaron una serie de iniciativas institucionales que privilegiaban el componente participativo y la gestión conjunta de los problemas locales. Así, resultó decisivo el contacto directo con el barrio y sus demandas. La descentralización sirvió de escenario privilegiado en el cual cada distrito se constituyó en una unidad de participación para consensuar y planificar la gestión local. Tal como lo expresa la Coordinadora del Área de Presupuesto Participativo perteneciente a la Secretaría General de la Municipalidad de Rosario refiriéndose a la crisis del año 2001: “Rosario a diferencia de otras ciudades que salían de la crisis con represión o menos participación (es lo que yo creo), Rosario hizo el proceso inverso: comprometamos a la gente para que se sientan parte del Estado (porque es eso, sino no existe el Estado) con los vecinos, y cómo podemos salir de la crisis con más democracia y no con menos democracia. Así se impone, a grandes rasgos el Presupuesto Participativo en Rosario (Ver Anexo N° 2) El funcionamiento está regulado por la Ordenanza N°7326/2002 y sus modificatorias N°7869/2005, 8007/2006, y 8557/2010.

El Presupuesto Participativo se desarrolla anualmente. Pueden participar todos los vecinos de Rosario mayores de 16 años y está organizado en diferentes momentos: Primera Ronda de Asambleas Barriales, Consejos Participativos de Distrito, Segunda Ronda de Elección de Proyectos, y Tercera Ronda. Una vez seleccionados los proyectos se realiza el estudio de factibilidad de los mismos para que luego sean votados por los ciudadanos.

En lo referente a los cursos de oficios, los mismos forman parte del Presupuesto Participativo desde sus inicios. Hasta el año 2007 fueron proyectos atinentes a la Secretaría de Promoción Social para luego ser objetos de desarrollo del Área de Formación y Capacitación Profesional dependiente de la Dirección General de Empleo correspondiente a la Secretaría de Producción y Desarrollo Local de la Municipalidad de Rosario. Así lo manifiesta la Jefa de la Oficina de Capacitación y Formación Profesional: “Hacia rato que se estaba viendo que tenía que ver más con la producción que con la promoción en el mercado laboral. Digamos no otorgar subsidios ni subvenciones sino promover el empleo.” (Ver Anexo N° 2). La pertenencia a la Secretaría de Producción y Desarrollo Local permite observar el carácter laboral, tal como se expresa en el capítulo anterior, de los cursos de oficios como política de capacitación y formación profesional.

Desde los comienzos del Presupuesto Participativo los cursos de oficios se han ubicado en los primeros diez puestos de los proyectos más votados por los ciudadanos⁴⁸.

La cuestión de la formación y capacitación profesional de los jóvenes en la agenda gubernamental del Municipio, si bien fue siempre un tema de agenda gubernamental, desde hace unos años comienza a ser una cuestión relevante, tal como lo expresa la

⁴⁸ Fuente: Municipalidad de Rosario. Sitio web disponible en: http://www.rosario.gov.ar/sitio/informacion_municipal/pp_biblioteca.jsp - http://www.rosario.gov.ar/sitio/informacion_municipal/pp_anteriores.jsp#

Jefa de la Oficina de Formación y Capacitación Profesional. “Yo creo que siempre fue un tema pero desde hace unos cinco o seis años se constituye como una cuestión relevante que ameritaba la creación de un área dentro de la Dirección de Empleo. Específicamente desde el 2008 se crea el área como tal” (Ver Anexo N° 2).

De tal manera, es a partir de los años 2007- 2008 donde los cursos de oficios comienzan a constituirse en una política de acción gubernamental destinada a contener los índices de desempleo. En el cuadro N° 3 se puede observar cómo han aumentado la cantidad de votantes que eligieron los cursos de oficios como proyectos a realizarse a través de los fondos del Presupuesto Participativo. Si bien, a partir del año 2007 hasta el 2010 la cantidad de votos presenta muy poca variación, es menester destacar que en el año 2013 y 2014 es totalmente significativo el aumento de ciudadanos que votaron los proyectos de cursos de oficios. La suma se ha sextuplicado en el año 2013, mientras que en el 2014 se ha quintuplicado, con respecto al año 2007.

Cuadro N°3: Cantidad de votos correspondientes a los Cursos de Oficios por Distritos Municipales, según cada ejercicio de Presupuesto Participativo (*)

DISTRITOS	PP 2007	PP 2008	PP 2010	PP 2011	PP 2012	PP 2013	PP 2014
CENTRO	624	521	1382	2785	0	7897	5436
NORTE	553	515	336	1160	2883	1892	1026
NOROESTE	552	812	416	913	1632	2113	1493
OESTE	923	817	759	1686	3381	3448	3758
SUDOESTE	436	251	485	1267	1653	2316	2625
SUR	450	542	433	1367	3185	1006	1193
TOTAL DE VOTOS	3538	3458	3811	9178	12734	18672	15531

Fuente: elaboración propia según datos de la Municipalidad de Rosario disponibles en: http://www.rosario.gov.ar/sitio/informacion_municipal/pp_biblioteca.jsp
http://www.rosario.gov.ar/sitio/informacion_municipal/pp_anteriores.jsp#

(*) Los datos relativos al año 2009 no se encuentran disponibles en el sitio web correspondiente a la Municipalidad de Rosario

En el cuadro N° 4 se puede observar el importe asignando a los cursos de oficios durante cada ejercicio del Presupuesto Participativo. Desde el año 2007 al año 2014, el monto destinado a los cursos se ha quintuplicado, siguiendo la tendencia del aumento de los votantes (verificable en la cuadro N°3). Lo mismo ocurre con respecto a los años 2013 y 2014 donde la asignación presupuestaria ha alcanzado montos notablemente superiores al año 2007.

Cuadro N°4: Presupuesto destinado a los Cursos de Oficios por Distritos Municipales, 2007 – 2014 (en pesos)

DISTRITOS	PP 2007	PP 2008	PP 2009	PP 2010	PP 2011	PP 2012	PP 2013	PP 2014
CENTRO	\$ 310.000	\$ 400.000	\$ 530.000	\$ 500.000	\$ 530.000	\$ 0	\$ 600.000	\$ 747.600
NORTE	\$ 280.000	\$ 400.000	\$ 480.000	\$ 500.000	\$ 480.000	\$ 600.000	\$ 800.000	\$ 907.800
NOROESTE	\$ 280.000	\$ 500.000	\$ 610.000	\$ 500.000	\$ 610.000	\$ 600.000	\$ 780.000	\$ 961.200
OESTE	\$ 300.000	\$ 500.000	\$ 610.000	\$ 500.000	\$ 610.000	\$ 600.000	\$ 850.000	\$ 961.200
SUDOESTE	\$ 280.000	\$ 500.000	\$ 320.000	\$ 500.000	\$ 320.000	\$ 600.000	\$ 620.000	\$ 801.000
SUR	\$ 280.000	\$ 400.000	\$ 480.000	\$ 500.000	\$ 480.000	\$ 600.000	\$ 800.000	\$ 961.200
TOTAL EN PESOS	1.730.000	2.700.000	3.030.000	3.000.000	3.030.000	3.000.000	4.450.000	5.340.000

Fuente: elaboración propia según datos de la Municipalidad de Rosario disponibles en:
http://www.rosario.gov.ar/sitio/informacion_municipal/pp_biblioteca.jsp
http://www.rosario.gov.ar/sitio/informacion_municipal/pp_anteriores.jsp#

Si bien el monto en pesos asignado a los cursos de oficios se ha incrementado notoriamente a lo largo de estos años; el porcentaje con respecto al Presupuesto Participativo total en el año 2014, presenta un aumento sólo del 1% con respecto al año 2007, tal como se puede observar en el cuadro N° 5.

Así mismo, se puede visualizar que el mayor porcentaje destinado a los cursos de oficios corresponde a la partida presupuestaria correspondiente a los años 2009 y 2010. Mientras que en los años 2011, 2012 y 2013 es insignificante la variación de dicho porcentaje.

Cuadro N°5: Porcentaje de cada ejercicio de Presupuesto Participativo destinado a los Cursos de Oficios

	PP 2007	PP 2008	PP 2009	PP 2010	PP 2011	PP 2012	PP 2013	PP 2014
MONTO ASIGNADO A PRESUPUESTO PARTICIPATIVO (en millones de pesos)	27.500	30.000	30.000	30.000	36.000	42.000	58.000	77.000
PORCENTAJE DESTINADO A LOS CURSOS DE OFICIOS CON RESPECTO AL TOTAL DE PP	6%	9%	10%	10%	8%	7%	8%	7%

Fuente: elaboración propia según datos de la Municipalidad de Rosario disponibles en: http://www.rosario.gov.ar/sitio/informacion_municipal/pp_biblioteca.jsp
http://www.rosario.gov.ar/sitio/informacion_municipal/pp_anteriores.jsp#

A modo de conclusión sobre los datos arrojados se puede determinar que si bien, desde el año 2007 hasta el 2014 la cantidad de ciudadanos que eligieron los cursos de oficios tanto como el monto asignado a los mismos han aumentado, el porcentaje de cada partida presupuestaria ha permanecido prácticamente sin modificaciones. Tal cuestión no constituye un dato menor ya que, por un lado, una de las aristas claves del Presupuesto Participativo es la capacitación laboral y, por otro, los cursos conforman una herramienta de capacitación y formación profesional que permite facilidades en el acceso al mercado laboral como así también una mejora en la calidad, calificación y competencias requeridas en el mundo del trabajo.

La primera cuestión puede ser consecuencia de que con el transcurrir de los años han ingresado al Presupuesto Participativo más temáticas tales como: actividades para niños, mejoras en las calles, talleres culturales, iluminación, espacios verdes, que de alguna manera, condujeron a una reasignación presupuestaria en detrimento de la temática sobre capacitación laboral.

En lo que respecta a la segunda cuestión, podría establecerse que los cursos de oficios como instrumentos de facilidad de acceso al mercado, presenten obstáculos en sí mismos en lo atinente a la finalidad para los cuales fueron implementados: la disminución de la tasa de desempleo.

5.- El denominador común de las Políticas de Formación y Capacitación Profesional del Estado Municipal: los jóvenes en situación de exclusión social y el sector productivo local

Según los informes de la OIT⁴⁹ sobre las tendencias de empleo juvenil en el mundo revelan que las probabilidades de estar desempleado es de 2.7 veces mayor para los jóvenes que para los adultos. Por lo cual el Estado en sus diferentes niveles; a través de acciones coordinadas; ha implementado diferentes políticas públicas destinadas a disminuir los niveles de desempleo, a elevar los índices de inclusión social y educación de la población.

En este marco, la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de Rosario pone a disposición de la población un conjunto de prestaciones orientadas a promover la inserción laboral de quienes se encuentren desocupados y la transformación de programas asistenciales en políticas de integración social y productiva. Se trata de políticas directas de promoción de empleo, a través de intermediación laboral y capacitación para el trabajo con el fin de potenciar la inserción de la ciudadanía al mercado de trabajo.

Estos servicios que presta la Dirección de Empleo no son exclusivamente para un rango etario determinado de la población sino para toda la ciudadanía en general. Aun así, al describir las políticas públicas de capacitación y formación profesional y según el caso abordado en la presente investigación, son los jóvenes quienes presentan el rango de población más vulnerable a las condiciones sociales y económicas actuales.

Según Abdala (2004) la tasa de desempleo juvenil duplica y triplica la tasa de desempleo general lo cual presenta un desafío a afrontar por parte de la sociedad en su conjunto como así también de los gobiernos de América Latina. Son los jóvenes quienes se constituyen en un recurso prioritario y estratégico para el desarrollo futuro de la sociedad siendo la formación y la capacitación instrumentos claves en la construcción individual y social en la trayectoria de vida de los mismos.

Tal como lo expresa el Director de Abordajes Específicos perteneciente a la Dirección de Juventudes de la Municipalidad de Rosario: “En realidad el problema que tienen es que no han sido incluidos, cuidados ni alojados por nadie en particular... Esos jóvenes están con dificultades atravesando momentos difíciles, sin trabajo, consumen sustancias, son población carcelaria... y la idea es potenciarlo en sus singularidades...” (Ver Anexo N° 2).

Todas las políticas públicas anteriormente mencionadas tienen como fin la inserción laboral, por ende, el aumento de la tasa de empleabilidad y la inversión en capital humano de estos jóvenes que constituyen el grupo etario más vulnerable a la precarización laboral, a contratos de trabajo de escasa duración, inestables y con ningún beneficio social, lo cual se podrá observar en el análisis de los datos arrojados de las características la población, objeto de estudio, del caso particular abordado en el capítulo 4.

⁴⁹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013. “Una generación en peligro”, 2013. Pág. 9. Sitio web disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_222658.pdf

Tal como lo señala Atucha y Labrunée (2011): “La empleabilidad es un concepto que reúne dos vocablos compuestos: empleo y habilidad. La habilidad para obtener o conservar un empleo, y más particularmente aquél de calidad o trabajo decente, tiene relación directa con el nivel de instrucción del trabajador. Las cualidades que son necesarias en este sentido, contenidas en el concepto de capital humano, como abarcador de aquellas capacidades que hacen más productivo al trabajador, deben atender a un mercado de trabajo en el que aparecen constantemente mayores demandas y nuevas formas de organización de la producción”⁵⁰. Esta concepción de inversión en capital humano de este tipo de políticas públicas de formación y capacitación profesional destinadas a los jóvenes da cuenta del origen neoclásico (neoliberal) que poseen. Dentro de esta visión, las correcciones deben hacerse desde el plano de la oferta de trabajo, es decir, aumentando las habilidades y competencias del trabajador a fin de insertarse en el mundo del trabajo; equiparando oferta y demanda laboral.

Es necesario hacer mención que estas políticas de formación y capacitación profesional, además de perseguir la inserción laboral de jóvenes en condiciones de exclusión social, presentan una segunda arista a tener en cuenta que refiere a la vinculación de las mismas con el sector productivo local. Si bien se desarrollará con mayor profundidad en el capítulo siguiente, es menester destacar que estas políticas están destinadas a beneficiar al sector productivo local en dos sentidos, por un lado, a través de beneficios fiscales o incentivos económicos otorgado por los diferentes niveles del Estado, y por otro, facilitando el aumento de los índices de competitividad y productividad de cada empresa a través de la capacitación de sus recursos humanos.

A modo de esquematizar estos dos sentidos se puede dividir a las políticas de capacitación y formación profesional descritas anteriormente en dos grupos. El primero son aquellas políticas cuyo diseño incluye un beneficio a las empresas, además de la capacitación de la población objetivo. Entre ellas se puede mencionar a: Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas, Programa de Inserción Laboral, Régimen de Crédito Fiscal, Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y el Plan Estratégico Industrial 2020. Mientras que en un segundo grupo se incluyen aquellas políticas que si bien están destinadas a la capacitación de los respectivos beneficiarios no necesariamente las empresas reciben un incentivo económico. Entre las mismas se incluyen: Seguro de Capacitación y Empleo, Programa de Empleo Independiente, Nueva Oportunidad, los Talleres de Orientación Laboral, Desarrollo de Competencias y Asesoramiento Profesional y los cursos de oficios. Estos dos últimos diseñados e implementados exclusivamente por el Estado Municipal.

Siguiendo los objetivos de la presente investigación y acotando el campo de estudio al Estado Municipal; se parte del caso particular de estudio vinculado a los sectores de la industria local denominada Polo Frío, un conjunto de empresas emplazadas en la ciudad de Rosario destinadas a procesos de refrigeración industrial. En cuanto a la política de formación y capacitación profesional se aborda el caso del curso de oficio de capacitación en refrigeración industrial el cual es dictado en una Institución

⁵⁰ ATUCHA, Ana Julia; LABRUNÉE, María Eugenia: “La empleabilidad y los beneficios del Seguro de Capacitación y Empleo, en Mar del Plata”. Trabajo y Sociedad. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas del CONICET. N° 17, Vol XV, Santiago del Estero, Argentina, 2011. Pág. 248. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/1370/1/01213.pdf>.

Capacitadora y financiado por el Estado Municipal con fondos provenientes del Presupuesto Participativo.

En resumen, la descripción y el análisis de las políticas públicas de formación y capacitación profesional del presente capítulo permiten reflexionar sobre la especificidad y características del mencionado caso de estudio correspondiente a la presente investigación permitiendo describir y analizar el rol del Estado Municipal como así también del sector productivo local; actores relevantes en el proceso de implementación de tales políticas públicas.

6.- ¿Por qué todas las Políticas Públicas mencionadas son Políticas de Formación y Capacitación Profesional?

Luego de llevar a cabo un análisis descriptivo de las diferentes políticas públicas de formación y capacitación profesional determinando el rol que el Estado Municipal cumple en cada una de ellas, es menester determinar en función de la presente investigación, en qué grado las mismas son políticas de capacitación y formación profesional.

La capacitación y formación profesional es considerado un derecho fundamental de los trabajadores, el cual ha sido reconocido e institucionalizado en las más importantes declaraciones y pactos universales y regionales sobre derechos humanos tales como: la Constitución de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, como así también en la constitución de muchos países; estableciéndose como un instrumento formativo del hombre que facilita su enriquecimiento y desarrollo individual y que, por lo tanto, toda persona debe gozar en el ejercicio de su ciudadanía. (Uriarte, 2001). Partiendo de esta concepción (ya abordada en el capítulo anterior) todas las políticas públicas anteriormente mencionadas son políticas de formación y capacitación profesional en tanto que el Estado Municipal, en sus diferentes papeles, protagónicos o secundarios, es garante del desarrollo, promoción y protección de las capacidades competitivas de los ciudadanos en el mercado laboral, proveyendo las herramientas necesarias para la búsqueda de un empleo estable y sustentable y/o facilitando la recalificación de las capacidades ya adquiridas por parte de la ciudadanía en el trayecto de su vida laboral.

Ahora bien, la capacitación y formación profesional no es solamente un derecho a salvaguardar por parte del Estado, en sus diferentes niveles sino también es “un importante instrumento económico que alimenta las políticas activas de empleo y las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. Desde esta perspectiva, la capacitación y formación interesa a gobiernos y empleadores⁵¹. Como instrumento económico en el presente apartado sólo se analizará la perspectiva estatal, para luego en el siguiente capítulo abordar el sector privado empresarial.

Desde la óptica estatal, y siguiendo con la concepción de que la capacitación y formación profesional constituyen un instrumento económico de las políticas de

⁵¹ URIARTE, Oscar Ermida: “Trabajo decente y formación profesional. CINTERFOR/OIT, 2001. Pág. 17. Disponible en: http://www.oei.es/etp/trabajo_decente_formacion_profesional_ermida.pdf

empleo, resulta pertinente delimitar dichas políticas públicas según los objetivos principales por las cuales fueron diseñadas e implementadas, llevando a cabo una distinción entre dos grandes grupos.

Un primer grupo se encuentra compuesto por aquellas que persiguen, como objetivo primordial, elevar los índices de empleo ya sea creando nuevos nichos laborales o constituyendo medidas de protección de la empleabilidad logrando de esta manera disminuir los índices de pobreza favoreciendo a una mayor inclusión social. En este caso la capacitación y formación profesional no conforma un tema primigenio sino un eje secundario o tangencial, aun así tan necesario para alcanzar el objetivo principal. Es el caso de: Seguro de Capacitación y Empleo, Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Plan Estratégico Industrial, Programa de Empleo Independiente y el Programa Nueva Oportunidad.

Un segundo grupo se halla formado por aquellas políticas que específicamente fueron diseñadas para proporcionar y/o mejorar las capacidades y competencias de sus participantes a fin acceder al mercado laboral o bien recalificar sus cualidades permitiendo un ascenso en su puesto de trabajo. Dentro de este tipo de políticas se encuentra: Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas, Programa de Inserción Laboral, Régimen de Crédito Fiscal, Talleres de Orientación Laboral, Desarrollo de Competencias y Asesoramiento Profesional y Cursos de Oficios. En estos casos la generación de empleo, la disminución de los índices de pobreza e inclusión son consecuencia de la capacitación y formación profesional.

De tal manera, en el primer grupo el carácter asistencialista prima por sobre la capacitación y formación profesional mientras que en el segundo grupo ocurre a la inversa. Este análisis forma parte de la articulación de los componentes que conforman una política pública y permite racionalizar, ordenar y conocer la esencia del entramado en las hechuras de las políticas públicas de formación y capacitación profesional.

CAPÍTULO III

SECTOR PRODUCTIVO LOCAL LAS INDUSTRIAS DEL FRÍO

Las políticas de formación y capacitación profesional persiguen como objetivo principal lograr la inserción laboral de jóvenes en condiciones de exclusión social, tal como se evidencia en capítulos precedentes. Para tal fin, una de las aristas claves en el proceso de diseño e implementación de las mismas es la vinculación con el sector productivo.

De tal manera, dichas políticas están destinadas a otorgar al sector productivo local ciertos beneficios en cuanto a facilitar el aumento de los índices de competitividad y productividad de cada empresa a través de la capacitación de sus recursos humanos, por un lado, y por otro, mediante beneficios fiscales o incentivos económicos otorgados por los diferentes niveles del Estado.

De esta forma, en este capítulo se realiza, en primer lugar, una descripción del sector productivo industrial de línea blanca a nivel nacional, para dar lugar a la caracterización de las Industrias del Frío de la ciudad de Rosario.

En segundo término, se aborda el análisis de la demanda laboral de la ciudad de Rosario y Gran Rosario en el período comprendido entre los años 2002 – 2013 comparando la evolución del mismo en ese lapso de tiempo, como así también, su vinculación con la implementación de los cursos de oficios como políticas de formación y capacitación profesional, desarrollados en el capítulo anterior. Luego se puntualiza el análisis de la demanda laboral de los trabajadores industriales en comparación con otros grupos en la ciudad de Rosario, en el período comprendido entre los años 1984 – 2007. Con posterioridad, se procede a profundizar las características de los operarios industriales pertenecientes a las Industrias del Frío de la ciudad.

En tercer lugar, se describe y analiza la vinculación de las Industrias del Frío con el Estado Municipal en el marco de las políticas de formación y capacitación profesional, especialmente en lo referente al Curso de Capacitación en Refrigeración Industrial, objeto de la presente investigación.

1.- Características a nivel nacional del sector industrial productor de línea blanca

La mayoría de las grandes empresas del sector de las Industrias del Frío han acompañado desde los años 50 hasta la actualidad los diferentes ciclos económicos del país. En los años 90, se vieron obligadas a reducir su personal o rediseñar sus estructuras productivas, y luego de la crisis de 2001 fueron recuperando posiciones en el mercado y ajustándose a los contextos económicos vigentes.

Durante los años 2002 y 2003 comenzaron a experimentar un período de crecimiento en su cadena productiva a causa del modelo económico que se desarrolló en esos

años, donde el consumo se convirtió en uno de los pilares más fuertes del crecimiento del país.

Durante los años 2008 - 2009 el sector evidenció un nuevo y notable proceso de expansión de su capacidad instalada y mejoras de productividad laboral. “Así, en 2012 la producción nacional de cocinas a gas alcanzó a 855 mil unidades (más del 700% respecto de 2002), lavarropas 1,4 millones (más del 786% respecto de 2002), y refrigeradores domésticos 897 mil unidades (más del 434% respecto de 2002). De esta manera, en 2012 los registros de actividad alcanzaron máximos históricos. Según datos arrojados por el último Censo Nacional Económico la rama de actividad correspondiente a la fabricación de aparatos de uso doméstico agrupaba a 40 empresas que empleaban a 784 personas”⁵².

En el plano nacional la provincia de Santa Fe cuenta con una importante participación en este tipo de actividades y la ciudad de Rosario adquiere un rol protagónico en el asentamiento de establecimientos fabriles. En el segmento refrigeración la ciudad de Rosario alcanza una participación nacional del orden del 80% al 90% en abastecimiento del mercado interno. Existen dos empresas más de refrigeración, una en Córdoba y otra en Buenos Aires, según lo expuesto por el Asesor Externo de las Industrias del Frío (Ver Anexo N°2).

Como se manifestó anteriormente, el patrón de crecimiento instaurado en el año 2003 caracterizado por la recuperación del mercado interno, los esquemas de administración del comercio internacional, junto a importantes inversiones y avances tecnológicos, han facilitado al sector superar continuamente sus registros de producción.

Tal como lo expresa un referente de la Secretaría del Sistema Metalmeccánica y Otras Manufacturas del Ministerio de la Producción de Santa Fe; “en los últimos años éstas industrias constituyen claros ejemplos de recuperación de la industria nacional y de creación de puestos de trabajo a partir de la sustitución de importaciones y la consolidación del mercado interno. Desde la provincia entienden que entre los desafíos para el sector se destaca la necesidad de profundizar y extender más allá de los países limítrofes el proceso de internacionalización. También la necesidad permanente de sostener y fortalecer los niveles de competitividad ante eventuales importaciones y preservación de las exportaciones y fortalecer los niveles de calificación y entrenamiento de los recursos humanos especialmente en áreas de producción. Es por eso que se comenzó a gestar una mesa de trabajo de la industria de la línea blanca y artefactos del hogar, donde se delinearon algunos ejes para continuar con el desarrollo del sector teniendo en cuenta la elevada importancia de la industria de Santa Fe en la generación anual del Producto Bruto Geográfico, la presencia de aproximadamente 10.000 establecimientos fabriles y 120.000 puestos de trabajo y que las actividades metalmeccánicas agrupan aproximadamente un tercio del

⁵² Diario La Capital: “Producción de línea blanca con desarrollo local”. Sección Economía. Rosario, 8 de febrero de 2015. Disponible en: <http://www.lacapital.com.ar/economia/Produccion-de-linea-blanca-con-desarrollo-local-20150208-0005.html>

total de establecimientos industriales de la provincia, siendo también destacada su participación en términos de valor agregado y empleo”⁵³.

Teniendo en cuenta el lugar que ocupa el sector de las Industrias del Frío establecidas en la ciudad de Rosario y la importancia que adquiere tanto en el mercado interno como así también en la generación de empleo, resulta pertinente conocer con mayor detalle las características particulares del Polo Frío local.

2.- Características del sector productivo de la ciudad de Rosario: El Polo Frío

La producción de la denominada línea blanca y de aparatos de uso doméstico es una rama industrial muy dinámica en la ciudad de Rosario y no ajena a las características mencionadas en el apartado anterior. El grupo de empresas nucleadas en lo que se denomina Polo Frío son: BRIKET, FRIDER, EPTA, BAMBI, ELECTROLUZ – GAFA, ARNEG y un conjunto de pequeñas y medianas empresas; todas establecidas en el cordón industrial de la ciudad. Esta zona tiene como límites: Autopista Rosario-Buenos Aires al Este, Batlle y Ordoñez al Norte, Arroyo Saladillo al Sur y Avellaneda al Oeste.

La mayoría de las grandes empresas del frío poseen una larga historia en lo referente a fabricación de heladeras, lavarropas, exhibidoras y freezers; y abastecen entre 80% y el 90% del mercado nacional, de manera tal, que se constituyen en el sector de Industrias del Frío más grandes del país en lo que ha fabricación de estos productos se refiere.

La forma de trabajo de las fábricas del Polo Frío es una producción en serie. Tal como lo expresa el Asesor Externo de la Empresa BRIKET S.A.: “Acá entra el producto y sale el producto terminado. Es decir, se producen piezas laterales, pero una vez que entra en línea cada pieza que se fabrica se va uniendo en el gabinete que empieza a tomar forma. Cuando tomó forma se controla calidad. Controlan los técnicos que no le falte nada y automáticamente pasa a la embaladora y de la embaladora a expedición. Pero no baja de la línea”. Es decir, “esto es así: los componentes principales son chapas. El exterior que se hace en la línea continua, las puertas que se hacen en la siguiente línea de producción y el resto que son los accesorios chicos se hace en otro sector con máquinas pequeñas, de pequeño porte. Todo este gabinete junto con el tanque que se forma allá; es lo que se llama un conjunto liviano⁵⁴. Todo está unido por cintas de papel y nada más. Cuando este conjunto, llámese gabinete o interior con algunos elementos que van dentro del gabinete como las puertas y demás, pasa a los moldes de contención, se le inyecta el poliuretano y vamos llegando a finalizar el producto...” (Ver Anexo N° 2).

Además del modo de producción en serie, la mayoría de las grandes Industrias del Frío aplica normas ISO 9000 que constituyen una herramienta de trabajo y mejora continua. De esta manera lo manifiesta el Asesor Externo: “...El poliuretano que

⁵³ Ídem.

⁵⁴ La explicación de estos ensamblajes se proporcionó, mientras el entrevistado, señala cada sector de la planta donde se realiza.

utilizamos está libre de agentes que deterioran la capa de ozono y está aprobado por el Banco Mundial y el Protocolo de Montreal. El Protocolo de Montreal fijó pautas para que no destruyan nuestro planeta... Nosotros tenemos ISO 9000 versión 2000, donde uno de los requisitos de la norma es mantener la calidad que se propuso BRIKET S.A, de las cuales una de ellas es cuidar el ambiente, tanto sea en la parte de espumado como en la parte de refrigeración. Esto es permanentemente mejorado en función de los agentes. Cada vez los agentes de expansión vienen con mejor calidad, con menos problemas para los operarios, porque es una reacción química que inicialmente afectaba mucho a los operarios por eso debían trabajar con máscaras muy pesadas. Hoy, ya con la incorporación del ciclo isopentano, se eliminó gran parte de la contaminación ambiental. No obstante eso, este sistema tiene una serie de tuberías que absorben todos esos pequeños gases que pueden, después de un tiempo muy prolongado, dañar y se evacuan, se filtran y van a la atmósfera. Los operarios solo trabajan con barbijo en el momento de inyección porque ya no tenemos el R 11 que es un agente clorado que en combinación con resto de poliuretano generaba productos que no son gravísimos pero sí con un alto grado de riesgo” (Ver Anexo N° 2).

En lo referente a las importaciones de insumos de este sector productivo, el 80% proviene de Brasil (moto-compresores, condensadores, evaporadores, aislación de poliuretano, caño de cobre y aluminio, entre otros), y el resto de China. En lo referente a las exportaciones se dirigen en un 90% a Paraguay y el resto a Bolivia. Las operatorias de exportación e importación las llevan a cabo las empresas de manera individual, no a través de cámara empresarial que aglutina a las industrias del Polo Frío.

En lo que compete al año 2014, en el que se circunscribe la presente investigación, el escenario local se caracteriza por dos etapas bien diferenciadas. En el primer semestre del año se observa una merma de ventas en el mercado, mientras que en el segundo semestre se retoman los niveles de ventas casi de los mejores años. Así lo expresa el vicepresidente de la Cámara de Industrias de Refrigeración y Aire Acondicionado (CAIRAA) y director de la firma rosarina BRIKET S.A.: “Al comienzo del año hubo una caída importante, pero luego en el segundo semestre se retomaron los niveles normales. Por ejemplo, cuando salieron las 12 cuotas fijas ayudó. Son todas medidas que van sumando para que el mercado no se retraiga. Actualmente estamos en una meseta alta de una producción en la que habíamos crecido en su momento y ahora estamos trabajando dentro de volúmenes de importantes niveles”⁵⁵. En la misma línea se encuentra lo expresado por un integrante de la Asociación Industriales Metalúrgicos de Rosario que expone: “en general toda la industria del frío en estos años ha logrado sustituir importaciones triplicando la capacidad de las empresas con incorporación de personal e importantes inversiones en equipamiento”⁵⁶.

Según lo expuesto por estos referentes de las Industrias del Frío, el establecimiento fabril de refrigeración industrial no sólo es un polo productivo importante en la ciudad, sino también, los niveles de producción son considerables lo que permite conjeturar que dichas industrias se convierten en actores demandantes de mano de obra calificada y factible de generar nichos laborales.

⁵⁵ Ídem.

⁵⁶ Ídem.

3.- La demanda laboral en la ciudad de Rosario

Luego de describir las características del Polo Frío local resulta interesante observar la demanda laboral de la ciudad de Rosario y Gran Rosario a partir del año 2002 hasta el 2013. A continuación se expone el IDL⁵⁷ desde el año 2002 hasta el año 2013.

CUADRO Nº 6: Índice de Demanda Laboral de la ciudad de Rosario y Gran Rosario

ÍNDICE DE DEMANDA LABORAL - CIUDAD DE ROSARIO Y GRAN ROSARIO (ÍNDICE BASE 2000=100)												
Meses/ Año	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Enero	55,77	102,30	154,82	234,65	277,50	322,40	353,78	230,30	203,23	218,20	192,74	194,25
Febrero	59,00	106,97	156,01	255,12	284,72	308,74	374,66	199,10	212,03	220,25	185,53	189,17
Marzo	63,81	106,55	170,04	253,80	284,32	324,84	357,03	196,22	211,43	227,34	174,54	187,49
Abril	68,80	126,88	162,49	261,51	298,09	325,80	346,76	179,96	226,07	228,85	161,61	194,38
Mayo	75,51	136,21	165,42	256,09	293,01	330,53	340,98	188,53	216,91	223,82	166,85	187,51
Junio	71,22	134,84	189,52	268,82	285,40	333,22	324,09	191,70	217,87	233,28	162,29	182,88
Julio	75,43	136,70	198,04	263,09	299,77	353,53	313,57	188,54	214,14	217,10	182,14	176,17
Agosto	71,73	144,63	209,62	263,22	294,19	363,25	299,80	184,63	215,84	218,28	182,58	176,62
Septiembre	79,48	140,50	226,30	269,54	288,16	374,79	287,14	187,43	204,09	215,05	183,06	187,39
Octubre	88,98	131,06	234,51	285,89	282,22	382,67	266,87	189,48	205,06	213,77	182,28	182,56
Noviembre	89,06	143,65	223,68	279,60	306,02	372,16	255,85	195,17	212,63	193,21	192,31	188,08
Diciembre	104,73	137,45	235,91	282,43	301,49	368,47	248,16	204,83	216,48	195,85	184,58	174,31
PROMEDIO ANU	75,29	128,98	193,86	264,48	291,24	346,70	314,06	194,66	212,98	217,08	179,21	185,07

Fuente: elaboración propia en base a los datos del Centro de Investigación de Finanzas de la Universidad Torcuato di Tella.

En el presente cuadro se observa el IDL promedio anual desde el año 2002 hasta el 2013 de la ciudad de Rosario y Gran Rosario. El IDL menor se encuentra en el año 2002, producto de la crisis económica que sufre el país en el año 2001. A partir del año 2003, el IDL comienza a mostrar signos de recuperación hasta alcanzar su punto máximo en el año 2007. Desde el año 2008 hasta el 2013 el IDL comienza un período decreciente, hasta alcanzar en el año 2013 semejante cifras al año 2004.

En consonancia con lo expuesto al caracterizar la industria de línea blanca a nivel nacional, durante los años 2002 y 2003 comenzó a experimentar un período de expansión en su cadena productiva por lo cual podría estimarse que afecta al aumento del IDL, como se visualiza en el cuadro. Tal como se expresó, el consumo se convirtió

⁵⁷ EL Centro de Investigación de Finanzas de la Universidad Torcuato Di Tella expone que la metodología empleada para la construcción del Índice de Demanda Laboral (IDL) consiste en elaborar un indicador mensual que compara el número de pedidos de trabajo en un mes dado, con el respectivo número de pedidos de trabajo promedio de un año considerado como base. Por ejemplo: en el caso que se tome como año base seleccionado el año 2000 (IDL promedio 2000=100). Es decir, el IDLROS es = $N_t/\bar{N}_{2000} \cdot 100$. Entonces el IDLROS es el Índice de Demanda Laboral correspondiente al mes t, N_t es la cantidad de “pedidos” de trabajo en el mes t y \bar{N}_{2000} es el promedio mensual de la cantidad de “pedidos” de trabajo en el año base 2000. Por ejemplo, si el valor base promedio es igual a $\bar{N}_{2000}=1406$ avisos y la cantidad de avisos para el mes t es de $N_t=1780$ avisos, entonces el índice va a ser: $IDL=1780/1406 \cdot 100=127$. Este valor muestra que según los diarios relevados, y en comparación con el año base 2000, el índice creció 27 puntos, es decir, la cantidad de avisos de “pedido” de trabajo aumentó un 27%. El índice se ajusta por estacionalidad, utilizando el método de X12 ARIMA desde agosto de 2007.

en uno de los pilares más fuertes del crecimiento del país, por lo cual se debía producir más, y por ende, necesitar más mano de obra.

Durante el 2008 el sector industrial evidenció un nuevo y notable proceso de expansión de su capacidad instalada y mejoras de productividad laboral, de manera tal, que uno de los valores máximos del IDL se ubica en ese año.

Semejante relación se encuentra si se compara los valores de producción de la industria de línea blanca arrojados en el año 2012 en comparación con el año 2002, expresado anteriormente, con el aumento del IDL entre ambos años.

Si comparamos la evolución del IDL, desde el año 2007 al 2013, con el importe asignado a los cursos de oficios durante cada ejercicio del Presupuesto Participativo en el mismo período, expuestos en el capítulo precedente (cuadro N° 4), se puede arribar a la conclusión de que: el monto destinado a los cursos se ha quintuplicado, siguiendo la tendencia del aumento de los votantes del Presupuesto Participativo (verificable en la cuadro N°3) mientras que el IDL muestra una marcada disminución. Es decir, existe una tendencia totalmente inversa.

A ello se le suma, tal como se manifiesta en el capítulo precedente, que en el período 2007- 2013 la variación del porcentaje de cada partida presupuestaria destinada a los cursos de oficios ha permanecido prácticamente sin modificaciones (cuadro N° 5) mientras que el IDL disminuye notablemente. Por lo cual no existe una concordancia entre el porcentaje destinado a los cursos de oficios y las variaciones del IDL. Lo que podría ser pensado como una política contra cíclica por parte del Estado Municipal en términos de generar una fuerte apuesta a la capacitación y formación profesional en períodos de caída de la demanda laboral. Es decir, el Estado Municipal invierte mayores recursos en la capacitación y formación profesional, mientras que el sector productivo local disminuye su demanda.

A modo de resumen puede establecerse que existe relativa sincronidad entre las variaciones de producción de las industrias de línea blanca, a nivel nacional, y el IDL promedio anual de la ciudad de Rosario y Gran Rosario. Aun así, no sucede lo mismo si se compara evolución de IDL con el importe asignado a los cursos de oficios durante cada ejercicio del Presupuesto Participativo, ni con el porcentaje de cada partida presupuestaria destinada a mismos, durante los años 2007 – 2013. El aumento de presupuesto destinados a los cursos de oficios parece corresponder más a la lógica propia del funcionamiento del Presupuesto Participativo que a las fluctuaciones de la demanda laboral, visualizando una falta de articulación pública – privada. Por ende, se muestra cierta discordancia entre las políticas de formación y capacitación profesional (cursos de oficios) implementadas por el Estado Municipal a través del Presupuesto Participativo, y la demanda laboral existente.

3.1.- La demanda laboral de los trabajadores industriales en la ciudad de Rosario

Previo a analizar las características de los operarios industriales propios de las Industrias del Frío de la ciudad de Rosario, se procede a describir la demanda laboral promedio anual por grupo de la ciudad de Rosario con el fin de observar la evolución

de la demanda laboral de los trabajadores industriales, como así también, su comparación promedio con el resto de los grupos.

El Instituto Provincial de Estadística y Censos (IPEC) elabora a partir de 1984, un indicador mensual de “demanda laboral”⁵⁸ sobre la base de solicitudes de personal (número de puestos ofrecidos) que se publican a diario en la sección de clasificados del diario “La Capital” de la ciudad de Rosario.

Además el IPEC manifiesta que: “dado que este indicador está referido a ofrecimientos de empleo, sus variaciones no implican necesariamente modificaciones en la ocupación. En efecto, puede ocurrir que la vacante a cubrir corresponda, por ejemplo, a alguien que se jubiló, falleció, emigró, en cuyo caso el empleo total no se altera.

Más aún puede ocurrir que una variación en el número de pedidos publicados responda a un cambio en los métodos de búsqueda de personal sin existir una modificación en el total de cargos vacantes. Puede además suceder que un incremento (decremento) en el indicador no refleje un aumento (disminución) de las vacantes sino mayor (menor) dificultad para cubrirlas que se expresa en una mayor (menor) cantidad de publicaciones. Este elemento, en realidad, tiende a acentuar las fluctuaciones, haciendo que el índice mida no sólo las variaciones en la demanda sino también la mayor o menor oferta existente para satisfacerla. En este sentido, puede interpretarse como un indicador de demanda laboral “neta”, en cuanto varía en forma directamente proporcional a la magnitud de la brecha entre demanda y oferta de empleo. De todas maneras y con las restricciones señaladas, este indicador brinda una útil aproximación al comportamiento de la demanda de empleo, sus tendencias y distribución por categoría ocupacional”⁵⁹. Los grupos considerados son Profesionales y técnicos, Directivos, Administrativos y auxiliares, Vendedores y corredores, Servicios domésticos, Otros servicios personales, Industriales, Construcción, y Otros⁶⁰.

⁵⁸ Este índice ha sido elaborado por el IPEC desde el año 1984 hasta el año 2007. A partir del 2008 se deja de relevar esta información debido a ciertas reservas en relación a su aptitud para captar el fenómeno de la demanda laboral.

⁵⁹ INSTITUTO PROVINCIAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS: “Índice de demanda laboral de Rosario” Enero de 2000 - Diciembre de 2009. Santa Fe, julio 2010. Disponible en: https://www.santafe.gov.ar/archivos/estadisticas/Informe_IDL_7-7-2010.pdf

⁶⁰ Clasificación de tareas según el IPEC: **Profesionales y técnicos:** comprende personal especializado con formación de segundo o tercer nivel educacional, tal como: contadores, médicos, técnicos industriales, programadores, dibujantes, profesores, maestras, enfermeras, etc. **Directivos:** comprende personal superior para tareas de dirección empresarial: gerentes administrativos, directores, jefes, funcionarios públicos, superiores. **Administrativos y auxiliares:** dactilógrafas, mecanógrafas, secretarias, cajeros, tenedores de libros, ayudantes y toda clase de auxiliares administrativos y contables. **Vendedores y corredores:** vendedores, promotores, demostradores, viajantes, y en general, personal afectado a la comercialización de bienes, con o sin relación de dependencia. En este rubro se incluyen jubilados para repartir volantes o tarjetas, carniceros y cortadores para mostrador. **Servicio doméstico:** sirvientes, mucamas, lavanderas, planchadoras, cocineras, choferes, niñeras, y en general, personal con relación de dependencia afectado a la atención del hogar. **Otros servicios personales:** peluqueros, peinadores, pedicuros, manicuras, jardineros, lustrabotas, masajistas, mucamas para hotel o Clasificación de las Tareas establecimiento geriátrico, personal de vigilancia, peones de limpieza para oficinas, serenos, encargados de edificios, garayistas, etc. **Industriales:** operarios industriales de todo tipo, especializado o no, hasta nivel de capataz. Costureras, tejedoras, sereno de fábrica, ordenanza de fábrica, peón de limpieza, carnicero para frigorífico, etc. **Construcción:** albañiles, yeseros, armadores, carpinteros, peones,

A continuación se expone la evolución del IDL promedio por grupo de la ciudad de Rosario desde el año 1984 hasta el 2007.

CUADRO Nº 7: Índice de Demanda Laboral Promedio por grupo de la ciudad de Rosario

INDICE DE DEMANDA LABORAL PROMEDIO POR GRUPO										
CIUDAD DE ROSARIO										
AÑO 1985 - 2007										
(Base 1993=100)										
GRUPOS (*)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AÑO										
1985	139,30	73,08	49,57	104,62	140,73	472,40	132,22	76,74	120,28	172,12
1986	151,51	87,64	50,06	134,75	169,32	323,93	127,76	122,67	203,96	195,08
1987	122,88	95,64	42,04	122,55	110,91	252,78	111,78	89,58	153,68	296,00
1988	108,18	77,83	72,18	134,26	72,63	270,12	95,56	80,11	93,59	246,33
1989	115,98	57,22	53,59	109,96	64,74	352,89	127,53	97,85	75,53	241,42
1990	78,28	83,36	45,22	77,05	61,13	221,33	65,00	56,26	39,47	127,38
1991	101,88	89,73	67,56	94,81	76,77	160,21	106,82	96,27	70,28	295,31
1992	110,35	98,74	79,34	130,49	83,92	134,44	116,10	124,73	119,29	118,42
1993	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1994	92,49	104,14	104,38	84,05	103,96	69,73	76,63	79,77	108,27	188,77
1995	53,66	64,53	67,19	36,38	68,40	47,49	40,40	32,42	36,17	197,03
1996	94,57	105,67	103,45	61,09	192,44	46,42	59,32	55,57	36,85	81,03
1997	121,51	71,66	149,76	69,73	126,01	87,06	74,71	73,91	42,94	1029,17
1998	121,65	58,54	114,22	82,88	114,48	78,18	53,77	67,65	26,69	1317,19
1999	119,82	69,93	87,63	62,90	162,42	89,02	53,60	50,92	33,90	1086,11
2000	88,97	107,64	123,04	54,77	139,53	36,65	69,31	38,34	37,43	343,39
2001	102,8	93,4	107,7	34,7	105,5	26,4	50,5	25,9	20,5	1331,1
2002	62,8	67,1	79,9	19,7	72,4	15,4	50,0	20,1	9,6	615,5
2003	105,5	169,3	133,1	57,2	118,8	23,1	102,8	82,7	37,7	431,8
2004	146,3	256,9	192,6	119,7	161,8	39,5	172,4	94,3	57,1	391,1
2005	141,1	247,7	162,9	118,9	143,2	93,0	161,9	85,5	86,9	355,0
2006	176,1	296,6	157,2	145,4	227,2	72,3	218,8	97,0	122,0	310,1
2007	204,1	238,1	140,6	154,1	274,2	51,2	267,1	132,3	195,1	495,1
PROMEDIO	2659,7	2714,5	2283,2	2109,9	2890,3	3063,5	2434,0	1780,7	1827,1	9964,4

(*) Referencias: (1) Índice General, (2) Profesionales y Técnicos, (3) Directivos, (4) Administrativos y Auxiliares, (5) Vendedores y Corredores, (6) Servicio Doméstico, (7) Servicios Personales, (8) Industriales, (9) Construcción, (10) Otros.

Fuente: elaboración propia en base a datos del IPEC.

En el presente cuadro se observa el IDL promedio anual, por grupo, de la ciudad de Rosario. Tal como se puede visualizar, el grupo que presenta un índice mayor, es la categoría de Otros, seguido por el servicio doméstico, vendedores y corredores, profesionales y técnicos, servicios personales, directivos, administrativos y auxiliares, construcción y, por último, industriales.

Lo que evidencia que el IDL de los industriales que agrupa a los operarios, objeto de la presente investigación, es uno de los sectores menos demandados por el sector productivo local. Lo cual puede constituir un precedente para determinar las causas de

ayudantes, electricistas, pintores, y toda clase de operarios afectados a la construcción, ya sea de edificios, rutas puentes, pavimentos, etc. **Otros:** ocupaciones que no se pueden ubicar en la clasificación precedente, tales como: deshollinador, músico, coperas, bailarinas, bomberos, choferes de taxi, colectiveros, foguistas, personal rural, etc.

que el caso particular de estudio abordado; “Curso de Capacitación en Refrigeración Industrial”, es la primera vez que se lleva a cabo como política de formación y capacitación profesional, en una Institución Capacitadora involucrando al Estado Municipal y las Industrias del Polo Frío.

Abordando el análisis del presente cuadro con mayor detalle se visualiza que el IDL de los industriales alcanza su medición mínima en el año 2001 – 2002 en concordancia con la crisis sufrida por el país en esos años, tal como se expresó, en el apartado sobre las características de la industria productora de línea blanca.

En el año 2007 el IDL del sector industrial alcanza su punto máximo, permitiendo avizorar el recupero y notable proceso de expansión y mejoras de productividad laboral que sufrió el sector durante los años 2008 – 2009.

Por lo expuesto, e independientemente de la evolución del IDL del mencionado sector, las diferentes industrias de la ciudad no adquieren un rol protagónico en lo que a demanda laboral refiere. Aun así, y teniendo en cuenta la información expuesta en el presente capítulo acerca de las Industrias del Frío locales, es relevante destacar que las mismas representan el 9% de facturación de la industria rosarina y el 75% de la industria nacional y ascienden a una facturación anual de \$ 1.970 millones otorgando empleo a 4.500 operarios.

4.- Recursos humanos del Polo Frío: los operarios industriales

Actualmente las empresas que nuclea el Polo Frío aglutinan alrededor de 4500 operarios, sin contar los recursos humanos que corresponden al sector administrativo y comercial, y se hallan divididos de la siguiente manera, según las empresas más grandes: BRIKET con 400 operarios, BAMBI con 700 operarios, ELELECTROLUX con 1200 operarios, FRIDER con 100 operarios, EPTA con 100 operarios, ARNEG con 100 operarios y los restantes operarios están dispersados en las diferentes pequeñas y medianas empresas del Polo Frío.

Según lo expuesto por el Asesor Externo de BRIKET S.A.: “hoy la empresa cuenta con 210 operarios pero, a partir de agosto ya empiezan los dos turnos. A partir de este mes ya tenemos dos turnos de 10 horas cada turno, con 310 operarios. Son 20 horas cada día con los relevos y los francos completos... aumentan los turnos porque aumenta la producción. La mayor producción se da en septiembre, octubre y noviembre y ahí estamos en el orden de 420, 430 operarios” (Ver Anexo N° 2).

Y en lo relativo a la cantidad de tiempo que trabajan los operarios y según el ciclo de producción, expresa que: “tenemos un plantel fijo de operarios que trabajando las horas normales que son 44 horas semanales, cuando hay un incremento de la producción de un 20%, por ejemplo, se generan horas suplementarias. En lugar de trabajar ocho horas hacen diez. Con eso cubrimos el 20%. Tenés el mismo personal, tienen un ingreso superior, tenés menos costos y demás, y mantenés a esta gente con tu empresa. Lo que queremos es conseguir esto porque la mano de obra es tan importante como el rodamiento en una guillotina, o el rodamiento en una máquina. Se rompió y no anda la máquina. Acá la mano de obra es fundamental. Cuando hay, por

ejemplo, suplementos como los que vienen en agosto, que tuvieron que tomar algún personal; hay cabida” (Ver Anexo N° 2).

En lo que refiere a la contratación del personal, dicha empresa lo lleva a cabo a través de consultoras privadas o directamente a través de la empresa. De esta manera lo expresa: “se puede hacer por empresas privadas que son las consultoras o directamente por contrataciones de la propia empresa. Hay sistemas que permiten que la empresa contrate a su personal por períodos y demás. Siempre todo en blanco y la pre-selección la hace Recursos Humanos. Hoy hay muchos chicos que pueden tener adicciones a drogas que ojalá se los recupere, se los inserte y demás; pero en este caso no podemos recuperar gente de afuera, no es una función nuestra. Esa es una función importantísima pero no le cabe a nuestra empresa, porque lo que se necesita es gente de fábrica que no haya tenido problemas graves policiales porque podemos tener problemas futuros. Ahí está la función del Estado, el rol del Estado pero son lentos, más que lentos... Cuando son por agencia uno pide por agencia y se le da a la misma el perfil que vos necesitas: necesito plegadores con este conocimiento, necesito soldadores con este conocimiento... Ellas saben que tienen que venir libres de problemas policiales. Lo otro, que te decía que es nuestro sistema, es a través de avisos clasificados en el diario: se necesita conocimientos técnicos con experiencia, sin experiencia y demás” (Ver Anexo N° 2).

Esta misma forma de contratación de personal lo lleva a cabo la empresa EPTA tal como lo manifiesta el Jefe del Área de Recursos Humanos: “Nosotros estamos trabajando con Adecco y Consultores de Empresas. Después por un tema de comodidad, el año pasado como no eran tantos eventuales y Adecco nos estaba dando capacitación, también les tiramos todo a ellos. Los eventuales que quedaban se los dejamos todo a Adecco y los chicos que eran de Consultores los fuimos efectivizando. Salvo que anden muy mal; los chicos que entran como eventuales generalmente quedan como efectivos. Por ahí se demora unos meses y lo hablamos con ellos. También van rotando en los sectores. Por ejemplo, pedimos una persona para montaje aprende esa función, y después nos pidieron para cámaras, entonces capacitamos a ese mismo chico en cámara y después pasó al otro sector. Entonces pasaron siete meses y lo capacitamos en cada sector y no te conviene darlo de baja y contratar otro chico y capacitarlo. Lo hablamos con ellos, y si están conformes, tramitamos todo y le damos la efectividad. Como tenés aquellos que te dicen que el sector no les gusta, renuncian y se van y llamamos gente nueva” (Ver Anexo N° 2).

4.1.- Capacitación y formación profesional de los operarios de las Industrias del Polo Frío de la ciudad de Rosario

Tal como lo expresa Gallart y Jacinto (1995) el mercado de trabajo “... tiende a la flexibilización, en un proceso de cambio tecnológico y organizacional por efecto de la re estructuración productiva, donde la subcontratación entre empresas grandes y pequeñas se vuelve común, donde la polivalencia y la rotación de ocupaciones se convierten en habituales, la “lógica de las competencias” ha pasado al centro de la escena en las empresas, alcanzando nuevas formas de reclutamiento, promoción, capacitación y remuneración. El foco de atención se ha desplazado así de las calificaciones a las competencias, es decir, al conjunto de saberes puestos en juego

por los trabajadores para resolver situaciones concretas del trabajo⁶¹”, tal como se definió en el capítulo 1.

Como se observa la capacitación de los operarios de las Industrias del Frío requiere de conocimientos específicos, según los diferentes sectores que ocupen en la línea de producción. Por lo cual es necesario capacitar al operario que ingresa a la planta según lo conocimientos que cada sector requiere.

Dichas capacitaciones pueden llevarse a cabo fuera de la planta o en las mismas instalaciones de la fábrica. Tal como lo expresa el Asesor externo de la empresa BRIKET S.A.: “antes los capacitábamos en planta. Quince o veinte días antes ya teníamos tandas de chicos preseleccionados, por supuesto. Después para hacer algo más atractivo como inserción laboral generamos esa partida piloto de cursos que hicimos en el San José para asegurarles trabajo, no en un 100%, porque es imposible. Pero asegurarles que no sólo íbamos a dar todo lo que se requiere en esta industria de refrigeración, específicamente, sino también la inserción laboral; que a eso apuntábamos. Es decir, no fueron cursos generales donde yo me recibo, sé de todo y después espero a ver quién me toma. Es una formación específica para este tipo de trabajo. Entonces tuvo mejor aceptación en este tipo de empresas” (Ver Anexo N° 2).

Aquí es pertinente recordar un punto de intersección importante que se observa entre lo expuesto anteriormente por el Asesor Externo de la Empresa BRIKET S.A y lo manifestado por la Coordinadora del Área de Presupuesto Participativo de la Municipalidad de Rosario acerca de los cursos de oficios más elegidos por los ciudadanos: “que son los talleres culturales y los talleres de capacitación en computación... pero a ello se le ha ido agregando capacitación laboral, que este año, en las asambleas que yo fui, lo que estaban discutiendo los vecinos es capacitación laboral pero con inserción laboral; iban más allá. Ellos lo que ahora quieren es que los talleres tenga algún tipo de pasantías en las empresas o el Estado. Hasta ahora eran capacitaciones con una certificación pero no te garantizaba la inserción laboral” (Ver Anexo N° 2).

Por ende se puede visualizar que desde diferentes ámbitos, tanto público como privado, se tiene por objetivo la inserción laboral de aquellos sectores de la sociedad que actualmente carecen de un empleo o bien se encuentran con trabajos temporarios y/o de escasa remuneración. Esta idea se retomará con mayor profundidad en el capítulo siguiente.

Volviendo al tema de la capacitación de los operarios industriales, el Jefe del Área de Recursos Humanos de la empresa EPTA sostiene que “capacitan en la empresa porque es bastante específico lo que hacemos acá en cuanto al ensamble, es decir tiene muchas cosas a medida, entonces no tenés otra. Los exhibidores que te piden los supermercados tienen medidas específicas o van en L. Entonces se lo diseña y se los instruye a los chicos. Es todo sobre la marcha y no es siempre igual, entonces se los va capacitando según los nuevos productos que van saliendo o si se necesita

⁶¹ GALLART, María, JACINTO, Claudia: “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación – trabajo”. Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Año 6 N°2. Buenos Aires, diciembre 1995.

hacer algún tipo de instalación en obras de algún supermercado que no pide las medidas tradicionales. Si bien tenemos exhibidores que son medidas tradicionales o estándar a veces te piden en ángulo y tenes que ir capacitando a la gente mientras lo vas haciendo. Lo que hacemos nosotros es que tenemos el departamento de calidad que trabaja con el supervisor del área. El supervisor del área le dice al departamento de calidad: fulano lo estoy capacitando en los techos de las máquinas. Entonces hay una persona que hace años que está haciendo eso y es quien capacita al resto. A las semanas la gente de calidad le hace un check de preguntas y después viene a Recursos Humanos. Entonces queda una ficha con la firma del departamento de calidad, del supervisor y el capacitador. Entonces queda en el historial de la persona como que recibió una capacitación, o un tutorial; digamos. Porque en teoría es muy difícil explicar esto. A todos nos pasa. En cambio cuando capacitas en el momento es más fácil” (Ver Anexo N° 2).

Por lo expuesto tanto por los referentes de la empresa BRIKET S.A y la empresa EPTA, las capacitaciones las llevan a cabo en la fábrica debido a la especificidad de la producción en serie que desarrollan este tipo de industrias. Tal como lo expresa Gallart (2000), la formación capacitación profesional en el ámbito laboral es valorada por dos motivos: el primero porque resulta una oportunidad y alternativa para que los alumnos integren saberes teóricos y experiencias prácticas –el saber y el hacer-; y el segundo, porque las nuevas competencias exigidas a los trabajadores incluyen las competencias actitudinales y aprendizajes que solo pueden ofrecerse en un marco de socialización laboral.

De igual manera, las capacitaciones fuera de la planta fabril son extremadamente factibles y atractivas por dos motivos. En primer lugar, porque para capacitar a los operarios en planta, la empresa debe incurrir en gastos tales como el pago de la ART tal como si fuera un empleado efectivo de la empresa. Y en segundo lugar, la mayoría de las personas que acceden a las capacitaciones en refrigeración industrial cuentan con trabajos temporarios, como se observará en el siguiente capítulo, por lo cual la capacitación debe dictarse en horarios nocturnos y las plantas industriales no se encuentran en funcionamiento luego de las 18 horas.

Estos motivos, entre otros, son las causas por las cuales se implementa el Curso de Capacitación en Refrigeración Industrial abordado en mayor profundidad en el siguiente capítulo.

5.- Las Industrias del Polo Frío y el Estado Municipal

Tal como se manifestó anteriormente, los nuevos modelos productivos pasaron de una demanda de calificaciones a una de competencias. La formulación, evaluación y acreditación de las competencias hacen necesarias formas de alternancia entre el aprendizaje en el lugar de trabajo y la formación profesional teórica en Instituciones Capacitadoras. En consecuencia, tanto las imperfecciones del mercado que aconsejan mantener un rol importante para el Estado, como la articulación entre las Instituciones Capacitadoras donde se implementan las políticas de capacitación y formación profesional, y las organizaciones productivas, plantean la necesidad de una colaboración entre el Estado y el sector privado.

Según Mazza (2003) en todos los países, especialmente en los latinoamericanos, “existen brechas y desfases entre la demanda de trabajadores por parte de los empleadores y la oferta de interesados en conseguir trabajo. La ausencia de un mercado de trabajo de eficiencia plena (*fully clearing*) es producto de numerosos factores, como la escasa y poco difundida información sobre las oportunidades laborales, los desencuentros entre la calificación que tienen los trabajadores y la que requieren los empleadores, la habilidad en general insuficiente de las personas para buscar empleo y la discriminación en el mercado laboral. Estas brechas y desfases entre la oferta y la demanda pueden tener importantes consecuencias económicas que se manifiestan en aumento y prolongación del desempleo y el subempleo y en deterioro de la productividad. Los progresos de la integración económica han elevado el ritmo y las exigencias de adaptación a tasas más altas de rotación entre puestos de trabajo, cambios de carrera y capacitaciones más frecuentes para aumentar las destrezas laborales”⁶². Es en este punto donde un actor clave debe incurrir en evitar estas brechas y desfases entre la oferta y demanda laboral y ese actor que cuenta con los medios y características necesarias es el Estado en sus diferentes niveles.

Como se expresó en el capítulo 2, en el marco de las políticas públicas de formación y capacitación profesional, el Estado puede adquirir diferentes roles, por un lado, el papel de ejecutor mientras, que por otro, puede ser financiador, supervisor y regulador de las actividades concernientes al diseño e implementación de tales políticas.

Hecha esta aclaración, es pertinente en este apartado conocer las opiniones de los exponentes del sector de las Industrias del Polo Frío acerca de la vinculación con el Estado Municipal

En lo que refiere a las Industrias del Polo Frío y su vinculación con el Estado Municipal la relación comenzó a través de mecanismos formales, recién en el año 2015, con la puesta en vigencia de la ordenanza N° 9256⁶³ que crea el Programa de Distritos

⁶² MAZZA, Jaqueline: “Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe”. En Revista de la CEPAL 80. Agosto, 2003. Página 166 Disponible en: <http://iis7-e2.cepal.org/publicaciones/xml/9/19369/lcg2204e-Mazza.pdf>

⁶³ La ordenanza N° 9256 que crea el Programa de Distritos Productivos en el ámbito de la ciudad de Rosario sostiene que dicho programa tiene por finalidad la creación de Distritos Productivos en la ciudad, así como la implementación de un régimen de promociones y beneficios para fomentar su desarrollo... Que, en tal sentido, resulta insoslayable la concentración de empresas pertenecientes a la denominada “Industria del Frío” en el Distrito sudoeste de la ciudad... Que este sector de la industria local reúne no menos de 20 empresas especializadas, que representan el 9% de facturación de la industria rosarina y el 75% de la industria nacional...Que citadas empresas representan una facturación anual de \$ 1.970 millones y dan empleo a 4.500 operarios...Que, pese a su notable concentración en este territorio, las mismas recurren en gran medida a proveedores de otras localidades del país, con notables costos en términos logísticos...Que estamos ante un escenario donde la conformación de redes de PYMES especializadas en distintos segmentos de esta cadena productiva, conllevaría notables beneficios para las empresas involucradas y para la ciudad en su conjunto. Por todo lo expuesto la ordenanza N° 9256 expresa: Art. 1: Creación y delimitación del área de la Industrias del Frío...Art. 3: En el Distrito del Frío tendrán lugar todas las actividades de vinculación entre las empresas que los conforman... Se promocionará, además, la vinculación con el sector científico tecnológico, a través de la identificación de necesidades de desarrollo tecnológico específica para el sector y su vinculación con las empresas de las zonas. Se priorizarán acciones de capacitación en oficios vinculadas a los distintos rubros y sectores que conforman la cadena, tanto a través del dictado de cursos de capacitación por parte de las Instituciones Capacitadoras pertenecientes al RIC, como de las instalaciones de las

Productivos en el ámbito de la ciudad de Rosario. Aun así, es pertinente observar que durante el año 2014, como en años anteriores, los vínculos eran informales, desarticulados, escasos o casi nulos.

Así lo manifiesta el Jefe de Recursos Humanos de la empresa EPTA: “... la Municipalidad nos llamó, acá del Distrito Sudoeste, para una reunión la semana pasada. Ellos están encarando un proyecto; en realidad ya lo tenían; pero yo me enteré ahora; es una consultora municipal, gratuita: Y si vos tomás una persona que ellos te reclutan, se hacen cargo de una parte del sueldo de la persona como para incentivar a la empresa que tomen la gente que ellos reclutan” (Ver anexo N° 2).

Al consultarle si con anterioridad habían utilizado este servicio plantea que: “nosotros no lo hicimos nunca. Me dijeron que ya lo tenían pero nosotros no sabíamos nada. Lo que pasa que también se modificó algo, lo que ayuda bastante al tema de las pasantías y el tema de reclutar gente a través de la Municipalidad; y es que los eventuales antes el tema de la ART se hacía cargo la consultora y ahora salió una resolución, hace cinco meses, que se tiene que hacer cargo la empresa de la ART. Entonces ya a nivel costo no te conviene tener eventuales, porque tenes a una persona que le estas pagando su sueldo, a Adecco le pagas en cada liquidación 1.85% del sueldo. Y antes si la persona entraba y se accidentaba estaba la consultora que se hacía cargo de esto. La persona queda cubierta por ellos. Entonces uno pagaba la seguridad de no correr riesgos con la persona, y no genera índices de accidentes en la empresa y ahora eso, no es más así. En realidad, desde el punto de vista humano, está más bueno porque lo adoptas más al empleado pero económicamente ya no te conviene. Ahora te conviene tomarlo, hacerle un contrato de tres meses a ver si anda. Entonces ahora sí, conviene ver que ofrece la Municipalidad o estos cursos que hace, que son posibilidades mucho mejores para la empresa y para la gente. Pero bueno, ya te digo, cambió mucho el tema de la ART. Cambió para nosotros y para la gran mayoría de las empresas” (Ver anexo N° 2).

A continuación, especificando el área del Estado se le consulta si han tenido relación con la Oficina de Empleo de la Municipalidad. A lo cual responde que: “No y menos en capacitación;...creo que está bueno esto de la Municipalidad pero creo que es tarde porque si esto se hubiera dado en el 2011 imaginate la cantidad de chicos que hubieran entrado. Y nosotros recién nos estamos enterando ahora de todo esto que tiene la Municipalidad” (Ver Anexo N° 2).

En la misma línea de argumentación lo expone el Asesor Externo de BRIKET S.A. manifestando que: “estamos peleando desde 2011, y salió esta ordenanza. Esto lo hizo la Secretaría de Producción y Desarrollo Local de la Municipalidad. La Municipalidad tiene información y sabe la importancia de la industria del frío, acá. Esa ordenanza declara, son muchos textos, pero dice que hay 2000 hectáreas para zona industrial de las cuales la más importante son 20 fábricas que producen productos de

instituciones capacitadoras en el propio territorio, y/o la utilización de espacios preexistentes para el dictado de cursos en el territorio. En tal sentido, se promoverá con una exención del pago de TGI por 24 meses a aquellas instituciones capacitadoras que decidan asentarse en el Distrito...Art. 5: Promoción del empleo territorial. En las acciones de capacitación en oficios e intermediación laboral, se priorizarán las postulaciones de los vecinos que residan en el área a promover y/o sus inmediaciones.

frío... En ese sector está el 75% de la industria del Frío de todo el país... Hay muchas industrias que quiere venir acá. Entonces lo que les pedimos exenciones como en cualquier parque industrial. Por ejemplo, vos te radicas en un parque industrial y estás dos o tres años sin pagar impuestos, después si lo empezás a pagar, tienen rebajas en la energía eléctrica y demás. Nosotros no tenemos nada de esto porque nunca le prestaron atención y cuando vieron esto dijeron ¿cómo el 75% está radicado acá? Así ni más ni menos” (Ver Anexo N° 2).

Según lo expresado por estos exponentes de las Industrias del Frío la vinculación con el Estado Municipal con anterioridad al año 2015 es prácticamente nula. Lo cual permite deducir que las diferentes políticas de formación y capacitación profesional detalladas en el capítulo anterior, entre ellas: Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas, Programa de Inserción Laboral, Crédito Fiscal, Programa de Empleo Independiente, Seguro de Capacitación y Empleo, Plan Estratégico Industrial 2020, Nueva Oportunidad, Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo Talleres de Orientación Laboral, Cursos de Capacitación y Formación Profesional financiados con fondos asignados al Presupuesto Participativo Municipal y cursos de capacitación articulados con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe; no cumplen con los objetivos para los cuales fueron diseñadas, en lo que a sector productivo se refiere. Es decir, dichas políticas no facilitan el aumento de los índices de competitividad y productividad de estas empresas a través de la capacitación de sus recursos humanos, ni tampoco estas industrias gozan de beneficios fiscales o incentivos económicos otorgados por los diferentes niveles del Estado.

En concordancia con lo señalado en el comentario anterior, una característica de los empresarios de las Industrias del Frío es la falta de experiencia de trabajo con algún programa del Estado, tanto sea en general como en el caso particular de propuestas vinculadas con la capacitación y formación profesional para el trabajo de jóvenes en condiciones de exclusión social.

En lo que respecta a la política de formación y capacitación profesional específica del presente caso de estudio: Curso de Capacitación en Refrigeración Industrial se investiga acerca de los procedimientos vinculatorios que se gestan en el diseño e implementación de la misma, observando que toda la iniciativa surge por parte del sector privado. Así lo manifiesta el Asesor Externo de la empresa BRIKET S.A.: “la propuesta fue de la empresa. Te digo, empezamos con la Municipalidad. En realidad yo empecé personalmente con la Municipalidad hace 5 años aproximadamente, a través del Distrito Sudoeste. Por razones de protocolo, por razones de permisos, por razones de presupuesto se fue alargando y alargando; hasta que un día dije: Bueno, basta. Hablé con el Director del Distrito Sudoeste, y con el Coordinador de la Institución Capacitadora y le digo: vamos a dar clases específicamente para que esa gente que salga de acá tenga una serie de conocimientos generales porque si aprenden a agujerear acá le va a servir para una fábrica de carrocías, para una fábrica de bicicletas. Digamos, lo que aprenden acá es trabajar en serie, donde todo tiene un tiempo y una forma para hacer las cosas y esto le va a servir para cualquier empresa y poder insertarse en el mercado laboral. Son conocimientos básicos de una producción en serie. Lo del conocimiento en oficios, el golpe final se lo vamos a dar en fábrica” (Ver Anexo N° 2).

En síntesis el escaso vínculo entre la esfera estatal y el empresariado local de las Industrias del Polo Frío puede derivar de diferentes factores, entre los cuales se hallan: la inexistencia de vínculos de comunicación formal entre ambos actores, lo que conduce a la falta de una institucionalidad sostenida en materia de intermediación laboral y capacitación y formación profesional; cierta actitud reticente y de desconfianza de los empresarios en establecer convenios asociados a propuestas de este tipo, diferencias en las lógicas de acción de cada uno de los actores en lo referente a: tiempos de ejecución e implementación, efectividad en el financiamiento de las políticas de formación y capacitación profesional, como así también, en la optimización de los recursos estatales en concordancia con la demanda laboral del sector privado.

En suma, se evidencia las falencias de los mecanismos de gestión por parte del sector público y privado privando a la implementación de las políticas de formación y capacitación profesional de vínculos sistemáticos, procedimentales y durables.

CAPITULO IV

CURSO DE OFICIO: “CAPACITACIÓN EN REFRIGERACIÓN INDUSTRIAL” DICTADO EN LA CASA SALESIANA NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO. UN ESTUDIO PARTICULAR DE LA ARTICULACIÓN PÚBLICO – PRIVADA EN LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE JÓVENES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

El presente capítulo está destinado a describir y analizar la articulación pública - privada a partir del curso de Capacitación en Refrigeración Industrial dictado en la Institución Capacitadora Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario. Para tal fin el capítulo se estructura en tres partes: en la primera se presenta la génesis y descripción del mencionado curso y los diferentes actores participantes, en la segunda se lleva a cabo un análisis de las características de la población participante, para finalmente examinar la operatividad de los procedimientos de vinculación entre los diferentes actores intervinientes.

De tal forma, en la primera sección se desarrollan las características principales del Curso de Formación Profesional: Capacitación en Refrigeración Industrial. Este primer apartado consta de una memoria reconstructiva sobre el surgimiento e implementación del curso. Además se dan a conocer los contenidos y la metodología empleada para el dictado del mismo. Posteriormente se describen los diferentes actores intervinientes en su implementación: el rol del Estado Municipal, el sector productivo a que refiere el curso y el rol de la Institución Capacitadora.

Tal como fue señalado en el apartado metodológico, las fuentes primarias de recolección de información se basaron en la observación directa llevada a cabo a partir de la asistencia semanal a la Institución Capacitadora como así también entrevistas en profundidad con el Coordinador de la Oficina de Extensión a la Comunidad de dicha Institución y el docente a cargo del dictado del presente curso. A ello se le suma la observación directa del proceso productivo en una de las industrias pertenecientes al Polo Frío.

La segunda sección consiste en una caracterización de la población destinataria de dicho curso de Formación Profesional, en su etapa de implementación. En este apartado el objetivo principal se circunscribió al análisis de los datos surgidos de la encuesta aplicada a los alumnos del presente curso.

La tercera sección se deriva del análisis de los datos arrojados de las encuestas y su vinculación con el rol de los diferentes actores participantes, de tal forma de lograr observar el proceso de vinculación entre el sector público y privado en cuanto a la lógica de acción de cada uno de los protagonistas ante una cuestión social específica: el alto índice de desempleo en sectores jóvenes de la ciudad que actualmente se hallan en situación de vulnerabilidad y exclusión social.

El aporte sustancial de este estudio de caso permite examinar los procesos operativos de articulación pública - privada en el marco de las políticas de formación y

capacitación profesional, que se gestan y desarrollan actualmente en la ciudad de Rosario. Tal como se expresó en el capítulo introductorio el resultado de la presente investigación sobre este estudio de caso permitirá conocer los alcances y los límites de las políticas públicas de capacitación y formación profesional: cursos de oficios, como así también el rol y la interacción de los diferentes actores; aportando conocimientos factibles para fortalecer la problemática general de la investigación.

1.- Génesis del Curso de Refrigeración Industrial dictado en la Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario

Los orígenes del presente curso datan del año 2010. Pero fue a partir de la iniciativa de la Dirección del Distrito Sudoeste de la Municipalidad de Rosario que comienza a implementarse 4 años más tarde. Anteriormente se llevaron a cabo tratativas a partir del actual docente del curso, quien está estrechamente vinculado al sector productivo del Polo Frío, pero sin resultados inmediatos para llevar a cabo la capacitación.

Es el personal de la Dirección del Distrito Sudoeste quien se contacta con el Coordinador de la Oficina de Extensión de la Institución Salesiana debido a que, el Estado Municipal a través de fondos provenientes del Presupuesto Participativo, se encontraba en condiciones de financiar tal emprendimiento a fin de otorgar cierto nivel de preparación y capacitación profesional a una población joven, en condiciones de vulnerabilidad social y económica y con necesidades de insertarse en el mercado laboral.

La idea de recurrir a la Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario, como Institución Capacitadora se basa en que la misma cuenta con una infraestructura acorde a las necesidades de ejecución del curso en lo referente a cuestiones no sólo operativas sino también legales ya que forma parte del Padrón de Instituciones Capacitadoras de la Municipalidad de Rosario, según los requisitos planteados en el capítulo 2.

La Capacitación en Refrigeración Industrial es uno de los diferentes cursos de capacitación laboral y formación profesional que se desarrollan en la Institución Capacitadora: Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario. Dicho curso se encuentra orientado a la inserción laboral en Industrias del Polo Frío y posee carácter gratuito para quienes accedan a realizarlo. La Oficina de Extensión a la Comunidad de tal Institución es la encargada de la formulación e implementación de dichos cursos.

En un primer momento es la Municipalidad de Rosario, a través de la Dirección General de Empleo, quien pretende hacerse cargo de la implementación del curso, pero por cuestiones de tiempos y burocráticas, el inicio de la misma la lleva a cabo la Oficina de Extensión a la Comunidad de la Institución Salesiana en conjunto con un referente del área de Recursos Humanos de la Empresa BRIKET S.A. Dicha empresa adquiere un papel protagónico no sólo en la implementación sino también absorbiendo parte de la mano de obra capacitada en el marco del presente curso.

La apertura del curso se difunde en internet a través de una gacetilla informativa y además se contacta a la Dirección de Juventudes de la Municipalidad de Rosario para dar a conocer la propuesta y la posibilidad de contar con cupos para aquellos jóvenes referidos por tal Dirección.

Como requisitos para la inscripción se encuentran ser mayor de 18 años y poder acreditar cuarto y quinto año del nivel secundario.

Los interesados que cumplen con los requisitos anteriormente mencionados acceden a una entrevista personal con el Coordinador de la Oficina de Extensión de la Institución Capacitadora y un referente del área de Recursos Humanos de la Empresa BRIKET S.A.

Los insumos necesarios para la implementación son aportados por la Institución Capacitadora en lo que refiere a infraestructura principalmente, la Municipalidad de Rosario en lo atinente al financiamiento y la mayor parte del equipamiento específico en refrigeración (un prototipo de línea de producción más soldadura oxi acetilénica) lo facilita la empresa BRIKET S.A.

El docente del curso es quien ejerce un rol protagónico en el diseño de los contenidos, metodología empleada y en su actitud predispuesta en pretender que sus alumnos ingresen al mercado laboral de las Industrias del Frío. Además de su ejercicio en la docencia, actualmente es Asesor de la Cámara del Polo Frío, por lo cual se evidencia su preocupación por que la pertinencia de los conocimientos transmitidos sea acorde a las demandas del sector productivo local.

2- Modo de Implementación del curso Capacitación en Refrigeración Industrial

El inicio del dictado del curso data del 23 de julio de 2014 y su finalización se estipula para el 12 de diciembre del 2014. El horario de cursado es de 18 hs. a 22 hs., dos veces por semana (lunes y miércoles o martes y jueves). Los alumnos se dividen en dos grupos y la metodología y los contenidos del mismo han sido diseñados e implementados por el docente.

El diseño del curso fue a través de cinco módulos. En una primera instancia, en cada clase se desarrolla una parte teórica, y luego, la práctica en los talleres de la Institución Capacitadora. Además, una vez finalizado cada módulo se lleva a cabo una visita a la planta industrial de la empresa BRIKET S.A.

Cabe destacar, como lo manifiesta el docente del curso, que el objetivo final del dictado del mismo es proporcionar a los alumnos no sólo los conocimientos básicos sobre refrigeración industrial sino también cuestiones relacionadas a las competencias actitudinales necesarias para la inserción en el mercado laboral.

Por tal motivo, los primeros 40 minutos de cada módulo se destinaron a tal fin respondiendo los alumnos el siguiente cuestionario que se expone a continuación, confeccionado e implementado por el docente.

Cuadro Nº 8: Cuestionario destinado a los alumnos del Curso de Refrigeración Industrial

Gestión del conocimiento
Responsabilidad y Constancia
<p>¿Cómo se demuestra esta actitud hacia la empresa?</p> <p>¿Cómo afecta mi irresponsabilidad a los miembros de mi equipo?</p> <p>¿Cómo afecta mi irresponsabilidad a la empresa?</p> <p>Responsabilidad compartida con mi familia</p> <p>¿Por qué son obligatorios los cortes para descansar?</p>
Compromiso y Adaptabilidad a normas
<p>¿Cómo actuamos si un compañero se salta continuamente los procedimientos?</p> <p>El contrato de trabajo como compromiso de partes.</p> <p>Ruptura del compromiso laboral</p> <p>Cumplimiento de Reglamentación Interna:</p> <p>Instructivos- Normas de Higiene y Seguridad- Reglamentación de asistencia-</p>
Autocontrol
<p>¿Cómo resolvemos situaciones bajo presión?</p> <p>¿Cómo ayudamos a compañeros que les resulta difícil cumplir con cantidades y tiempos de realización?</p> <p>Si tenemos una fecha límite o urgencia para presentar un trabajo ¿Qué recaudos debemos tomar?</p>
Calidad en el Trabajo- Buenos hábitos
<p>¿Por qué es importante detectar los errores? ¿Por qué es importante corregirlos?</p> <p>¿Cómo nos asegurarnos de cumplir con todos los requisitos de una tarea?</p> <p>¿Por qué hay sistemas? ¿Para qué nos enseñan a comprobar y medir?</p>
Disponibilidad, Colaboración y Cooperación.
<p>¿Qué son las horas extras? ¿Por qué a veces la empresa puede solicitar realizarlas?</p> <p>Siempre necesitamos del otro para aprender ¿capacitarías a un compañero?</p> <p>¿Cómo trabaja un grupo de personas por un objetivo común? ¿Todos al mismo ritmo?</p> <p>Si realizo tareas diferentes a las habituales ¿Qué gano?</p>

Fuente: Información proporcionada por Roque Di Santo – Docente Curso de Refrigeración Industrial.

3.- Contenidos del Curso de Refrigeración Industrial

Los contenidos impartidos en el presente curso presentan cierto grado de especificidad acorde a los conocimientos demandados por el sector productivo de las Industrias del Polo Frío. La producción en serie que caracteriza a las mismas requiere de conocimientos cualificados según cada etapa de la línea de producción.⁶⁴

Por lo cual, al inicio del cursado se le proporciona al alumno conocimientos generales referidos a refrigeración y electrodomésticos, para luego desarrollar los restantes módulos según el conocimiento necesario que cada operario requiere según el sector que se desarrolle, de modo tal, que cada alumno egresado del curso posea conocimientos acerca de: espumado de poliuretano rígido, termo formado de plásticos, soldadura oxi acetilénica y ensamblado frigorífico.

Cabe destacar que la elección de los contenidos impartidos estuvo a cargo del docente ya que, como se expresó con anterioridad, además de su labor docente, es Asesor de todas las industrias aglutinadas en el Polo Frío habiéndose desempeñado en este rubro por varios años.

A continuación se exponen los contenidos de los cinco módulos previstos para el dictado del curso confeccionados por el docente a cargo:

⁶⁴ A través de la observación directa en la planta industrial de la empresa BRIKET S.A. se constató cada una de las etapas de la línea de producción de heladeras y freezer industriales. La visita a la fábrica en pleno funcionamiento permitió reconocer los conocimientos específicos que requieren cada uno de los operarios en cada sector que se desarrollan.

Cuadro Nº 9: Curso de Refrigeración Industrial - Módulo I

CURSO: Refrigeración		
Refrigeración		
Objetivo General: Brindar al asistente los conocimientos básicos para ser aplicados en Industrias de electrodomésticos y frío.-		
CONTENIDOS	OBJETIVO PARTICULAR	TOTAL DE HORAS POR MODULO
MODULO 1: Introducción a la Especialidad. Higiene y Seguridad Industrial.	Inducción a nociones básicas sobre seguridad industrial en industrias de producción continúa. Desarrollo de posibles incidentes y accidentes que pueden prevenirse. Elementos de protección personal obligatorios y buenas prácticas.	6
MODULO 2: Principios frigoríficos.	Conocimiento de los principios básicos de la refrigeración. Desarrollo de los principios elementales que originan los efectos frigoríficos. Transformación de energías para lograr frío. Transferencias de calor.	10
MODULO 3: Circuito Frigorífico.	Conocimientos básicos de un sistema frigorífico. Componentes y funciones. Conocimiento básico de compresores utilizados en refrigeración doméstica.	6
MODULO 4: Fluidos Refrigerantes.	Fluidos refrigerantes utilizados en aparatos frigoríficos. Propiedades de los mismos y su utilización en la industria. Importancia del correcto refrigerante para preservar el ambiente.	4
MODULO 5: Ensamble de componentes.	Ensamble de los distintos componentes de un sistema frigorífico. Conocimientos básicos de soldadura oxi-acetilénica en tubos de metal. Conocimientos generales y precauciones para el ensamblado de un circuito frigorífico.	8
MODULO 6: Controles y mediciones utilizando Normas de Calidad.	Conocimientos del comportamiento de un refrigerante en un circuito frigorífico básico. Mediciones a realizar para sus controles. Instrumental a utilizar. Conocimiento general eléctrico en refrigeradores.	6
Evaluación de los contenidos brindados en forma teórica y práctica		
TOTAL DE HORAS DE CAPACITACION		40

Fuente: Información proporcionada por Roque Di Santo – Docente Curso de Refrigeración Industrial.

Cuadro Nº 10: Curso de Refrigeración Industrial - Módulo II

CURSO: Refrigeración Espumado de Poliuretano Rígido.		
Objetivo General: Formación del trabajador en aptitudes desarrolladas para su inserción en una especialidad para refrigeración como el Espumado.-		
CONTENIDOS	OBJETIVO PARTICULAR	TOTAL DE HORAS POR MODULO
MODULO 1: Higiene y Seguridad Industrial.	Conocimientos generales sobre la utilización de poliuretano en aparatos frigoríficos. Desarrollo de posibles incidentes y accidentes que pueden prevenirse al manipular poliuretano. Elementos de protección personal obligatorios y buenas prácticas.	6 horas
MODULO 2: Componentes del Poliuretano.	Propiedades del Poliuretano. Componentes para su reacción. Métodos utilizados para la espumación. Moldes para contención.	8 horas
MODULO 3: Protección del Medio Ambiente	Advertencias s/el correcto uso del poliuretano. Correcto uso del poliuretano. Agentes de expansión aptos. Normas de seguridad personales e instalaciones.	6 horas
MODULO 4: Ventajas del Poliuretano en electrodomésticos.	Mejoras de la eficiencia eléctrica con su uso. Ventajas en aislamiento y resistencia mecánica. Conocimientos para utilización de espumadoras de baja y alta presión.	4 horas
MODULO 5: Mediciones	Ensayos de espuma rígida. Determinación de densidad. Medición de volúmenes. Controles en medición de espuma antes y después de la inyección.	6 horas
MODULO 6: Controles y normas de Calidad aplicables al proceso.	Laboratorio. Controles de Calidad.	4 horas
Evaluación de los contenidos brindados en forma teórica y práctica		2 horas
TOTAL DE HORAS DE CAPACITACION		32 HRS

Fuente: Información proporcionada por Roque Di Santo – Docente Curso de Refrigeración Industrial.

Cuadro Nº 11: Curso de Refrigeración Industrial - Módulo III

CURSO: Refrigeración Termoformado de Plásticos.		
Objetivo General: introducción básica el termoformado de piezas para la industria.-		
CONTENIDOS	OBJETIVO PARTICULAR	TOTAL DE HORAS POR MODULO
MODULO 1: Higiene y Seguridad Industrial.	Conocimientos generales de termoformado. Prevención de incidentes y accidentes que pudiesen ocasionarse en el área y con los materiales que se manipulan en el puesto de trabajo.	8 hrs
MODULO 2: Diferentes plásticos y sus usos.	Propiedades de plásticos utilizados en la Industria del frío y en otras. Sistemas para termoformar plásticos. Regulación de condiciones para termoformar.	7 hrs
MODULO 3: Matricería	Conocimiento sobre matrices y termoformado. Mantenimiento de máquinas e instalaciones. Control de piezas según estándares de calidad y procedimientos internos establecidos por cada empresa.	8 hrs
MODULO 4: Acercamiento al proceso de termoformado.	Visualización de las operaciones, programación y puesta en marcha de termoformadoras en planta productiva. Normas de seguridad aplicadas para un trabajo seguro.	8 hrs
Evaluación de los contenidos brindados en forma teórica y práctica		2 horas
TOTAL DE HORAS DE CAPACITACION		31 hrs

Fuente: Información proporcionada por Roque Di Santo – Docente Curso de Refrigeración Industrial.

Cuadro Nº 12: Curso de Refrigeración Industrial - Módulo IV

<u>CURSO: Refrigeración</u> Soldadura Oxi-acetilénica.		
Objetivo General: brindar conocimientos específicos sobre este tipo de soldadura, para que el trabajador pueda desarrollar con calidad y eficiencia su función.-		
CONTENIDOS	OBJETIVO PARTICULAR	TOTAL DE HORAS POR MODULO
MODULO 1: Higiene y Seguridad Industrial.	Conocimientos generales relacionados con la soldadura oxi-acetilénica. Prevención de incidentes y accidentes que pudiesen ocasionarse en el área y con los materiales que se manipulan en el puesto de trabajo.	9 hrs
MODULO 2: Materiales a utilizar.	Conocimiento general de materiales e insumos que requiere la especialidad, en particular aquellos aplicados al ensamble frigorífico. Conocimiento y propiedades las diversas combinaciones y su correspondiente aplicabilidad.	6 hrs
MODULO 3: Aplicación en ensambles frigoríficos	Recomendaciones para una soldadura correcta. Regulación y mantenimiento de sopletes. Corrosión: Conocimientos generales.	6 hrs
MODULO 4: Trabajo bajo instructivo.	Aprender a trabajar con instructivos de soldadura. Cumplimiento de pasos para asegurar la calidad del producto final, bajo normativa ISO 9000 y de Higiéncia y Seguridad.	8 hrs
MODULO 5: Acercamiento a la práctica profesional	Visualización del proceso de soldadura, con equipos de práctica bajo prototipos de línea de producción continua	8 hrs
Evaluación de los contenidos brindados en forma teórica y práctica		2 horas
TOTAL DE HORAS DE CAPACITACION		46 hrs

Fuente: Información proporcionada por Roque Di Santo – Docente Curso de Refrigeración Industrial.

Cuadro Nº 13: Curso de Refrigeración Industrial - Módulo V

CURSO: Refrigeración ENSAMBLADO FRIGORIFICO:
Objetivo General: conocimientos básicos que permitan al trabajador desempeñarse adecuadamente en el montaje de componentes varios en aparatos de refrigeración

Preferentemente quienes realicen este módulo deberán tener aprobado el módulo Soldadura. Oxi-Acet.

CONTENIDOS	OBJETIVO PARTICULAR	TOTAL DE HORAS POR MODULO
MODULO 1: Higiene y Seguridad Industrial.	Conocer los lineamientos generales del puesto de trabajo dentro de la industria frigorífica. Para poder trabajar en la prevención de incidentes y accidentes que pudiesen ocasionarse en el área durante la manipulación de herramientas y materiales de trabajo.	8 hrs
MODULO 2: Herramientas.	Conocimiento de las diversas herramientas manuales neumáticas y eléctricas que se utilizan en los montajes en una línea de producción. Consecuencia ergonómicas de su uso incorrecto.-	6 hrs
MODULO 3: Ensamble con Soldadura Oxietilénica	Demostración teórica y práctica de la aplicabilidad de los conocimientos vertidos en el Curso" Soldadura Oxietilénica"	8 hrs
MODULO 4: Acercamiento a la práctica profesional.	Visualización del proceso de montaje en línea de producción, trabajando con instructivos. Cumplimiento de pasos para asegurar la calidad del producto final, bajo normativa ISO 9000 y bajo el estricto cumplimiento de normativa de H Y S.	4 hrs
Evaluación de los contenidos brindados en forma teórica y práctica		2 horas
TOTAL DE HORAS DE CAPACITACION		26 hrs

Fuente: Información proporcionada por Roque Di Santo – Docente Curso de Refrigeración Industrial.

4.- Actores intervinientes en la política de formación y capacitación profesional: Curso de Refrigeración Industrial

4.1.- El Estado Municipal de la ciudad de Rosario

En lo referente al rol del Estado Municipal en este curso de capacitación en Refrigeración Industrial lo financia el mismo, a través de un convenio firmado entre la Dirección General de Empleo y la Institución Capacitadora: la Casa Salesiana. Dicha Dirección, tal como se señaló en el capítulo 2, se encarga de administrar los fondos del Presupuesto Participativo destinados a cursos de capacitación, como así también es la encargada de la difusión de los mismos. En la mencionada repartición pública funciona la Oficina de Capacitación y Formación Profesional la cual se constituye en actor protagónico en la implementación del presente curso en lo atinente al manejo de los cupos destinados a los alumnos como así también en lo que compete a la supervisión del desarrollo del mismo.

Así mismo, como se ha expresado en el capítulo 2, la Dirección General de Empleo Municipal implementa una serie de políticas públicas relativas a la formación y capacitación profesional teniendo como fin primordial la inserción al mercado de trabajo de aquellos sectores que actualmente se encuentran excluidos del mismo.

Cabe destacar, tal como se ha expresado en el capítulo 1, que existen dos paradigmas que permiten entender las políticas de capacitación y formación profesional: un paradigma tradicional plasmado en un patrón latinoamericano caracterizado por otorgar al Estado gran responsabilidad y un papel “ejecutor” en el presente escenario de formación para el trabajo; y otro nuevo paradigma donde las prioridades y los tipos de cursos son fijados por el sector privado mientras que el Estado adquiere el papel de financiador, regulador y supervisor de las actividades. El presente curso se corresponde con el modelo de políticas de capacitación y formación profesional que supone que el Estado debe cumplir el rol de financiador, regulador y supervisor de las actividades, mientras que es el sector productivo empresarial quien fija las prioridades y los tipos de cursos a dictar.

Ahora bien, en cuanto al protagonismo del Estado Municipal en su rol de financiador es pertinente indicar que las gestiones sobre el financiamiento suelen ser arduas, complejas y burocráticas. Por lo cual los tiempos de espera del monto de dinero asignado generalmente exceden a los pautados en una primera instancia. Específicamente en el presente curso de Refrigeración Industrial, los montos destinados a la estructura operativa del dictado del mismo no habían sido aportados a la Institución Capacitadora al momento de su finalización.

Aun así, y a pesar de las arduas negociaciones acerca de los procesos de financiamiento, el Estado Municipal se erige como aquel actor público más cercano a la sociedad civil, quien debe garantizar no sólo la vinculación con el sector productivo local en el marco de las políticas de formación y capacitación profesional y la viabilidad del financiamiento de las mismas, sino también optimizar los procesos de articulación entre los diferentes actores intervinientes en la implementación de dichas políticas.

Por ende, tal como se señaló en el capítulo 2, el Estado Municipal, en sus diferentes roles ya sean protagónicos o secundarios, es garante del desarrollo, promoción y protección de las capacidades competitivas de los ciudadanos en el mercado laboral, facilitando el acceso a herramientas necesarias para la búsqueda de un empleo estable y sustentable y/o favoreciendo a la recalificación de las capacidades ya adquiridas por parte de la ciudadanía en el trayecto de su vida laboral. A lo cual se le suma que los cursos de oficios entendidos como una política pública de formación y capacitación profesional (ya que como se señaló en el capítulo 2 específicamente fueron diseñados para proporcionar y/o mejorar las capacidades y competencias de sus participantes a fin acceder al mercado laboral o bien recalificar sus cualidades permitiendo un ascenso en su puesto de trabajo) conforman un instrumento económico que enriquece tanto las políticas activas de generación de empleo como las estrategias de productividad y competitividad del sector productivo de las industrias del Polo Frío.

4.2.- Sector Productivo Local: El Polo Frío

Las características del Polo Frío, sector productivo referente al presente curso de capacitación en Refrigeración Industrial, fueron proporcionadas a través de la entrevista en profundidad mantenida con el docente del curso, ya que su larga trayectoria profesional se circunscribe al desempeño en diferentes empresas de este sector. Actualmente, y desde hace varios años, es asesor externo de la Cámara de las Industrias del Frío.

Al presente, tal como se expresó en el capítulo precedente, el Polo Frío de la ciudad de Rosario es el más grande del país en lo referente a fabricación de heladeras, lavarropas, exhibidoras y freezers. Las empresas que lo componen son: BRIKET S.A., FRIDER, EPTA, BAMBI y ELECTROLUZ.

En la actualidad, la empresa BRIKET S.A, principal protagonista en la implementación del presente curso, cuenta con 290 operarios como planta permanente. Parte de ellos modifican directamente la materia prima en la planta. Mientras que otros son los que trabajan en lo referente a temas de transporte y supervisión, es decir actividades fuera de la planta.

Las empresas que aglutina el Polo Frío, tal como se expresó en el capítulo 3, no poseen una demanda constante durante todo el año por lo cual en época de baja demanda (durante el invierno) la planta permanente no realiza horas extras y en el caso que existan despidos se priorizan los empleados que poseen un grupo familiar a cargo. El salario de un operario de planta ronda entre los 4860 pesos y 6800 pesos.

En lo que respecta a dicha mano de obra, antes de la década de los 90', se reclutaba fácilmente. Luego de esta época comenzó a presentar mayores dificultades por la falta de calificación. Por ello se plantea la necesidad de capacitar a jóvenes en este oficio. Antes, como se indicó en el capítulo precedente, la formación profesional se llevaba a cabo en la fábrica con un costo muy alto, ya que se les debía pagar a los empleados aguinaldos, sueldos, seguros etc. Con esta modalidad de emprender la formación fuera del ámbito fabril las empresas adquieren un gran beneficio.

El modo de trabajo de la fábrica es en circuito de producción en serie. Además aplican normas ISO 9000 que constituyen una herramienta de trabajo y mejora continua. Por tal motivo, en el presente curso se prioriza el tema de las normas de higiene y seguridad porque recaen directamente en el producto final.

En lo referente a las importaciones de insumos de este sector productivo, el 80% proviene de Brasil (moto-compresores), y el resto de China. Las exportaciones se dirigen en un 90% a Paraguay y el resto a Bolivia. Las operatorias de exportación e importación las llevan a cabo las empresas de manera individual, no a través de cámara empresarial que aglutina a las industrias del Polo Frío.

Aquí es necesario nombrar a otro actor que se suma a esta experiencia del curso de capacitación en refrigeración: EMBRACO. La misma es una empresa de origen brasileño que fabrica compresores para heladeras. Su aporte se basa en enviar una persona perteneciente a la empresa para brindar una charla informativa y aportar material (fotos y pequeñas gacetillas) de gran utilidad para complementar la capacitación de los alumnos. Esta política empresarial forma parte de la estructura de pos venta de EMBRACO en Argentina. Y es a través de la empresa BRIKET S.A que colaboran con el curso de capacitación, abriendo, en un futuro, la posibilidad de ser potenciales aliados en la gestión del desarrollo de cursos de capacitación en refrigeración industrial que lleva adelante la Oficina de Extensión a la Comunidad de la Institución Capacitadora: Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario.

4.3.- El rol de la Institución Capacitadora: La Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario

Tal como se ha señalado en el capítulo 1, “el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación tiene el firme propósito de apoyar el mejoramiento de la competitividad económica y la equidad social, a través de dispositivos institucionales que aseguren la calidad del empleo y el desarrollo de las competencias de la población trabajadora. Como consecuencia de ello, la Secretaría de Empleo a través de la Dirección de Fortalecimiento Institucional y en el marco del Sistema Nacional de Formación continua está desarrollando acciones dirigidas a informar el estado de situación y desarrollo de las Instituciones de Formación y Certificación y las calificaciones demandadas; como así también desarrollar y promover la aplicación de referentes de calidad en las Instituciones de Formación y Oficinas de Empleo.”⁶⁵

En el marco de un convenio de cooperación entre este MTEySS, y el IRAM (Instituto Argentino de Normalización y Certificación) se establecieron mecanismos con el fin de promover la calidad de los servicios atinentes a las Políticas de Empleo Nacionales y Formación Profesional. Por tal motivo, la Secretaría de Empleo y el IRAM trabajan en forma conjunta en la formulación y validación de Referenciales de Calidad.

Este tipo de políticas públicas además de involucrar a organizaciones empresariales, sindicatos, entre otros; también abarca a las Instituciones de Capacitación como lo es la Institución Salesiana y a los Estados Municipales en su conjunto.

⁶⁵ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación: “Instituciones de Formación Profesional. Requisitos de Gestión de la Calidad” Referencial IRAM N°1. Marzo de 2008, Página 3.

En lo que atinente a la Institución Capacitadora, en el presente caso la Casa Salesiana, el Referencial de Calidad establece determinados requisitos que deben seguir las Instituciones de Formación Profesional. Entre los mismos se encuentra el control de procesos básicos conformado por: vinculación con el contexto socio productivo, orientación profesional, elaboración del diseño curricular, formación y seguimiento de egresados. Así mismo, debe cumplimentar los requisitos expuestos en el capítulo 2 acerca del Registro de Instituciones Capacitadoras.

De tal forma podría expresarse que tal Institución se erige como una especie de bisagra entre el sector productivo local y el Estado Municipal. Tal como lo expresa el Coordinador de la Oficina de Extensión de esta Institución Capacitadora al preguntarle por el rol de intermediación que juega la misma: “este rol intermediario no es un rol sencillo. Hay que tener en cuenta que la lógica del sector público y la lógica del sector productivo, sino antinómicas, son por lo menos bastantes diferentes. Entonces las velocidades, las dinámicas al ser muy distintas, el rol intermediario más que ser una palabra cliché, es un rol de mucha tensión y uno es un poco un resorte de esa tensión que se genera. ¿A qué voy con esto? No es fácil ser un intermediador del Estado con múltiples sectores productivos. Habría que tener una amplitud institucional enorme, una capacidad de trabajo muy grande, un equipo numeroso con lo cual nosotros eso lo hicimos con refrigeración pero no lo hacemos con todos los sectores” (Ver Anexo N°2). Entonces, la Oficina de Extensión a la Comunidad de la Institución Salesiana Nuestra Señora del Rosario procura diseñar, gestionar e implementar cursos de Capacitación y Formación Profesional para lo cual ejerce un rol intermediario en la articulación Comunidad, Estado Municipal y sector productivo local.

Tal como se ha expresado en el capítulo 2 acerca del denominador común que poseen las políticas de formación y capacitación profesional: los jóvenes en situación de exclusión social; dicha Institución Capacitadora recupera los objetivos primigenios de la obra salesiana, vinculando el área de aprendizaje (educación no formal) y el mercado de trabajo con aquellos sectores más vulnerables de la sociedad. Vulnerabilidad entendida no sólo como exclusión laboral sino también social y cultural. Esto conforma la realidad que enfrentan actores como la Institución Capacitadora Salesiana que manifiesta el objetivo de encauzar a cientos de jóvenes ofreciéndoles la posibilidad de construirse un futuro mejor.

5.- Características de la población destinataria del Curso de Capacitación en Refrigeración Industrial, en su etapa de implementación y su visión con respecto al mismo

Esta segunda sección comprende el análisis de las características de la población destinataria del Curso de Formación Profesional: Capacitación en Refrigeración Industrial, en su etapa de implementación.⁶⁶ El objetivo del presente apartado es relevar las características más sobresalientes que presenta la población participante como así también la opinión que posee del curso de oficio que realiza. De tal manera de arribar a conclusiones que permitan determinar cuál es la realidad que se enfrentan cada uno de los actores intervinientes en el proceso de diseño e implementación de las políticas de formación y capacitación profesional.

⁶⁶ Como fue señalado en el apartado metodológico a los efectos de recordar los instrumentos de recolección de información se confecciona una encuesta con preguntas cerradas para los 23 alumnos participantes del curso.

5.1.- Población Participante del curso: Los jóvenes en condiciones de vulnerabilidad y exclusión social

Los alumnos que comienzan con el curso de Refrigeración Industrial, el 23 de julio de 2014, fueron 40. Parte de ellos se enteraron a través de la gacetilla difundida a través de internet y otros fueron referidos por la Dirección de Juventudes de la Municipalidad de Rosario, especialmente por el Director de Abordajes Específicos.

Ya en las dos primeras semanas del inicio del cursado se produjo un desgranamiento del alumnado. Esto fue producto de que varios alumnos no mostraron interés en continuar con el mismo. En otros casos, las estructuras de responsabilidades y las directivas impuestas por el docente fueron las que socavaron la posibilidad de sostenimiento de la asistencia y las obligaciones requeridas para la realización del mismo.

Tanto el sentido de responsabilidad como las premisas requeridas impartidas por el docente eran los pilares fundamentales para que los alumnos puedan acceder a la capacitación.

Lo que ocurre es que en muchos de los casos, como se pudo comprobar en la entrevista realizada al Director de Abordajes Específicos perteneciente a la Dirección de Juventudes de la Municipalidad de Rosario, los jóvenes debido a su realidad sumamente compleja presentan escasos patrones de compromiso. Si bien la selección de los jóvenes que lleva a cabo este equipo radica en seleccionar aquel joven que presenta las mejores condiciones para sostener un trabajo u oficio, en su mayoría, es un sector de la población que se encuentra en situaciones de vulnerabilidad y exclusión entendida en todos sus aspectos: social, cultural, económica (Ver Anexo N° 2).

La Oficina de Extensión de la Institución Capacitadora y la Dirección de Juventudes de la Municipalidad de Rosario persiguen como objetivo la integración y/o inclusión de estos jóvenes al sistema societario. Dicho objetivo no sólo se plasma en la vinculación educación y mercado de trabajo, sino también en la integración social de dicha población otorgándole la posibilidad de aprehender y aprender conductas psicosociales acordes a los patrones culturales y sociales propios de la sociedad actual.

El total de alumnos al 23/10/2014 estaba conformado por:

GRUPO 1: 13 ALUMNOS

GRUPO 2: 12 ALUMNOS

A continuación se presentan los motivos por los cuales desistieron de asistir al curso de capacitación.

Cuadro N° 14: Motivos de abandono al curso de Capacitación en Refrigeración Industrial (*)

ALUMNOS	MOTIVO Y FECHA DE ABANDONO
Carlos	Consiguió trabajo en otra empresa
Ezequiel	Inició todos los trámites de ingreso a BRIKET y fue rechazado por problema en la columna vertebral. ⁶⁷
Diego	Problemas familiares
Daniel	Entró a trabajar en BRIKET y dejó el cursado
José	Abandonó el curso por indisciplina
Eduardo	A punto de ingresar a BRIKET, pero cambió de empresa y dejó el curso
Lucas	Abandonó el curso a principio de septiembre, sin previo aviso
Dario	Abandonó el curso a principio de septiembre, sin previo aviso
Mauro	Abandonó el curso a principio de septiembre, sin previo aviso
Angel	Abandonó el curso el 08/09/2014, sin previo aviso
Facundo	Abandonó el curso el 20/08/2014, sin previo aviso
Adrián	Abandonó el curso el 20/09/2014
Cristian	Abandonó el curso el 29/09/2014
Pablo	Abandonó el curso el 23/09/2014
Joel	Abandonó el curso el 25/09/2014

Fuente: Elaboración propia a partir de la información aportada por el Docente: Roque Di Santo.

(*) Se omite el apellido de los alumnos con el fin de preservar su identidad.

⁶⁷ Las condiciones de acceso a la empresa a BRIKET S.A son evaluados con los siguientes criterios: Apto A: está conforme para ingresar; Apto B: posee alguna lesión leve pero accede al puesto; Apto C: no accede al puesto por problemas cardíacos, pulmonares o graves.

5.1.1.- Características socio – demográficas e inserción laboral

De los 23 alumnos encuestados el 100% son de sexo masculino, característica propia del curso en cuestión ya que la mayoría de operarios de una fábrica son hombres. El 80% de dicha población objetivo tiene entre 20 y 30 años de edad.

En lo que compete a la condición de actividad se procede a consultar a los alumnos si actualmente están trabajando o no. Los datos arrojados son los siguientes: el 48% de los alumnos no está trabajando y está en la búsqueda de trabajo, mientras que el 52% posee trabajo. La diferencia entre estos dos porcentajes es ínfima ya que son 11 los alumnos que no trabajan y están en la búsqueda y 12 los que están trabajando. Cabe aclarar que ninguno de los 23 alumnos encuestados manifiesta no poseer trabajo y tampoco estar buscándolo (Ver Anexo N° 4.1).

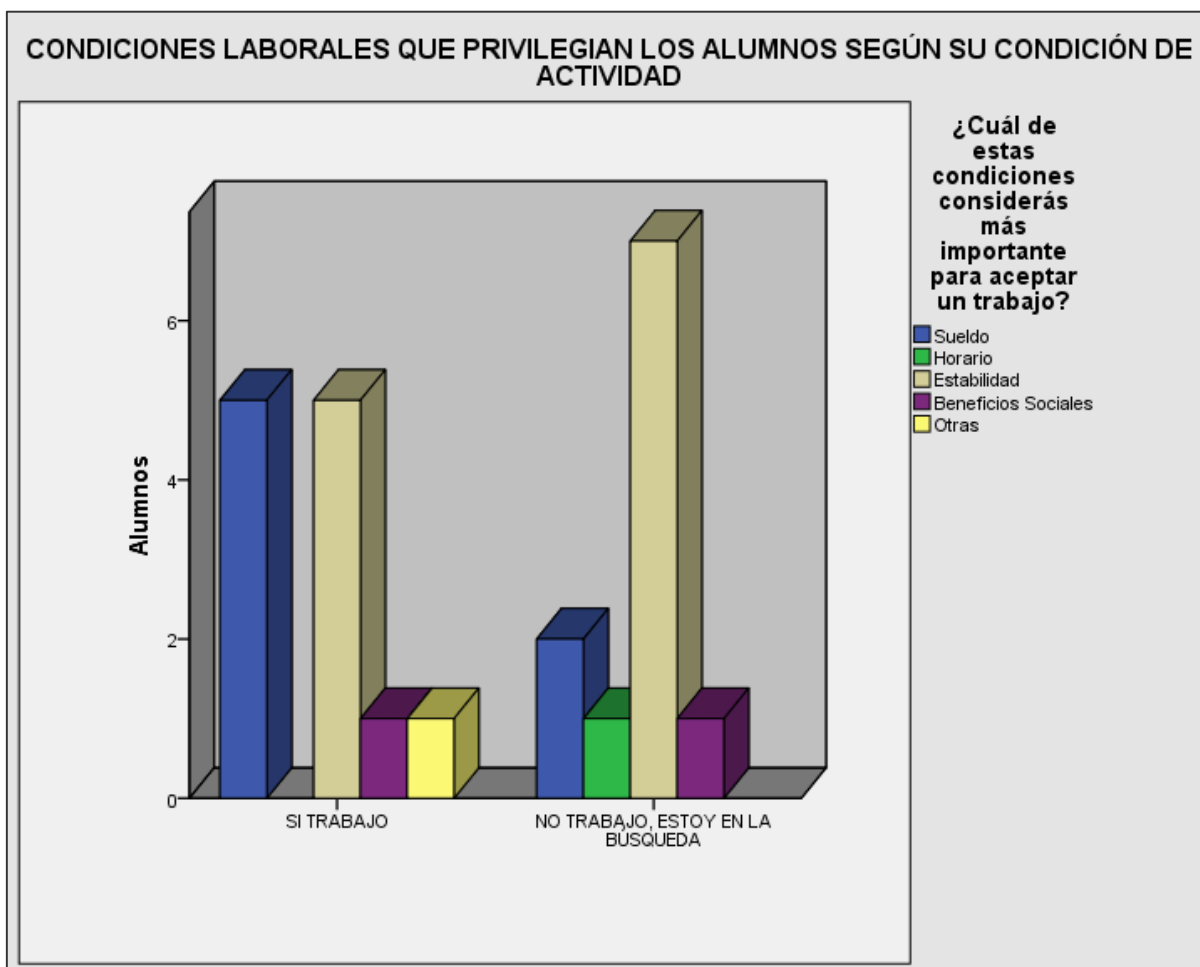
De los 12 alumnos que trabajan 7 son operarios metalúrgicos, uno trabaja en el área de producción, otro en el área administrativa, uno es albañil, otro pintor y otro repartidor. (Ver Anexo N° 4.2). Entre ellos, 6 lo consiguieron por recomendación de algún conocido, uno por la Oficina de Empleo Municipal, otro a través de los medios de comunicación y los 4 restantes por otros medios tales como internet o por sus propios medios (Ver Anexo N° 4.3).

De los 23 alumnos que asisten al curso el 43% considera que es dificultoso encontrar trabajo porque la demanda es escasa, el 22% sostiene que se debe a no haber terminado la escuela, el 13% por la situación actual del país y el 22% restante porque se demanda mucha experiencia (Ver Anexo N° 4.4).

En lo referente a las condiciones que privilegian los alumnos al aceptar un trabajo o al buscarlo, la “estabilidad” es lo que privilegian 12 alumnos, seguido por el “sueldo” seleccionado por 7 alumnos, posteriormente los “beneficios sociales” seleccionado por 2 alumnos, mientras que el horario fue seleccionado por un sólo alumno y otras condiciones fue seleccionada por un solo alumno respectivamente (Ver Anexo N° 4.5).

Lo llamativo del análisis, observando la gráfica siguiente, es que tanto entre los alumnos que trabajan como entre quienes no lo hacen, la condición laboral que privilegian es la “estabilidad” secundada por el “sueldo”. Podría estimarse que independientemente de la condición de actividad, todos los alumnos tienen posibilidades de acceder a trabajos que no requieren de alta calificación, temporarios o usualmente llamado “*changas*”. Sin embargo no son trabajos que puedan sostenerse a lo largo del tiempo.

Gráfico N° 1: Condiciones laborales que privilegian los alumnos según su condición de actividad

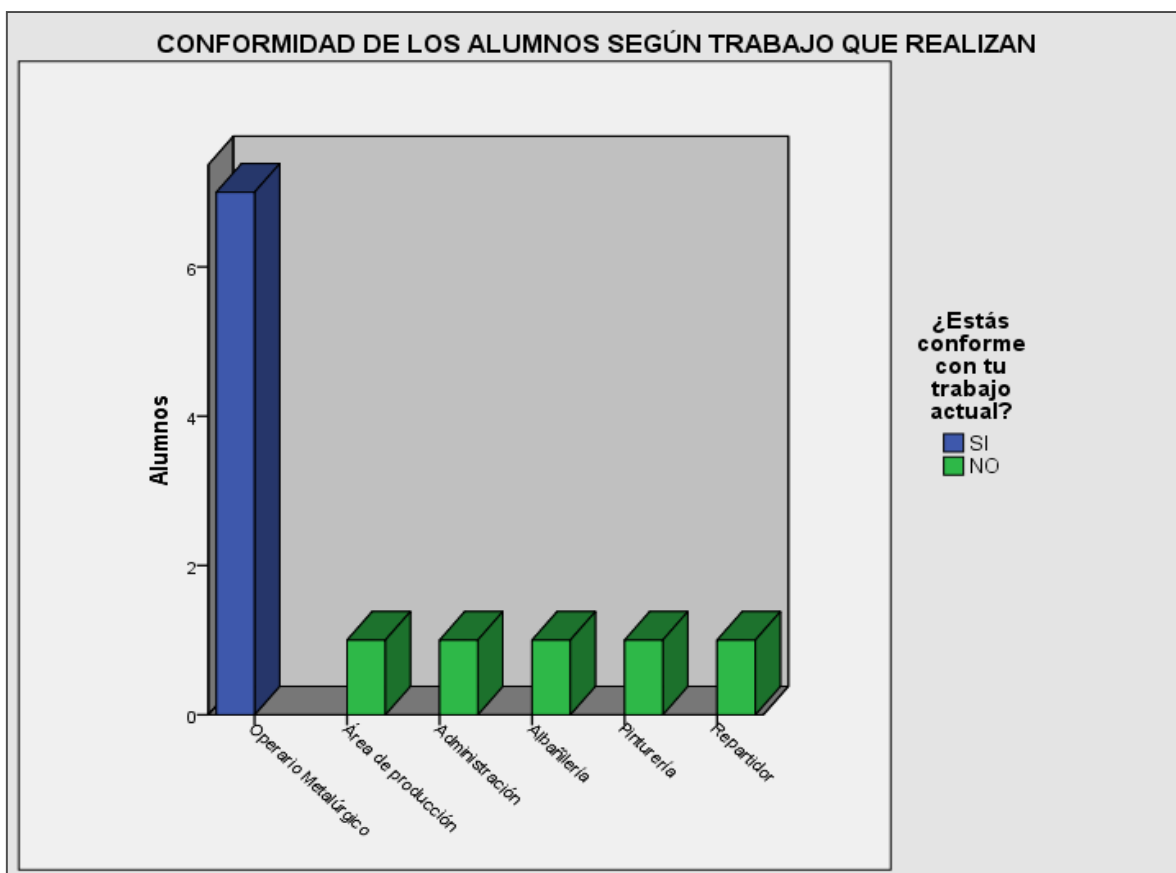


Fuente: elaboración propia.

En lo atinente a la conformidad o no con su trabajo actual el 30% está conforme con su trabajo actual, el 22% no, y el restante 48% son los alumnos que aún no tienen trabajo (Ver Anexo N° 4.6).

Continuando con la variable de conformidad sobre su trabajo actual, se observa que los alumnos conformes con el mismo son operarios metalúrgicos. Los mismos, al momento del relevamiento de la información, ya habían ingresado a trabajar como operarios a la planta industrial BRIKET S.A. Esto puede visualizarse en el siguiente gráfico:

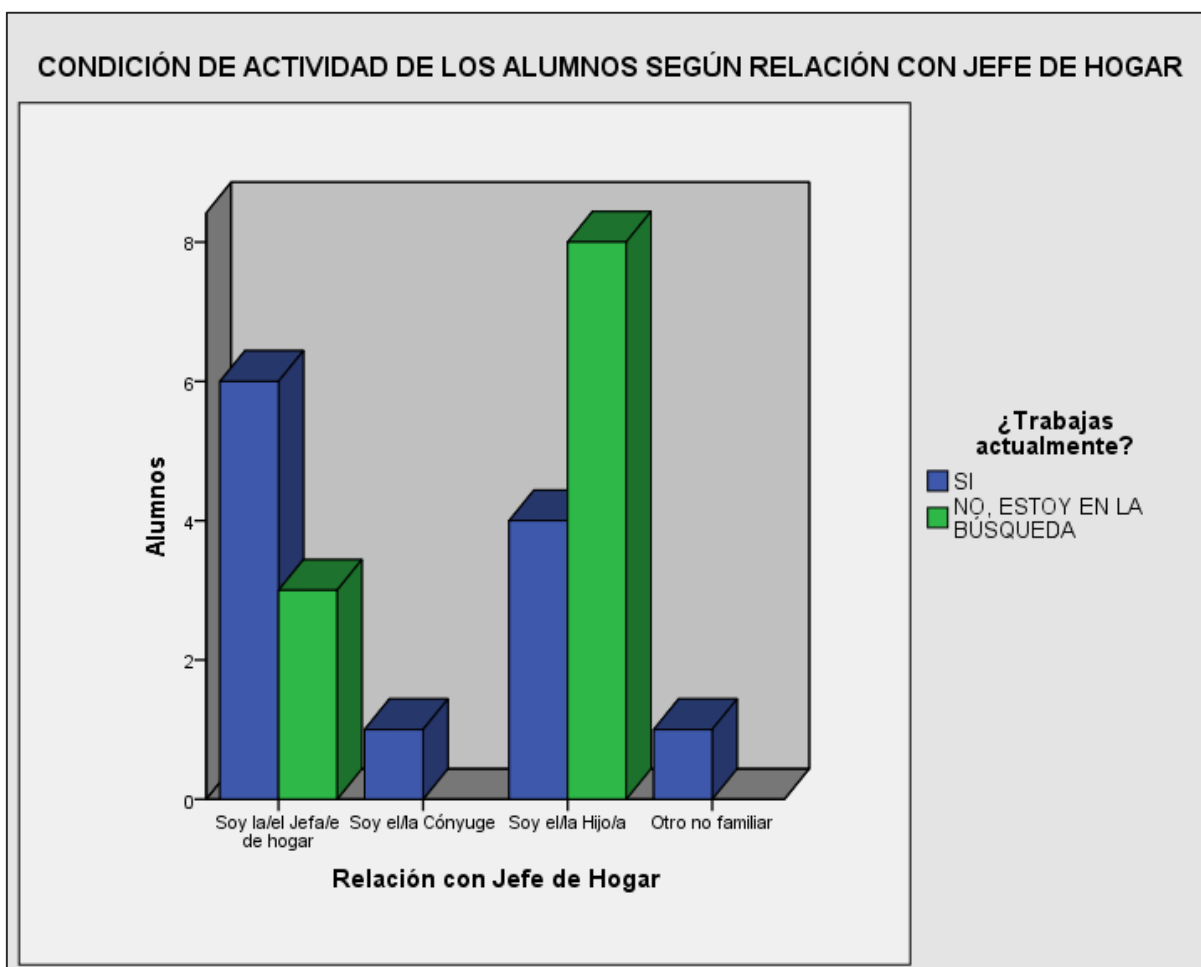
Gráfico Nº 2: Conformidad de los alumnos según trabajo que realizan



Fuente: elaboración propia.

Otra cuestión que es necesario aclarar es la relación con el jefe de hogar que poseen los 23 alumnos: 12 son hijos, seguido por 9 que son jefes de hogar, uno es cónyuge y el restante es otro familiar. (Ver Anexo Nº 4.7). Podría estimarse que las categorías predominantes, jefes de hogar e hijos, son las principales en el curso ya que aportan al sustento familiar en el caso de los hijos o tienen a cargo toda su familia como lo es el caso de los jefes de hogar. Si se relaciona el papel que cada uno ocupa en la estructura familiar con si poseen o no trabajo se obtiene el siguiente gráfico:

Gráfico N° 3: Condición de actividad de los alumnos según relación con jefe de hogar



Fuente: elaboración propia.

Se puede visualizar según esta gráfica que la estimación anteriormente mencionada en parte es correcta ya que la mayoría de los jefes de hogar poseen trabajo debido a que son el único sustento familiar. En el caso de los hijos, la estimación no fue totalmente certera ya que, de 12 alumnos que cumplen ese rol en la estructura familiar sólo 4 poseen trabajo.

5.1.2.- Nivel educativo

De los 23 alumnos censados el 91% no está concurriendo a la escuela mientras realiza el presente curso, mientras que el 9% si asiste (Ver Anexo N° 4.8).

En lo que refiere a los niveles educativos, el mayor nivel educativo alcanzado por los alumnos es la secundaria incompleta que corresponde a 10 alumnos. La secundaria completa es el nivel alcanzado por 7 alumnos. Mientras que 3 alumnos poseen la

primaria completa⁶⁸ y los 3 alumnos restantes alcanzaron el nivel terciario/universitario incompleto (Ver Anexo N° 4.9).

Una vez obtenidos los niveles educativos alcanzados por los alumnos se pretende determinar si los que aún tienen niveles incompletos pretenden culminar sus estudios o bien aquellos que teniendo los niveles completos proyectan continuar con sus estudios. Lo que se obtuvo es que el 65% no pretende continuar con sus estudios mientras que el 35% si estaba dispuesto a hacerlo (Ver Anexo N° 4.10).

5.1.3.- La visión de los alumnos respecto al Curso de Formación y Capacitación laboral

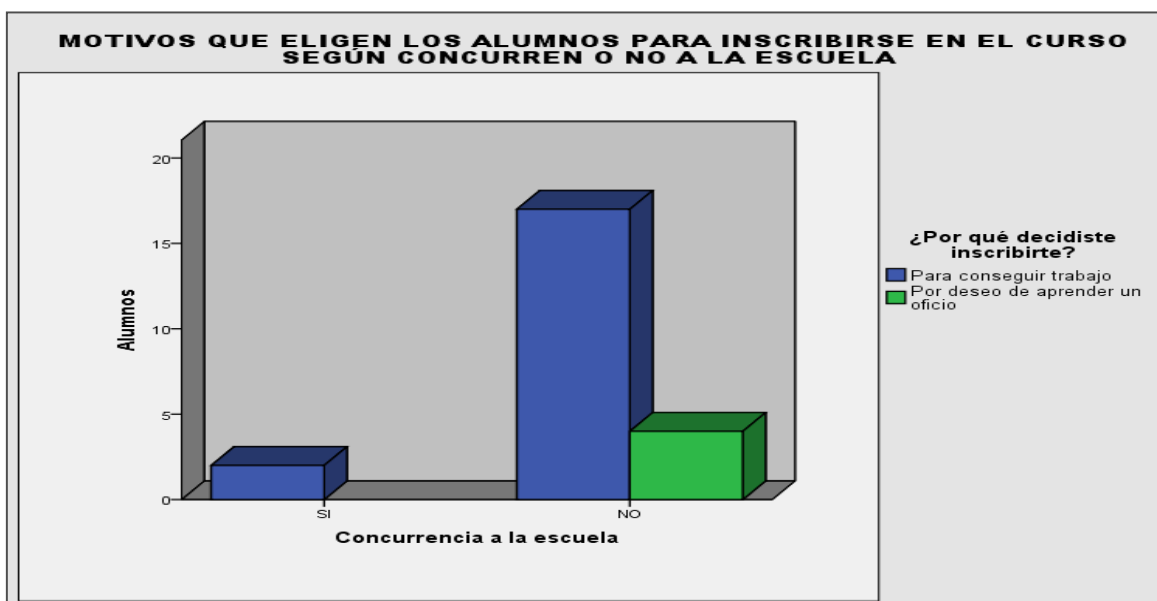
Los alumnos conocen el curso de formación y capacitación laboral sobre Refrigeración Industrial a través de: 7 alumnos a través de la Municipalidad: Oficina de Empleo, Distrito, o el Centro de la Juventud; otros 7 manifestaron haberse enterado por algún conocido, mientras que la mayoría (9 alumnos) por otros medios tales como internet (Ver Anexo N° 4.11).

Al enterarse del dictado del presente curso deciden inscribirse por diferentes motivos: el 83% para conseguir un trabajo, el 17% por deseo de aprender un oficio; mientras que las categorías: para recalificarme en mi trabajo y otros, no fueron seleccionadas por ningún alumno (Ver Anexo N° 4.12).

Es relevante destacar vinculando las dimensiones educación – curso de formación y capacitación laboral que del 91% que no asisten a la escuela (corresponden a 21 alumnos), 17 se inscriben en el presente curso por la necesidad de conseguir un trabajo y 4 por el deseo de aprender un oficio. Mientras que el 9% (corresponde a 2 alumnos) se anota en el curso para conseguir un trabajo. Esto se puede visualizar en el siguiente gráfico:

⁶⁸ Es importante destacar que en estos tres casos que sólo poseen primaria completa no se cumple con uno de los requisitos iniciales para la inscripción al curso de Refrigeración Industrial: poder acreditar cuarto y quinto año del nivel secundario.

Gráfico Nº 4: Motivos que eligen los alumnos para inscribirse en el curso según concurren a la escuela o no



Fuente: elaboración propia.

Se puede estimar observando este gráfico que la “*Generación Ni*”, ni trabajan ni estudian busca alternativas como la inscripción al presente curso para evitar estar dentro de este tipo de generaciones que, hoy por hoy, está tan en boga y es objeto de análisis e implementación de políticas públicas por parte de los diferentes niveles del Estado.

El 100% de los alumnos censados consideran que el curso les ofreció herramientas concretas para su desempeño laboral; el 61% manifiesta que es por el conocimiento que les aportó, mientras que el 39% se inscribe por la experiencia brindada para conseguir un trabajo.

En realidad podría determinarse que el objetivo del curso de impartir conocimientos para ayudar a los alumnos a conseguir trabajo y aportar conocimientos para aquellos que ya lo poseen se ha alcanzado (Ver Anexo Nº 4.13).

Al momento de haber llevado a cabo el análisis de la población destinataria del Curso de Formación Profesional: Capacitación en Refrigeración Industrial, en su etapa de implementación, 7 alumnos ya habían ingresado a trabajar en la planta industrial de la empresa BRIKET S.A., mientras que tres alumnos aún aguardaban los resultados de los exámenes médicos.

A modo de conclusión la necesidad de los alumnos de inscribirse en el curso con el fin de conseguir un empleo estable, la no conformidad con su trabajo actual (sólo los operarios metalúrgicos son los que manifiestan estar conformes con el mismo), y la necesidad, tanto de los jefes de hogar como de los hijos, de ser sustentos económicos del hogar o aportar al mismo, conforman ejes nodales de la realidad que enfrentan los diferentes actores en el diseño e implementación de las políticas de formación y capacitación profesional: los cursos de oficios.

6.- ¿Articulación o desarticulación pública – privada?

Luego de haber construido la génesis del curso de Capacitación en Refrigeración Industrial, describir los actores, analizar su rol y realizar una descripción de las características de la población participante del curso, se articulan las diferentes problemáticas abordadas con el objetivo de integrar los principales ejes temáticos que articulan la presente investigación.

Tal como se ha expresado en capítulos anteriores la articulación entre el sector privado y público responden a los desafíos planteados en el ámbito de la capacitación y formación profesional tanto en términos de equidad social como así también en la competitividad y productividad económica.

En el caso particular seleccionado como objeto de estudio se puede delimitar que los actores relevantes en el proceso de diseño e implementación fueron: el Estado Municipal, cumpliendo el rol de financiador, regulador y supervisor; el sector productivo local de las Industrias del Frío como protagonista fijando prioridades en el diseño y los contenidos del curso, y como demandante de la mano de obra calificada resultante del mismo y, por último, la Casa Salesiana como Institución Capacitadora ejerciendo una especie de intermediación entre ambos sectores.

Si bien cada uno, en el escenario de capacitación y formación profesional de jóvenes en situación de exclusión social, cumple un rol determinado; desde la perspectiva de la concepción de las políticas públicas, como instrumentos de comunicación, tal como se definió en el capítulo 1, se evidencia diferentes falencias.

En primer lugar, las mecanismos informales de comunicación entre los diferentes actores, especialmente entre la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de Rosario y las Industrias del Polo Frío; los retrasos en el proceso de implementación del curso cuando realmente la demanda se hace efectiva, así como también los atrasos en los mecanismos de financiamiento.

En segundo lugar, tal como lo expresó el Director de Abordajes Específicos una de los problemas mayores en las políticas públicas, diseñadas e implementadas por el Estado Municipal, es la debilidad en lo atinente a la utilización de los recursos del Estado. Con esto refiere al círculo vicioso donde los jóvenes transitan de “capacitación en capacitación” sin lograr el objetivo principal de inserción en el mercado laboral conduciendo a mal gastar los recursos destinados para programas y proyectos para la generación y promoción de empleo.

Y en tercer lugar, en concordancia con los requisitos de gestión de calidad para las Instituciones de Formación Profesional mencionados con anterioridad, la óptima vinculación entre sector productivo local y el Estado Municipal permitiría a la Oficina de Extensión a la Comunidad de la Institución Capacitadora, adquirir un rol aún más protagónico en la adecuación y actualización de la oferta de capacitación a las necesidades del entorno socio productivo.

A ello se le suma la escasa o casi nula articulación entre las demandas del sector productivo local del Polo Frío y el desconocimiento por parte de la sociedad de tales demandas, lo cual se evidencia en los mecanismos de participación del Presupuesto Participativo, es decir, de los diferentes tipos de cursos señalados en el capítulo 2, si

bien los cursos de oficios son los más votados, no se evidencia la preferencia por este tipo de curso que les permite capacitarse y adquirir conocimientos en refrigeración industrial. De tal manera lo expresa la Coordinadora del área de Presupuesto Participativo: “los cursos de capacitación en oficios son lo que más sale pero... a ver, tenemos lo que nosotros llamamos Presupuesto Participativo emblemáticos porque salen desde que se creó este mecanismo de participación, que son los talleres culturales y los talleres de capacitación en computación (Ver anexo N° 2).

De hecho el curso de Capacitación en Refrigeración Industrial, objeto de la presente investigación, es la primera vez que se implementa en una Institución Capacitadora. Cuestión de no menor relevancia siendo que las Industrias del Polo Frío son uno de sectores industriales más importantes de la ciudad, tal como se expresó en el capítulo precedente.

De tal manera, se observa que no existe ningún mecanismo de articulación o comunicación entre el sector productivo de las industrias del Polo Frío y el Estado Municipal, financiador del mismo, que facilite la adecuación entre la oferta y la demanda laboral⁶⁹.

Por ende, desde la óptica de un cambio continuo o permanente y persiguiendo tal adecuación de la oferta y la demanda laboral con el fin de disminuir los altos índices de desempleo y exclusión social de jóvenes; la articulación entre el sector público y privado parece presentar desafíos en lo que a mecanismos de actualización constante e institucionalización respecta.

De modo tal, que el establecimiento de mecanismos informales de comunicación, la inexistencia de vínculos sistemáticos, procedimentales y durables no se conviertan en lo esencial de la racionalidad de cada uno de los actores participantes del proceso de las políticas públicas de formación y capacitación profesional, en detrimento de una dinámica institucional que facilite la multidireccionalidad de los actores en las tramas socio productivas locales. Tal dinámica permite descubrir cuáles son los nichos productivos que requieren mano de obra facilitando a los jóvenes un empleo estable, y su conformidad con el mismo ya que los habilita para ser sustentos económicos de su núcleo familiar. Además, facilita la agilidad en la operatividad del desarrollo de los cursos de capacitación y formación profesional.

Y por último, dicha dinámica redimensiona la responsabilidad y el compromiso estatal tanto, como garante de salvaguardar los derechos de un trabajo decente para aquellos sectores de la población más expuestos a condiciones de exclusión y vulnerabilidad social, económica y cultural; como así también, en el ejercicio de políticas activas de generación de empleo aumentado la productividad y competitividad del sector privado empresarial.

⁶⁹ Esta noción de ausencia de mecanismos de articulación y comunicación entre el sector productivo local y el Estado Municipal se retomará en las conclusiones de la presente investigación a fin de delimitar el estado actual del proceso de vinculación.

CONSIDERACIONES FINALES

A lo largo de la presente investigación se ha intentado mostrar la complejidad en el entramado del diseño e implementación de las políticas de formación y capacitación profesional en el marco de la gestión del Estado Municipal de la ciudad de Rosario, como así también su rol y articulación con los diferentes actores presentes en el escenario de tal proceso.

De tal forma, se ha pretendido profundizar la investigación con el objetivo de proponer lineamientos de políticas que permitan mejorar la inserción laboral y las condiciones de trabajo de jóvenes que, hoy por hoy, se encuentran en situación de vulnerabilidad y exclusión social, y de esta manera, disminuir la inequidad existente en el conjunto de la sociedad civil y los índices de desempleo, cuestión social emergente en la agenda gubernamental desde los años 90`.

En este sentido, se considera pertinente afirmar que las políticas de formación y capacitación profesional conforman las acciones, decisiones y objetivos del Estado Municipal para salvaguardar la formación y capacitación profesional, en términos de derecho de inclusión de todo ciudadano en relación al trabajo, de tal forma que se constituyen en un medio instrumental socio laboral utilizado por este actor en el marco de las políticas activas de empleo. Por lo tanto, tales políticas determinan una modalidad de intervención del Estado ante una cuestión que concita el interés y la atención de la sociedad civil: las altas tasas de desempleo juvenil. Dichas acciones se enmarcan en el área de la educación no formal y actúan coordinadamente en los procesos de intermediación laboral manteniendo relativa autonomía con los mismos.

En lo que respecta a las diferentes versiones paradigmáticas de las políticas de formación y capacitación profesional se confirma que en el proceso de intervención estatal se produjo un corrimiento del accionar del Estado en lo referente a cuestiones de formación y capacitación profesional otorgando un rol más importante al sector privado, y por ende, privilegiando fuertemente las demandas del sector empresarial. Aun así, la razón de ser del Estado como garante de los derechos ciudadanos continúa siendo una fortaleza de este actor, intentando promover la mejora en términos de empleabilidad de los trabajadores y la inclusión social de los grupos vulnerables en pos de la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Es el Estado, en sus diferentes niveles, quien adquiere un rol protagónico y se erige como garante en la estructuración de una lógica integral buscando la equidad social, la inclusión de los sectores más vulnerables, la mejora de los estándares de competitividad y productividad, y por ende, el bienestar de la sociedad civil en su conjunto.

Todas las políticas públicas descritas en la presente investigación como: Nueva Oportunidad, el Programa Jóvenes con Más y Mejor, Trabajo Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas, Programa de Inserción Laboral, Crédito Fiscal, Programa de Empleo Independiente, Seguro de Capacitación y Empleo, Plan Estratégico Industrial 2020, Talleres de Orientación Laboral, Cursos de Capacitación y

Formación Profesional financiados con fondos asignados al Presupuesto Participativo Municipal y cursos de capacitación articulados con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe, son políticas de capacitación y formación profesional y como tales presentan en su diseño e implementación características del procesos de descentralización estatal, así como también, un carácter transversal en los mecanismos de gestión entre los diferentes niveles del Estado.

La denominación de estas políticas públicas se sostiene entendiendo a la capacitación y formación profesional como un derecho fundamental de los trabajadores, reconocido e institucionalizado en las más importantes declaraciones y pactos universales y regionales sobre derechos humanos y estableciéndose como un instrumento formativo del hombre que facilita su enriquecimiento y desarrollo individual que todo ser humano debe gozar en el ejercicio de su ciudadanía. En consecuencia, todas las políticas públicas anteriormente mencionadas son políticas de formación y capacitación profesional, ya sea que persigan como objetivo principal la capacitación y formación profesional (políticas activas de generación y promoción de empleo), o bien ésta se presente como un objetivo secundario o tangencial (políticas activas asistencialista).

Ahora bien, en lo que refiere al rol del Estado Municipal, el mismo ejerce diferentes papeles, protagónicos o secundarios en el diseño e implementación de tales políticas públicas, y se erige, por un lado, como garante del desarrollo, promoción y protección de las capacidades competitivas de los ciudadanos en el mercado laboral, proveyendo las herramientas necesarias para la búsqueda de un empleo estable y sustentable y/o facilitando la recalificación de las capacidades ya adquiridas por parte de la ciudadanía en el trayecto de su vida laboral, y por otro, como garante del aumento de los índices de competitividad y productividad del sector productivo local.

El rol protagónico del Estado Municipal se observa en aquellas políticas públicas de formación y capacitación profesional diseñadas e implementadas por él mismo; es el caso de los Talleres de Orientación Laboral, Desarrollo de Competencias y Asesoramiento Profesional, entendidas como acciones de capacitación y formación profesional no estructuradas como programas; y en los Cursos de Capacitación y Formación Profesional (cursos de oficios) financiados con fondos asignados al Presupuesto Participativo Municipal.

Estos cursos de oficios constituyen una política de capacitación y formación profesional propiamente dicha del Estado Municipal, en tanto las mismas persiguen la inserción laboral, la recalificación de las competencias de los jóvenes, y por ende, la disminución de los índices de desempleo. A ello se suma que esta política pública se conjuga con un instrumento de participación ciudadana como lo es el Presupuesto Participativo.

De la relación entre esta Política de Formación y Capacitación Profesional y este instrumento de participación ciudadana surge que: en primer lugar, son mayoría los cursos dictados y financiados a través del Presupuesto Participativo Municipal como así también la cantidad de personas inscriptas y egresadas. Lo que permite delimitar que las causas primigenias de este hecho puntual estriban en la cercanía por parte del Estado Municipal a la sociedad civil como también a la utilización de una herramienta

de participación ciudadana como lo conforma el Presupuesto Participativo; en segundo lugar, desde el año 2007 hasta el 2014 la cantidad de ciudadanos que votaron los cursos de oficios tanto como el monto asignado a los mismos han aumentado y el porcentaje de cada partida presupuestaria ha permanecido prácticamente sin modificaciones.

El aumento de los votantes en la elección de los cursos de oficios no constituye un dato menor, ya que una de las aristas claves del Presupuesto Participativo es la capacitación laboral y los cursos de oficios son una herramienta de capacitación y formación profesional que permite facilidades en el acceso al mercado laboral. Que el porcentaje de cada partida presupuestaria haya permanecido prácticamente sin modificaciones, puede ser consecuencia de que con el transcurrir de los años han ingresado al Presupuesto Participativo más temáticas tales como: actividades para niños, mejoras en las calles, talleres culturales, iluminación, espacios verdes, que de alguna manera, condujeron a una reasignación presupuestaria en detrimento de la temática sobre capacitación laboral.

Ahora bien, la capacitación y formación profesional no es solamente un derecho a salvaguardar por parte del Estado, en sus diferentes niveles sino también es un importante instrumento económico que alimenta las políticas activas de empleo y las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. Desde esta perspectiva, se afirma que la capacitación y formación interesa tanto a gobiernos como a empleadores.

En el marco de las políticas de formación y capacitación profesional se pretende otorgar al sector productivo local ciertos beneficios en cuanto a facilitar el aumento de los índices de competitividad y productividad de cada empresa, por un lado, a través de la capacitación de sus recursos humanos, y por otro, mediante beneficios fiscales o incentivos económicos otorgados por los diferentes niveles del Estado. Sin embargo, la investigación abordada en el presente trabajo permite afirmar que los beneficios al sector productivo local lejos distan de ser otorgados por el Estado Municipal a través de su accionar en el marco de dichas políticas. Esto se supone que se debe al escaso contacto, por lo menos hasta el momento, entre las áreas dependientes de la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de Rosario y el sector industrial.

De acuerdo a los datos arrojados al analizar la demanda laboral puede determinarse que existe relativa sincronidad entre las variaciones de producción de las industrias de línea blanca, a nivel nacional, y el IDL promedio anual de la ciudad de Rosario y Gran Rosario. Sin embargo es oportuno destacar que no ocurre algo semejante si se compara evolución de IDL con el importe asignado a los cursos de oficios durante cada ejercicio del Presupuesto Participativo, ni con el porcentaje de cada partida presupuestaria destinada a mismos, durante los años 2007 – 2013. De tal forma, puede establecerse que el aumento de presupuesto destinado a los cursos de oficios parece corresponder más a la lógica propia del funcionamiento del Presupuesto Participativo, como herramienta de participación ciudadana, que a las fluctuaciones de la demanda laboral.

De este modo comienza a observarse las primeras fallas que existen en la articulación pública – privada en el marco de las políticas de formación y capacitación profesional.

Dado que no existe una sincronidad entre la demanda laboral existente y la implementación de los cursos de oficios financiados por el Estado Municipal a través del Presupuesto Participativo.

También es de destacar que las diferentes industrias de la ciudad no adquieren un rol protagónico en lo que a demanda laboral refiere. A pesar de ello, las Industrias del Frío locales representan el 9% de facturación de la industria rosarina y el 75% de la industria nacional y ascienden a una facturación anual de \$ 1.970 millones otorgando empleo a 4.500 operarios; cifras no desdeñables a la hora de pensar en la importancia económica que representa para la ciudad de Rosario y los recursos humanos que requiere este tipo de industrias.

Esta cuestión no deja de ser relevante, y menos aún, dadas las características de la población destinataria del Curso de Capacitación en Refrigeración Industrial específico para adquirir los conocimientos, las competencias y las capacidades necesarias para el proceso de producción en serie en que se basan tales industrias. El análisis de tales características arroja la necesidad de los alumnos de inscribirse en el curso con el fin de conseguir un empleo estable, la no conformidad con su trabajo actual y la necesidad, tanto de los jefes de hogar como de los hijos, de ser sustentos económicos del hogar o aportar al mismo, es decir, buscan su inserción en el mercado laboral a través de un trabajo decente.

A ello se le agrega la escasa o casi nula articulación entre las demandas del sector productivo local del Polo Frío y el desconocimiento por parte de la sociedad de tales demandas, lo cual se evidencia en los mecanismos de participación del Presupuesto Participativo, donde los ciudadanos no poseen como preferencia este tipo de curso que les permite capacitarse y adquirir conocimientos en refrigeración industrial, siendo el curso de Capacitación en Refrigeración Industrial, objeto de la presente investigación, el primer curso de este tipo que se implementa en una Institución Capacitadora.

De tal manera, se determina que no sólo no existe ningún mecanismo de articulación o comunicación entre el sector productivo de las industrias del Polo Frío y el Estado Municipal, financiador del mismo, que facilite la adecuación entre la oferta y la demanda laboral, sino tampoco una articulación adecuada con la sociedad civil en el marco de las políticas de formación y capacitación profesional.

Recapitulando, en el caso particular abordado como objeto de estudio se puede delimitar que los actores relevantes en el proceso de diseño e implementación han sido: el Estado Municipal, cumpliendo el rol de financiador, regulador y supervisor; el sector productivo local de las Industrias del Frío como protagonista fijando prioridades en el diseño y los contenidos del curso, y como demandante de la mano de obra calificada resultante del mismo y, por último, la Casa Salesiana como Institución Capacitadora ejerciendo una especie de intermediación entre ambos sectores.

Si bien cada uno, en el escenario de capacitación y formación profesional de jóvenes en situación de exclusión social, cumple un rol determinado; desde la perspectiva de la concepción de las políticas públicas como instrumentos de comunicación, como políticas activas en cuanto a la promoción y generación de empleo, y como estrategias

de aumento de los índices de competitividad y productividad de las empresas, se establecen diferentes falencias.

Como instrumento de comunicación, en primer lugar se determina la existencia de mecanismos informales de comunicación entre los diferentes actores, especialmente entre la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de Rosario, la Institución Capacitadora y las Industrias del Polo Frío; conduciendo a retrasos en el proceso de implementación del curso cuando realmente la demanda se hace efectiva, así como también, a los atrasos en los mecanismos de financiamiento.

Y en segundo lugar, en concordancia con los requisitos de gestión de calidad para las Instituciones de Formación Profesional mencionados con anterioridad, la óptima comunicación vinculatoria entre sector productivo local y el Estado Municipal permitiría a la Institución Capacitadora, adquirir un rol aún más protagónico en la adecuación y actualización de la oferta de capacitación a las necesidades del entorno socio productivo.

Como políticas activas de promoción y generación de empleo se observa como falencia fundamental, no la escases de medios, como suele manifestarse frecuentemente, sino la no adecuada utilización de los recursos del Estado; es decir, el círculo vicioso donde los jóvenes transitan de “capacitación en capacitación” sin lograr el objetivo principal de inserción en el mercado laboral conduciendo a mal gastar los recursos destinados para programas y proyectos para la generación y promoción de empleo.

Como estrategias de aumento de los índices de competitividad y productividad empresarial las falencias se hallan en que el sector productivo local no sólo desconoce los servicios del sector público, en lo que a formación y capacitación profesional e intermediación laboral se refiere, sino que además, no accede a los beneficios a través de la capacitación de sus recursos humanos e incentivos económicos y fiscales otorgados por los diferentes niveles del Estado, principalmente del Estado Municipal; ya sea por la inexistencia de mecanismos de articulación, por desconfianza del sector privado al sector público o simplemente por desconocimiento absoluto de los servicios públicos que el Estado Municipal ofrece.

De esta forma se observa las debilidades que presenta la articulación del Estado Municipal y del sector productivo local, resumidas de la siguiente manera: la imposibilidad de establecer vínculos de comunicación formal, lo que conduce a la falta de una institucionalidad sostenida en materia de intermediación laboral y capacitación y formación profesional; cierta actitud reticente y de desconfianza de los empresarios en establecer convenios asociados a propuestas de este tipo, diferencias en las lógicas de acción de cada uno de los actores en lo referente a: tiempos de ejecución e implementación, efectividad en el financiamiento de las políticas de formación y capacitación profesional, como así también, en la optimización de los recursos estatales en concordancia con la demanda laboral del sector privado.

En suma, sin pretender atribuir falencias específicas a la racionalidad de los diferentes actores tanto público como privado, las debilidades de los mecanismos de articulación

entre los mismos privan a la implementación de las políticas de formación y capacitación profesional de vínculos sistemáticos, procedimentales y durables.

En tal sentido resulta oportuno establecer dispositivos de enlace entre los diferentes actores del escenario de las políticas públicas. Estos instrumentos son formas para alentar los contactos vinculatorios entre actores y unidades que pueden ser incorporados en la estructura formal, tanto de organizaciones públicas como privadas, y permiten desarrollar un sistema de gestión promotor de sólidas alianzas entre el Estado, especialmente sus áreas de servicios de empleo, las Instituciones Capacitadoras y el sector productivo local, de modo tal, que se garantice el aumento del capital humano, es decir, que los más jóvenes pertenecientes a los grupos menos favorecidos puedan obtener las cualificaciones adecuadas e insertarse en el mercado laboral mejorando la productividad y competitividad empresarial. Estos dispositivos facilitarían, a través de servicios especializados y estrategias focalizadas, que las empresas, en general, aborden acciones de capacitación ofrecidas por el sector público en detrimento de las capacitaciones individuales en sus instalaciones fabriles.

Estas acciones inducidas por la intervención estatal para la capacitación de los trabajadores determinan una intervención muy compleja de gestionar y para lograr buenos resultados, en términos de pertinencia entre oferta y demanda laboral y calidad, no sólo es necesario contar con recursos, sino que también es fundamental tener una alta capacidad de gestión. Es decir, a diferencia de otras intervenciones públicas, es un desafío de gran envergadura establecer mecanismos que garanticen mejoras en la capacitación y formación de las personas con intervenciones de calidad y en áreas donde exista demanda de mano de obra con los perfiles que se ofrecen.

Por ende, desde la óptica de un cambio continuo o permanente y persiguiendo la adecuación de la oferta y la demanda laboral con el fin de disminuir los altos índices de desempleo y exclusión social de jóvenes; la articulación entre el sector público y privado parece presentar desafíos en lo que a mecanismos de actualización constante e institucionalización respecta en el marco de las políticas de formación y capacitación profesional.

Tales desafíos pueden englobarse en una dinámica institucional que facilite la multidireccionalidad de los actores en las tramas socio productivas locales, la óptima operatividad en los mecanismos de articulación enmarcada en: lo estratégico; es decir, con el propósito de facilitar la visibilidad y posicionamiento de los diferentes actores en su escenario de influencia; lo institucional, con el objetivo de establecer vínculos formales; y lo sustentable, con el fin de promover la pertinencia y continuidad de las acciones de los diferentes actores participantes.

En semejante dinámica el eje central se enmarcaría en las intervenciones públicas que deben generar transparencia en el mercado de la capacitación y focalizar el financiamiento, la regulación y supervisión, en áreas donde las empresas tienden a generar demanda laboral. Las mismas deberían tener el liderazgo en los diseños y los contenidos. En el segmento de los trabajadores con déficits severos de formación (ocupados informales, desempleados, inactivos) el rol del Estado debería ser mucho más intenso. Sin embargo, esto no se lograría sólo a través de acciones directas de capacitación y formación profesional ni tampoco contando con Instituciones

Capacitadoras para que impartan cursos de oficios, sino que se debe desarrollar políticas que faciliten la inserción de estos trabajadores en las empresas formales y que sean audaces en términos de reducir de manera significativa los costos impositivos, las trabas burocráticas y los riesgos jurídicos.

Por último, tal dinámica redimensiona el protagonismo insoslayable del Estado: la responsabilidad y el compromiso estatal como garante de salvaguardar los derechos de un trabajo decente para aquellos sectores de la población más expuestos a condiciones de exclusión y vulnerabilidad social, económica y cultural; como así también, en el ejercicio de políticas activas de generación de empleo aumentando la productividad y competitividad del sector privado empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABDALA, Ernesto: “Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes”. Montevideo; CINTERFOR, 2004. Disponible en: http://www.oei.es/etp/manual_evaluacion_impacto_programas_formacion_jovenes.pdf Consultado el 12 de Septiembre de 2014
- ABDALA, Ernesto:” Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina.2004 Disponible en http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/bib/200810220001_4_2_0.pdf Consultado el día 11 de Julio de 2015.
- AEDO; Cristian: “Evaluación de impacto”, División de desarrollo Económico, CEPAL, Santiago de Chile, Noviembre, 2005 Disponible en: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/24337/lcl2442e.pdf> Consultado el 20 de Noviembre de 2014.
- AGUILAR VILLANUEVA, L. "Estudio introductorio" en "Problemas públicos y agenda de gobierno". Ed.: Porrúa, México, 1996.
- ARO, Pekka: “Empleo y formación de jóvenes”. cinterfor/OIT, 2001. Disponible en: http://www.oei.es/etp/empleo_formacion_jovenes_pekka.pdf Consultado el 27 de Diciembre de 2015.
- ATUCHA, Ana Julia; LABRUNÉE, María Eugenia: “La empleabilidad y los beneficios del Seguro de Capacitación y Empleo, en Mar del Plata”. Trabajo y Sociedad. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas del CONICET. N° 17, Vol XV, Santiago del Estero, Argentina, 2011. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/1370/1/01213.pdf> Consultado el 22 de Diciembre de 2015.
- BARASATIAN, Susana: “La disminución del desempleo y su incidencia en las políticas de formación”. Revista de Trabajo: Desarrollo e Innovación. Empleos y Competencias. Año 4. N° 5. Nueva Época. Enero/Julio 2008. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2008n05_revistaDeTrabajo.pdf Consultado el 22 de Noviembre de 2015.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo, BARRETTO GHIONE, Hugo y HENDERSON, Humberto. “El derecho a la formación profesional en las normas internacionales”, Cinterfor/OIT, Montevideo 2000. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/der_fp.pdf Consultado el 24 de Noviembre de 2015
- BARBETTI, Pablo Andrés: “Políticas Socio laborales juveniles: el caso del Programa Incluir en la Provincia del Chaco: “¿Una nueva política”? Ponencia en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, 2006. Disponible en: http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/bib/200711150009_4_2_0.pdf Consultado el día 16 de Julio de 2015.
- BARDACH, E.: “Problemas de la definición de problemas en el análisis de políticas”. En: Aguilar Villanueva, Luis F. “Problemas públicos y agenda de gobierno”. Ed.: Porrúa, México, 1996.
- BARRETO GHIONE, Hugo; ERMIDA, Ana Laura: “Aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes en América Latina y el Caribe”. Montevideo: ETD y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de

- América Latina, Cinterfor/OIT, 2015. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/panorama_4_completo.pdf Consultado el 14 de Diciembre de 2015.
- BARRETTO GHIONE, Hugo: “Actualidad de la formación profesional en el diálogo social”. Montevideo. Cinterfor/OIT, 2015. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Dialogo_Cinterfor_esp_sec.pdf Consultado el 20 de Noviembre de 2015.
 - BARRETTO GHIONE, Hugo: “Entrevista a Héctor Hugo Barbagelata (1923 – 2014)”. Revista de Trabajo: Instituciones laborales, industria e inclusión social. Año 10. Nº 12. Nueva Época, 2014. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2014n12_revistaDeTrabajo.pdf Consultado el 22 de Noviembre de 2015.
 - BERTRANOU, Fabio y PAZ, Jorge: “Políticas y programas de protección al desempleo en Argentina”. Primera edición, Buenos Aires, OIT, 2007. Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180859.pdf Consultado el 10 de Diciembre de 2015.
 - BOLETÍN SALESIANO: “Obra de Don Bosco en Argentina”. Instituto Salesiano de Artes Gráficas, Nº 690, Argentina, Marzo 2013.
 - BOLETÍN SALESIANO: “Rezo por vos: La figura de Francisco invita a los jóvenes a renovar su fe”. Instituto Salesiano de Artes Gráficas, Nº 691, Argentina, Abril 2013.
 - CASANOVA, Fernando: “Formación profesional, productividad y trabajo decente”. CINTERFOR/OIT, Año: 2002. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/casanov1.pdf Consultado el día 16 de Julio de 2015.
 - CASTEL, Robert: “La metamorfosis de la cuestión social”. Paidós, Buenos Aires, 1997.
 - CASTRO, Claudio de Moura: “Proyecto Joven: nuevas soluciones y algunas sorpresas”; en Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Nº 139-140, abril-setiembre. CINTERFOR-OIT, Montevideo, 1997. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol139b.pdf Consultado el día 19 de Julio de 2015.
 - CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE FINANZAS DE LA UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA: “Índice de demanda laboral Rosario”. Febrero 2014. Disponible en: <file:///C:/Users/Alejandrina/Downloads/IDL%20Rosario%20%20Febrero%202014.pdf> Consultado el 27 de Enero de 2016.
 - DAE Sistema de información Impositiva y Laboral on line. Disponible en: <http://www.dae.com.ar/leg/otras/o08/r497.html> Consultado el 10 de Octubre de 2015.
 - DARMON, I.; FRADE, C.; DEMAZIÈRE, D.; & HASS, I.: “Formadores y usuarios frente al doble vínculo de la formación para la empleabilidad”. Cuadernos de Relaciones Laborales Año 2007. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0606220037A> Consultado del 18 de Julio de 2015.

- DE IBARROLA, María: “Las transformaciones de las políticas de formación profesional de América Latina”. cinterfor/OIT, 1999. Disponible en: <http://www.oei.es/eduytrabajo2/ibarrola2.htm> Consultado el 22 de Agosto de 2015.
- DEIBE, Enrique: “Políticas de empleo para la inclusión.” Revista de Trabajo Nueva Época, vol. 4, N° 6, Agosto- Diciembre 2008 Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2009n06_revistaDeTrabajo/2009n06_a12_eDeibe.pdf Consultado el 20 de Agosto de 2015
- DIARIO LA CAPITAL: “Producción de línea blanca con desarrollo local”. Sección Economía. Rosario, 8 de Febrero de 2015. Disponible en: <http://www.lacapital.com.ar/economia/Produccion-de-linea-blanca-con-desarrollo-local-20150208-0005.html> Consultado el 29 de Enero de 2016.
- DOBRY, Marcelo y GALLINO, Claudia: “Orientación Profesional”. Material elaborado por la Universidad Nacional de Rosario. Secretaría de Extensión Universitaria de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Rosario, Argentina, 2012.
- ELDER, Charles y COBB, Robert.: “Formación de la Agenda. El caso de la política de los ancianos”, en Aguilar Villanueva, L. “Problemas públicos y agenda de gobierno”. Porrúa. Grupo Editorial. México, 1996.
- GALLART, María Antonia: “El desafío de la formación para el trabajo de los jóvenes en situación de pobreza. El caso argentino. Formación, pobreza y exclusión”. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000. Disponible en: http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/bib/200709180003_4_2_0.pdf Consultado el 16 de Marzo de 2015.
- GALLART, María. Antonia: “La articulación entre el sector público y la empresa privada en la formación profesional de América Latina.”.Santiago de Chile, 1998. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31106/S9800643_es.pdf?sequence=1 Consultado el 14 de Julio de 2015.
- GALLART, María; JACINTO, Claudia: “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación – trabajo”. Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Año 6 N°2. Buenos Aires, Diciembre 1995. Disponible en: <http://www.oei.es/oeivirt/fp/cuad2a04.htm> Consultado el 02 de Febrero de 2016.
- GARCÍA, Mariana: “Dimensión de Calidad para la Formación Profesional: Evaluación Institucional y seguimiento de Egresados”. UEMAT. Material elaborado por la Universidad Nacional de Rosario. Secretaría de Extensión Universitaria de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Rosario, Argentina, 2012.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSO (INDEC), Buenos Aires, 19 de Agosto de 2014. Disponible en: http://www.indec.mecon.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_2trim14.pdf Consultado el 16 de Marzo de 2015
- INSTITUTO PROVINCIAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS: “Índice de demanda laboral de Rosario” Enero de 2000 - Diciembre de 2009. Santa Fe, Julio 2010.

Disponible en: https://www.santafe.gov.ar/archivos/estadisticas/Informe_IDL_7-7-2010.pdf Consultado el 27 de Enero de 2016.

- JACINTO, Claudia: “Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina”. Nuevos temas, debates y dilemas. Desarrollo Local y Formación: hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo, Montevideo, cinterfor/OIT, 2002. Disponible en : <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/Desarrollo%2520local%252.pdf> Consultado en 15 de Julio de 2015
- LENZI, Roberto: “El ‘compre argentino’ debe ser uno de los pilares de una estrategia industrial”. ADIMRA, Rosario, Abril 2012. Disponible en: <file:///C:/Users/Alejandrina/Downloads/Roberto%20Lenzi%20Modificado.pdf> Consultado el 29 de Enero de 2016.
- MAZZA, Jaqueline: “Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe”. En Revista de la CEPAL 80. Agosto, 2003. Disponible en: <http://iis7-e2.cepal.org/publicaciones/xml/9/19369/lcg2204e-Mazza.pdf> Consultado el 02 de Febrero de 2016.
- MEDELLÍN TORRES, P: “Instability, uncertainty and restricted autonomy: elements for a theory of public- policy structuring in countries with low autonomy of governance”.
- MEDINA, R: “Jóvenes y empleo en los noventa “. Montevideo. Septiembre-Diciembre, CINTERFOR-OIT, 2000. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/diez.pdf Consultado el 20 de Julio de 2015
- MERTENS, L: “La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional”. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Madrid, España, 2000. Disponible en: <http://www.marcolombo.com.ar/biblioteca/LaGestionPorCompetenciaLaboral.pdf> Consultado el 15 de Julio de 2015.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS. Centro de documentación e información. Ley N° 24013 de Empleo: Título V. De los Servicios de Formación, de Empleo y de Estadísticas. "Capítulo 1. Formación Profesional para el Empleo. Disponible en: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm> Consultado el 23 de Noviembre de 2015.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS. Centro de Documentación e Información. Información Legislativa. INFOLEG. Buenos Aires 13 de Mayo de 1976. Disponible en: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> Consultado el 29 de Septiembre de 2015.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA FE. Agenda provincial de Trabajo decente en Santa Fe. Abril 2009. Disponible en: [https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/216334/1123459/file/01-AgendaDeTrabajoDecente\[1\].pdf](https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/216334/1123459/file/01-AgendaDeTrabajoDecente[1].pdf) Consultado el 02 de Diciembre de 2015.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN. Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo. Dirección de Gestión Territorial: “Propuesta territorial de Promoción de Empleo”.

- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN. Plan Estratégico: Formación Continua: Innovación y Empleo Argentina 2020. Año 2011. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/formacioncontinua/plan-estrategico-argentina-2020_f-continua.pdf Consultado el 15 de Octubre de 2015
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN: “Instituciones de Formación Profesional. Requisitos de Gestión de la Calidad” Referencial IRAM N°1. Marzo de 2008.
- MUNICIPALIDAD DE ROSARIO. Disponible en: <http://www.rosario.gov.ar/web/ciudad/jovenes/programa-nueva-oportunidad> Consultado en 03 de Octubre de 2015.
- MUNICIPALIDAD DE ROSARIO. Disponible en: http://www.rosario.gov.ar/sitio/informacion_municipal/pp_biblioteca.jsp Consultado en 20 de Octubre de 2015.
- MUNICIPALIDAD DE ROSARIO. Disponible en: http://www.rosario.gov.ar/sitio/informacion_municipal/pp_anteriores.jsp# Consultado en 20 de Octubre de 2015.
- MUNICIPALIDAD DE VICTORICA. PROVINCIA DE LA PAMPA. Disponible en: <http://www.victorica.gob.ar/areas-municipales/programa-nacional-jovenes-con-mas-y-mejor-trabajo.html> Consultado el 10 de Octubre de 2015.
- NAVARRO, Hugo:” Manual para la evaluación de impactos de proyectos y programas de lucha contra la pobreza”. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), CEPAL: Santiago de Chile, Junio de 2005. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5605/S053168_es.pdf?sequence=1 Consultado el 21 de Noviembre de 2014
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor). Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Primera edición. Ginebra, OIT, 2005. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/rec195.pdf Consultado el 20 de Noviembre de 2015.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “Trabajo decente y juventud”. América Latina. Documentos de base. Volumen 1. Lima, 2007. Disponible en: http://prejal.lim.ilo.org/prejal/docs/td_juventud_docbase%5bvol-1%5d.pdf Consultado el 20 de Diciembre de 2015.
- OIT Oficina Internacional del Trabajo. Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013. “Una generación en peligro”, Año 2013. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_222658.pdf Consultado el 20 de Octubre de 2015.
- OSLACK, Oscar y O’DONELLS, Guillermo: “Estado y Políticas Estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación”. CEDES; Buenos Aires, 1976. Argentina.
- OSZLAK, Oscar: “Estado y sociedad: las nuevas reglas del juego”. Centro de Estudios Avanzados, Oficina de Publicaciones del CBC, Universidad de

Buenos Aires, 2000. Disponible en: <http://oscarozlak.org.ar/images/articulos-espanol/Estado%20y%20Sociedad%20nuevas%20reglas%20de%20juego.pdf>
Consultado el 20 de Octubre de 2015.

- PIECK, Enrique: “Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social”, 2001. Disponible en: <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/Reduc/pdf/pdf/8849.pdf#> Consultado el 16 de Mayo de 2015.
- SABINO, Carlos: “El proceso de investigación”. Editorial Lumen – Hvmantas. Buenos Aires, 1996.
- SANTOS ORTEGA, Antonio: “Trayectorias sociales del paro de larga duración”. Departamento de Sociología I (Cambio Social) Facultad de Ciencias Políticas y Sociología Universidad Complutense de Madrid. Madrid, 2004. Disponible en: http://www.researchgate.net/profile/Antonio_Santos_ortega/publication/39159617_Trayectorias_sociales_del_paro_de_larga_duracin/links/5433b502cf2dc341dad989e.pdf Consultado el 18 de Julio de 2015.
- SERIE INFORMES DE ECONOMÍA REAL: “Empleo y Desarrollo”. Investigadores: Colina, Jorge; Giordano, Osvaldo; Mitchell, Ann. Universidad Católica Argentina, Año VI Nro. 32. Septiembre 2011. Disponible en: http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo81/files/Boletin_Empleo_-_32_Septiembre_2011.pdf Consultado el 20 de Diciembre de 2015.
- SICOLI, Federico: “Referencial de Calidad para Instituciones de Formación Profesional”. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Cuyo, 2009.
- SLADOGNA, Mónica: “Las condiciones para el conocimiento productivo”. Revista de Trabajo: Desarrollo e Innovación. Empleos y Competencias. Año 4. Nº 5. Nueva Época. Enero/Julio 2008. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2008n05_revistaDeTrabajo.pdf Consultado el 22 de Noviembre de 2015.
- SUBIRATS, J. "Análisis de políticas públicas y eficacia de la administración"; INAP, Madrid, 1989.
- TAMAYO SAÉZ, Manuel: “El análisis de las políticas públicas”, en Bañón R. Y Carrillo E. (comp.):” La nueva administración pública”. Editorial Alianza. Madrid, 1997.
- UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL, Observatorio Económico Territorial: “Gran Rosario. Mercado de Trabajo 1996 – 2014”. Secretaría de Vinculación Tecnológica y Desarrollo Productivo.
- URIARTE, Oscar Ermida: “Trabajo decente y formación profesional”. CINTERFOR/OIT, 2001. Disponible en: http://www.oei.es/etp/trabajo_decente_formacion_profesional_ermida.pdf

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO Nº 1

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: GUÍA DE PREGUNTAS A INFORMATES CLAVES DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Guía de preguntas al Director de Abordajes Específicos perteneciente a la Dirección de Juventudes de la Municipalidad de Rosario

Módulo 1: Institucional

- ¿De qué Dirección o Secretaria depende el Centro de la Juventud?
- ¿Cuáles son las actividades y/o funciones que posee? ¿Y sus objetivos?
- ¿Cuál es su cargo o puesto?
- El mismo, ¿ha cambiado en los últimos diez años?
- ¿Qué es el Área de Abordajes Específicos?
- ¿Qué actividades posee y qué fines persigue?
- ¿Cómo está compuesto su equipo de trabajo?
- En lo referente a los cambios en el gobierno, ¿ustedes sufren muchos cambios en el traspaso de una gestión municipal a otra?

Módulo 2: Población objetivo con la que trabajan

- ¿Con qué tipo de población trabajan?
- ¿Cómo lo hacen?
- ¿De qué barrios de la ciudad provienen?
- ¿Ustedes trabajan directamente en el territorio o lo hacen a través de dispositivos barriales?
- Esta población, ¿presenta patologías complejas o complicadas?

Módulo 3: Características Socio laborales

- Enfocándonos en la cuestión socio laboral. ¿Cómo son las propuestas que ustedes les hacen a los jóvenes?
- ¿Trabajan en conjunto con la casa Salesiana? ¿Y con otras instituciones?
- ¿Qué tipos de cursos le ofrecen?
- ¿Se les otorga a los jóvenes algún tipo de incentivo o becas?
- Después que finalizan los cursos ¿cómo es el seguimiento y/o evaluación que realizan ustedes sobre esos jóvenes?
- ¿Se ha incrementado el número de jóvenes que llega a Área de Abordajes Específicos a los largo de los años?
- ¿Cómo ve desde el Estado, en un futuro próximo, el hecho de lograr específicamente la inclusión de estos jóvenes? ¿Cuál es la mayor debilidad? ¿Cuáles son los puntos más críticos, desde una mirada obtenida a partir de tu función, para que estos jóvenes logren el nivel de autonomía? Me estoy refiriendo no sólo a la inserción en el mercado laboral sino también a la inclusión en la sociedad como sujeto.

Módulo 4: Cursos en la Casa Salesiana

- En relación a la Casa Salesiana ¿Cuáles son los cursos más solicitados por los jóvenes?
- ¿Cómo es el proceso de pre selección?
- En la mayoría de los cursos, hay jóvenes que se van lo abandonan, ¿por qué?

Guía de preguntas Oficina de Extensión a la Comunidad de la Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario

Módulo 1: Institucional

- ¿Desde cuándo funciona la Oficina de Extensión a la Comunidad de la Institución Salesiana?
- ¿Cuál fue la necesidad que se presentó para su creación?
- ¿Cuándo comenzó la Oficina de Extensión a dictar cursos/acciones de formación y capacitación profesional? ¿Por qué?
- ¿Cómo determinan los cursos/acciones que van a dictar, es decir la temática de cada uno?
- Los cursos/acciones que dictan, ¿qué duración tienen en general? ¿Se repiten año tras año o se van renovando?
- Para el desarrollo e implementación de los mismos, ¿cuentan con un presupuesto anual? ¿De dónde proviene el mismo?
- En lo que refiere a la población objetivo de los cursos/acciones de capacitación y formación profesional ¿A qué población objetivo se dirigen especialmente?
- ¿Cuentan con herramientas o indicadores de evaluación de impacto de los cursos/acciones de capacitación y formación profesional?

Módulo 2: Estado Municipal

- ¿Cómo y cuándo comienzan a vincularse con el Municipio de la ciudad de Rosario?
- ¿Cuáles son los cursos/acciones de capacitación en donde el Estado Municipal es un actor involucrado? ¿Y en cuáles no?
- ¿Cuál es la oficina o el área del Estado Municipal con la cual se relacionan?
- ¿Cuál es el rol que tiene el Estado Municipal en cada uno de los cursos/acciones?
- ¿Cómo es la vinculación con el Estado Municipal? Con esto hago referencia a si ustedes forman parte del Padrón de Instituciones Capacitadoras de la Municipalidad. ¿Desde cuándo? ¿Cuáles son los requisitos que debieron cumplir para formar parte de dicho padrón?
- ¿Cómo se lleva a cabo la inscripción a los cursos/acciones en donde el Estado Municipal es un actor involucrado?

- En caso que el Estado Municipal se encargue del financiamiento del curso/acción, ¿Cómo lo hace? ¿sufre modificaciones el financiamiento en caso que algunos de los alumnos abandone el cursado?
- ¿Interactúan con otros Municipios en el dictado de otros cursos/acciones de capacitación?

Módulo 3: Sector productivo

- ¿Cómo se lleva a cabo la vinculación con el sector productivo? ¿realizan convenios o contratos con el fin de emplear mano de obra proveniente de los cursos/acciones de capacitación?
- ¿Cuáles son los medios que utilizan para optimizar la pertinencia entre la oferta formativa y la demanda laboral?
- ¿El sector productivo les provee los recursos, materiales o herramientas para el dictado de los cursos/acciones?
- ¿Considera que las instituciones capacitadoras juegan un rol de intermediación entre el sector productivo y el Estado Municipal?
- ¿Realizan algún tipo de informe para proporcionar al sector productivo información actualizada de la oferta formativa?
- ¿Los directivos de las empresas están en conocimiento del contenido de los cursos/acciones que refieren a su rubro?
- ¿Cuáles consideras que son las fortalezas y las debilidades que presenta la gestión de la Of de Extensión en lo referente a los cursos/acciones de capacitación y formación profesional?

Módulo 4: Curso de Refrigeración Industrial

- ¿De quién fue la iniciativa de iniciar el curso?
- ¿Qué actores participaron del mismo?
- ¿De dónde provienen los fondos para la implementación?
- ¿Y las herramientas o recursos materiales?
- ¿Cómo contactaron al docente encargado de dictar el curso? ¿Él fue quien diseñó el contenido y la metodología?
- Con respecto a la población objetivo ¿Cuáles eran los requisitos de inscripción? ¿Cuáles eran las características de la misma? ¿Qué medios utilizaban para inscribirse?
- ¿Cuántos alumnos consiguieron un empleo luego de finalizar el curso?
- ¿Cuál fue el rol de la Oficina de Extensión en el presente curso?
- Desde tu óptica, ¿Cómo calificarías los impactos y/o resultados del mismo?
- ¿Habrías cuestiones para mejorar? ¿Cuáles?

Guía de preguntas Área de Formación y Capacitación perteneciente a la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de Rosario

Módulo 1: Institucional

- La Oficina de Empleo de la Municipalidad de Rosario, ¿cuándo se creó y de qué Secretaría depende?
- ¿Cuáles son sus funciones principales?
- ¿Cuáles son los objetivos que persigue?
- ¿Cuándo la problemática del empleo y desempleo es considerada como una cuestión social en la que debe intervenir el Estado Municipal?
- ¿Cuáles fueron las políticas públicas acciones implementadas para responder a tal cuestión? Nombrar y breve descripción de las mismas.
- Tras el relevamiento de información vía medios de comunicación⁷⁰, durante el 2014 las políticas públicas de empleo implementadas por la Municipalidad de Rosario lograron cubrir más de 800 puestos laborales. ¿Cuáles son las políticas públicas que se encuentran en vigencia? ¿Son las mismas las que permitieron tal resultado?
- ¿Cómo estas acciones de capacitación se articulan con otros programas de carácter nacional y/o provincial?

Módulo 2: Formación y Capacitación Profesional

- ¿Cuándo surge la cuestión de la formación y capacitación profesional de los jóvenes en la agenda gubernamental del Municipio? ¿Tiene que ver con un proceso de descentralización del Estado?
- ¿Las acciones llevadas a cabo por el Estado Municipal en materia de formación y capacitación profesional constituyen acciones aisladas o se enmarcan en programas y/o planes?
- ¿Todas las acciones de capacitación y formación profesional están en el marco del Presupuesto Participativo o responden a otra lógica? ¿Por qué la capacitación y formación profesional ingresa a la agenda del presupuesto participativo?
- Dichos programas y/o planes ¿son diseñados, implementados y financiados por el Estado Municipal en conjunto con otros actores? O es el Estado Municipal quien diseña e implementa programas financiadas por otras instancias (Estado Nacional, Provincial u Organismos Internacionales)
- ¿El Estado Municipal subvenciona empresas o individuos para que se capaciten? (Según cada programa)
- ¿Cómo es la operatoria de tal subvención, tanto para empresas como para individuos? (Según cada programa)
- Para la Oficina de Empleo la formación y capacitación profesional, ¿es una dimensión secundaria de las políticas activas de empleo o se considera clave para mejorar la empleabilidad de la población?

⁷⁰ Municipalidad de Rosario. Cuenta de twitter: <https://twitter.com/munirosonaro>. Consultada el 19 de mayo de 2014.

Módulo 3: Formación y capacitación profesional a través de Instituciones capacitadoras

- En lo referente a la formación y capacitación llevada a cabo por Instituciones capacitadoras ¿cómo seleccionan las mismas?
- ¿Qué requisitos deben contar estas instituciones para formar parte del padrón de instituciones capacitadoras?
- ¿Son de carácter público o privado la mayoría de las Instituciones q se encuentran en el padrón?
- ¿Son las instituciones capacitadoras las que cumplen un rol de intermediación entre oferta y demanda de mano de obra o es la Oficina de Empleo quien se encarga de la inserción de la población objetivo en el mercado laboral?
- En lo que refiere a la población objetivo de los programas y o planes donde participan las instituciones capacitadoras, ¿A qué población objetivo se dirigen especialmente?
- ¿Utilizan algún tipo de instrumento o indicador para evaluar el impacto de los cursos de capacitación y formación profesional?
- ¿Cuáles y cómo lo implementan?
- ¿El tipo de cursos a dictar es determinado por la Oficina de Empleo y la institución capacitadora se encarga de implementarlo?
- ¿Se lleva a cabo una formación general o específica? ¿Cómo se llega a la determinación del tipo de curso/acción?

Módulo 4: Vinculación con el sector productivo

- En relación a la pregunta anterior, ¿el tipo de cursos a dictar se realiza en base a sectores estratégicos empresariales o bien a aquellos que deben corregir fallas en el mercado?
- Según publicación en la cuenta de twitter de la Municipalidad de Rosario del 19 de mayo del corriente año, hubo 102 empresas locales que tomaron personal a través de la Oficina de Empleo. ¿Cómo es su vinculación con el sector productivo? ¿Desarrollan algún tipo de investigación del sector productivo rosarino para determinar qué tipo de demanda existe?
- ¿El sector productivo participa de los programas de formación y capacitación o es sólo receptor de mano de obra? ¿Cómo lo lleva a cabo esa participación?
- ¿Por qué considera que el Estado Municipal destina parte de su presupuesto a la formación y capacitación de los jóvenes en situación de pobreza? ¿Esto se debe a la atención estatal destinada a una cuestión social o al desinterés del sector privado productivo a emplear esta clase de mano de obra; o a ambas cuestiones?
- ¿Cuáles considera que son las principales fortalezas y debilidades que desempeña el Estado Municipal, en este proceso? ¿Y en cuanto a las amenazas y oportunidades?

Módulo 5: Curso de Refrigeración Industrial

- ¿De quién fue la iniciativa de iniciar el curso?

- ¿Qué actores participaron del mismo?
- ¿De dónde provienen los fondos para la implementación?
- ¿Y las herramientas o recursos materiales?
- ¿Cómo contactaron al docente encargado de dictar el curso? ¿Él fue quien diseñó el contenido y la metodología?
- Con respecto a la población objetivo ¿Cuáles eran los requisitos de inscripción? ¿Cuáles eran las características de la misma? ¿Qué medios utilizaban para inscribirse?
- ¿Cuántos alumnos consiguieron un empleo luego de finalizar el curso?
- ¿Cuál fue el rol de la Oficina de Extensión en el presente curso?
- Desde tu óptica, ¿Cómo calificarías los impactos y/o resultados del mismo?
- ¿Habrá cuestiones para mejorar? ¿Cuáles?

Guía de preguntas Empresa BRIKET S.A. y Empresa EPTA

Fecha:

Nombre de la Empresa:

Sector Productivo al que pertenece:

Domicilio:

Nombre del entrevistado y cargo:

Módulo 1: Descripción del sector productivo y la empresa en el año 2014

- ¿Cuál es la actividad Principal de la Empresa
- ¿Hace cuánto está funcionando la Empresa?
- ¿Cuáles son las expectativas de desarrollo para la empresa?
- ¿Cuáles son las expectativas de desarrollo para el sector, según las condiciones macroeconómicas del país?
- En lo que respecta a la tasa de empleo de este sector, ¿Qué opinión le merece?
- ¿Está previsto que la Empresa realice inversiones o proyectos a un corto plazo? ¿Cuáles?
- ¿Cómo ha afectado al sector en los últimos diez años las políticas macroeconómicas gubernamentales?
- ¿Y a la Empresa?

Módulo 2: Recursos Humanos

- ¿Cuál es la cantidad de empleados que posee actualmente la Empresa?
- ¿Puede llegar a estimar la cantidad de personas empleadas en el Sector?
- ¿La empresa demanda mano de obra?
- ¿Existe una rotación elevada del personal de la Empresa?
- ¿Qué puesto de trabajo es el más demandado?

- ¿Qué conocimiento o formación profesional es la necesaria para esta categoría ocupacional más demandada?
- ¿Cuáles son los requisitos necesarios que la Empresa posee para la contratación de personal?
- ¿Existe en la Empresa un área de Recursos Humanos?
- ¿Cómo se lleva a cabo la búsqueda de personal?
- ¿Se realizan capacitaciones para el Personal?
- ¿Cuáles serían los puestos de trabajo que le interesaría capacitar?
- ¿Existe alguna brecha entre la demanda y la oferta de personal? ¿Cuál?

Módulo 3: Relación Sector Privado – Estado Municipal

- En la década de los 90' cuando el desempleo adquiere un papel relevante, ¿su empresa ha despedido gente o bien captó mano de obra de planes o programas sobre empleabilidad llevados a cabo por el Estado?
- ¿Reciben subsidios estatales (nacional, provincial o municipal)?
- ¿Reciben subsidios para capacitación y formación profesional en lo que refiere al personal?
- ¿Actualmente tienen algún tipo de vinculación con la Oficina de Empleo del Estado Municipal? ¿Cuál y para qué fines?
- ¿Realizan algún tipo de informe para la Municipalidad con el fin de que conozca los nichos laborales que posee su empresa?

Módulo 4: Curso de Refrigeración Industrial dictado en la Casa Salesiana.

- En referencia a la experiencia que se ha tenido con el curso de Refrigeración Industrial dictado en la Casa Salesiana: ¿Qué perspectiva ha dejado esta experiencia?, ¿Por qué considera que es el Estado Municipal quién financia este tipo de cursos y no lo llevan a cabo ustedes?
- ¿Cuál fue el rol cumplido por su empresa?
- ¿Por qué recurre a este tipo de capacitación y no lo lleva adelante la empresa?
- ¿Qué oportunidades ven en esta posibilidad? (Desplazar costo de capacitación al Estado. No quiere intervención del mercado pero cuando necesitan del estado lo buscan)
- ¿Han sido receptores de mano de obra proveniente del curso de refrigeración industrial?
- ¿Formaron parte de algún otro curso de capacitación y formación profesional dictado en la casa Salesiana u en otra Institución Capacitadora? ¿Cuál?
- ¿Han sido también receptores de mano de obra de dicho curso?

Guía de preguntas Área de Intermediación y Laboral perteneciente a la Dirección de Empleo de la Municipalidad de Rosario

Módulo 1: Institucional

- El área de intermediación laboral de la Municipalidad de Rosario, ¿cuándo se creó y de qué Secretaría depende?
- ¿Cuáles son sus funciones principales?
- ¿Cuáles son los objetivos que persigue?

- ¿Cuándo la problemática del empleo y desempleo es considerada como una cuestión social en la que debe intervenir el Estado Municipal?
- ¿Cuáles fueron las políticas públicas acciones implementadas para responder a tal cuestión? Nombrar y breve descripción de las mismas.
- Tras el relevamiento de información vía medios de comunicación⁷¹, durante el 2014 las políticas públicas de empleo implementadas por la Municipalidad de Rosario lograron cubrir más de 800 puestos laborales. De dichos puestos, alguno fue ocupado por personas que hayan salido egresados de los cursos de oficio?
- En lo que refiere a cursos de capacitación en oficio, la oferta, si bien se presenta a través de las Instituciones capacitadoras, ¿son ustedes quienes seleccionan el tipo de curso a dictar según demanda del mercado laboral?
- ¿Cómo estas acciones de intermediación se articula con el área de formación y capacitación profesional?

Módulo 2: Población objetivo

- ¿Cómo es el proceso de selección de la población con la que trabajan?
- La población recibe algún tipo de beca o incentivo? (los que asisten los cursos de oficio)
- ¿Existen estadísticas de cuántas personas que egresan de los cursos ingresan al mercado laboral?
- ¿Tienen indicadores de evaluación al respecto?

Módulo 3: Vinculación con el sector productivo

- ¿Cómo se lleva a cabo la vinculación con el sector productivo?
- ¿Llevan a cabo algún tipo de estudio del sector productivo local con el fin de conocer los nichos laborales que se demandan?
- El sector productivo, ¿participa de los programas de formación y capacitación o es sólo receptor de mano de obra? ¿Cómo lo lleva a cabo esa participación?
- El tipo de cursos a dictar, ¿se realiza en base a sectores estratégicos empresariales o bien a aquellos que deben corregir fallas en el mercado?
- ¿Se acercan las empresas a la Municipalidad a manifestar su demanda laboral?
- ¿Cuál es su relación con el sector del polo frío local?
- ¿Existen cursos de capacitación específicos para este tipo de industrias?
- ¿Cuáles considera que son las principales fortalezas y debilidades que desempeña el Estado Municipal en la vinculación con el sector productivo local? ¿Y en cuanto a las amenazas y oportunidades?

⁷¹ Municipalidad de Rosario. Cuenta de twitter: <https://twitter.com/muniroario>. Consultada el 19 de mayo de 2014.

Guía de preguntas Área de Presupuesto Participativo perteneciente a la Secretaría General de Municipalidad de Rosario

Módulo 1: Institucional

- Esta área de la Municipalidad de Rosario, ¿cuándo se creó y de qué Secretaría depende?
- ¿Cuáles son sus funciones principales?
- ¿Cuáles son los objetivos que persigue?

Módulo 2: Presupuesto Participativo –Cursos de oficio

- ¿Cuál es el porcentaje del presupuesto municipal que corresponde al presupuesto participativo?
- ¿Desde cuándo los cursos de oficio han ingresado al presupuesto participativo? ¿Por qué?
- ¿Existen estadísticas de cuáles son los cursos de oficio más votados?
- Dentro de los temas / ítems de votación que acceden al presupuesto participativo, ¿qué lugar ocupan los cursos de oficio en cuanto a su importancia para el vecino?
- ¿Cómo ha evolucionado dicha elección, según la importancia, en los últimos tres años?
- Y en lo que respecta a la partida destinada a los cursos, ¿Ha ido creciendo con el correr del tiempo?
- En lo que refiere a los distintos distritos municipales, ¿se pueden establecer estadísticas en cuanto a la elección por parte de los vecinos de los diferentes cursos?
- ¿Existe una vinculación entre los tipos de cursos más elegidos de cada distrito con las oportunidades de trabajo o nichos laborales que posee la circunscripción de cada distrito?
- ¿Cómo es el caso del Distrito Sudoeste en lo referente a los cursos y su vinculación con las industrias del polo frío?

ANEXO Nº 2

DESGRABACIONES DE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD A INFORMATES CLAVES DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Entrevista al Director de Abordajes Específicos perteneciente a la Dirección de Juventudes de la Municipalidad de Rosario: Carlos Sabella

Fecha: 15/12/2014

Entrevistadora: Buenos días, en primer lugar le comento que estoy llevando a cabo la práctica pre profesional en el Colegio Salesiano para lo cual me encuentro desarrollando una reseña sobre el Curso de Refrigeración Industrial. Por tal motivo, mi intención es realizarle algunas preguntas sobre la población objetivo del mismo. Para comenzar quisiera saber, ¿cuál es tu función en el Centro de la Juventud? ¿Y si la misma ha cambiado en los últimos diez años?

Carlos Sabella: Yo trabajo hace once años en la gestión municipal. Estuve 8 años en la Dirección de Infancias. Y desde hace 4 años que estoy en la Dirección de Juventudes.

Entrevistadora: ¿Cuál es la función que cumple el Centro de la Juventud de la Municipalidad de Rosario en lo referido a la capacitación con los jóvenes?

Carlos Sabella: Desde hace 4 años el Centro de la Juventud toma la categoría de Dirección. Te puedo contar de estos últimos cuatro años que estuve yo en la Dirección de Juventudes y contarte lo que yo pude ver o no...lo que conozco, lo que sé. El lugar que ocupó; yo coordino un equipo de Dirección de Juventudes que se llama Abordajes Específicos. En realidad este equipo es un dispositivo que viene de lo que es un Programa y se fue transformando en el tiempo. Siempre destinado a jóvenes entre los 14 y 25 años, fue en algún momento, y ahora es de 14 a 29, que es el rango de edad que propone trabajar la Dirección de Juventudes. Y como te decía este equipo viene siendo transformado en distintas épocas con distintos objetivos pero más o menos trabajando con jóvenes de este rango etario y con las características de una población vulnerable, en el sentido no solamente socioeconómico sino también respecto a la relación con el otro, la relación familiar, sus lazos familiares. La idea de noción de vulnerabilidad es amplia. No sólo es una cuestión socioeconómica. Anteriormente se priorizaba únicamente el objetivo económico del dispositivo, cuando era Aprendizaje Socio Laboral que era el nombre anterior que tenía Abordajes Específicos y el objetivo principal era la inserción de los jóvenes en el circuito laboral, a través de una propuesta de capacitación laboral. Cuando se crea la Dirección el enfoque que se le da, es decir se produce una transformación en toda la Dirección de cómo venía funcionando antes como Centro de la Juventud con programas aislados o programas muy focalizados con los jóvenes como Empleabilidad que era el programa que agrupaba e incluía Aprendizaje Socio Laboral que era el tipo que yo te decía que existía antes de Abordaje y eran una serie de programas que funcionaban conjuntamente como una propuesta del Centro de la Juventud. Cuando se crea la Dirección, los programas como tal se disuelven y se crean equipos territoriales y se

conserva Aprendizaje Socio Laboral por un giro q se le da en cuanto a la mirada de los objetivos ya no solamente enfocado en lo socio laboral sino incluyendo alguna propuesta más integral, con lo cultural, lo educativo y lo laboral. Una propuesta que da una mirada más integral respecto a los jóvenes, ya no lo socio laboral exclusivamente como era antes.

Entrevistadora: ¿A todo ello lo llaman Abordajes Específicos?

Carlos Sabella: Ahora, actualmente se llama Abordajes Específicos y ya no Aprendizaje Socio laboral como era antes; ya que el enfoque no es solamente socio laboral, sino socio cultural y socio educativo y también socio laboral. O sea un abordaje más integral. Y actualmente se llama Abordajes Específicos. Eso es un poco el giro que hizo el dispositivo de lo que era antes y lo que es ahora. Por lo menos ahora trabajamos con la propuesta de capacitación en oficios pero no es lo único que se ofrece. También se ofrece propuestas de aula radial, propuestas de tipo cultural, digamos. Y el interés del joven viene por ese lado. Siempre la idea es fuertemente una apuesta a la inclusión de jóvenes a un circuito de relación con otros, con pares, con docentes capacitadores que generalmente son profesionales del equipo que trabajan con los jóvenes en el acercamiento de estas propuestas, como te decía. Y lo que se hace es un abordaje del joven, un abordaje que recorre la situación familiar, la situación educativa, la situación de salud. Para lo cual se hace lazo, se hace vínculo, se hace articulación con la Secretaría de Salud Pública, con Cultura, con Educación. No es algo que solamente nos hacemos cargo nosotros. Nosotros somos referentes que vamos articulando de acuerdo a las necesidades e intereses de los jóvenes. Vamos reclutando y articulando con distintos niveles del Estado: el Estado Provincial, el Estado Nacional también con el PROGRESAR, El programa Nacional de Incentivo al Estudio.

Entrevistadora: Es el que toma el Programa Jóvenes con más y mejor trabajo.

Carlos Sabella: Tal cual, tal cual. Y bueno vamos articulando con programas provinciales también como Vuelvo a la Escuela, con la Dirección Provincial de Infancia, Niñez y Adolescencia (es medio largo el nombre y no lo recuerdo exactamente); con los Juzgados y con Defensorías del nuevo sistema penal y las Defensorías Penales son también las que derivan jóvenes a Juventud y con los cuales trabajamos. Es con esta población con la que trabajamos. Jóvenes que vienen del territorio. ¿A qué llamamos territorio? A las distintas zonas de la ciudad que están priorizadas por la gestión Municipal para trabajar.

Entrevistadora: ¿Y en qué barrios están operando?

Carlos Sabella: Son distintos puntos de la ciudad. Pero yo no estoy específicamente en la gestión territorial. Estoy particularmente como coordinador de este equipo, con lo cual no conozco en detalle. Sí existen trece equipos territoriales o sea que hay trece instituciones de trabajo realizado por la Dirección de Juventudes.

Entrevistadora: ¿Trabajan en el territorio?

Carlos Sabella: Se trabaja con propuestas de educadores en el territorio que están nucleados en los CCB: Centros de Convivencia Barrial, ex Centros Territoriales de

Referencia, ex Centros Crecer. Te hago esta referencia porque vienen de la Secretaría de Promoción Social. La secretaría que nos agrupa a todos. Y en los CCB se asientan las propuestas de la Secretaría de Promoción Social y en consecuencia las de la Dirección de Juventudes en territorio. Los centros actualmente son 32 o 33 Centros en toda la ciudad. Trece son los equipos seleccionados por la Dirección de Juventudes para llevarlos ahí.

Entrevistadora: Los equipos operan en territorio ¿Y cómo hacen para reclutar a los jóvenes?

Carlos Sabella: Se los convocan a través de los CCB con propuestas. El inicio de la planificación de las mismas se hace en Diciembre, Enero y Febrero. En Marzo se abre la convocatoria a los jóvenes. Se los convoca y las distintas actividades propuestas pueden ser de corte socio laboral, socio educativo, socio cultural. Eso es bien claro y así definido. No vas a encontrar “carpintería” en todas las propuestas de los equipos territoriales. Vas a encontrar circo social, carpintería, aula radial; lo que cada equipo detecta como diagnóstico en cada barrio a partir de los jóvenes. Ha sido también un gran tema de discusión cómo articular las propuestas para que no sean solamente armadas por los equipos del Estado sino que haya participación de los jóvenes y que se sientan identificados en el armado de las propuestas, se los invita, se los escucha y se arman las propuestas en forma conjunta. Se abre en marzo, como te decía, y por esta época se están terminando. Los equipos territoriales forman parte de una institución local como es el CCB donde hay un equipo que atiende la primera y segunda infancia, son equipos de infancia. En las dos etapas que está dividida la infancia, como está pensada hoy: de dos a seis años la primera, y de seis a trece la segunda. Y nosotros tomamos de catorce en adelante en la Dirección de Juventudes. El resto pertenece a la intervención de la División de Infancia en el mismo edificio que pertenece a la Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad de Rosario. En el edificio del CCB llega Dirección de Infancias, la Dirección de Juventudes, la Dirección de Adultos Mayores que también pertenece a la Secretaría de Promoción Social y están otras direcciones. La idea es hacer propuestas integrales de tal forma que estén cubiertas todas las edades. Hay una Dirección más que interviene porque hay distintos meses del año en que se trabaja, por ejemplo: en Agosto es el día del Niño, en Septiembre es Septiembre Joven donde se trabaja el eje de las Juventudes, en Octubre es el mes de Adultos Mayores y se trabaja con la articulación de los abuelos y los niños y hacen propuestas y actividades recordando el mes de los Adultos Mayores. Me estoy olvidando de alguna que no recuerdo. Pero la idea es que llegue a cada CCB una propuesta integral de la Secretaría de Promoción Social. Ah; la Dirección de Violencia de Género que si bien no tiene una propuesta específica hay equipos que atienden urgencias, emergencias que surgen en lo cotidiano.

Entrevistadora: Carlos, enfocándonos en la cuestión socio laboral. ¿Cómo son las propuestas que ustedes les hacen a los jóvenes? ¿Trabajan en conjunto con la casa Salesiana? ¿Y con otras instituciones? ¿Qué tipos de cursos le ofrecen?

Carlos Sabella: Nosotros... A ver ubico la cuestión otra vez. Yo te hablo de uno de los equipos de la Dirección de Juventudes que es Abordajes Específicos. Desde Abordajes Específicos, ¿qué es lo específico de Abordajes Específicos? Esto que justamente te decía: trabajar con jóvenes desde los 14 hasta los 29 años en situación

de vulnerabilidad y que no pueden circular por su territorio habitual por razones de conflicto con otros jóvenes, bandas. Estos jóvenes llegan a la Dirección de Juventudes con inquietudes; son jóvenes “derivados” por otras instituciones: instituciones provinciales, los CCB, los Centros de Salud porque se suponen que están con algún conflicto o cuestión en particular que no pueden llegar a los territorios, o sea no son tomados por los equipos territoriales de Juventud y sí son recibidos por estos órganos del Estado y a partir de eso, se hacen los pasajes a lo que es Abordajes. El equipo de Abordajes tiene como dos niveles de contacto y de inserción. Una es lo que nosotros llamamos instituciones propias que son las instituciones que ya tenían acuerdos antes con Aprendizaje Socio Laboral. Lo mantengo a ese acuerdo y algunas las desvinculamos por cuestiones particulares de cada institución que tienen un corte más de tipo exclusivo si se quiere, o sea que no es específicamente salir siendo carpintero, bien digo; sino también trabajar otras cuestiones de manera transversal también. Estas son las propuestas estables durante todo el año. ¿Cuáles son? Trabajamos con el Centro de Día La Casa que es una institución Municipal, con jóvenes que ellos reciben y que nos derivan a nosotros y nosotros le derivamos a ellos. Tenemos interacción permanente con ellos y con los jóvenes que ellos trabajan porque tenemos más o menos la misma población de jóvenes. ¿Qué hacen? Hacen talleres de artesanía, carpintería, serigrafía en El Centro de Día La Casa que queda en calle Mendoza al 1200 que es una institución municipal que pertenece a la misma Secretaría pero se dieron algunos cambios. Nosotros tenemos un acuerdo histórico con ellos. Hace muchísimo tiempo que con ellos habitualmente contamos, en el taller, con 15 lugares al año que se van renovando. La cosa más compleja nuestra es que recibimos jóvenes todo el tiempo. Es decir cómo hacemos para que enganchen en un circuito que les permita incluirse en una propuesta que no empiece y termine en un período determinado sino que tiene que tener la suficiente flexibilidad para alojarlos todo el tiempo. Además de este centro está Silver que es la peluquería de calle Rioja. Con ellos también tenemos un acuerdo histórico. Ellos muy solidariamente abren sus puertas y alojan jóvenes en distintas capacitaciones que ellos tienen en peluquería, manicuría, maquillaje social, maquillaje; hay como ocho propuestas distintas relacionadas con la estética y la peluquería. En cada institución hay un referente nuestro, del equipo, que mantiene el lazo con la institución y con el joven. Un referente que maneja con la institución la asistencia e inasistencias, las dificultades que se generan.

Entrevistadora: ¿Los jóvenes presentan patologías complejas o complicadas?

Carlos Sabella: No. Son cuestiones si se quieren más de tipo subjetivo. Son Jóvenes que están... A ver: patologías en el término, yo soy psicólogo, lejos de pensar en una patología psicológica psiquiátrica. En realidad el problema que tienen es que no han sido incluidos, cuidados ni alojados por nadie en particular. La idea es hacer una propuesta que les permita incluirse y alojarse en algún lugar donde alguien los pueda acompañar, escuchar. A veces es simplemente eso, no importa lo que haga. El fuerte no es que aprenda carpintería, por ejemplo. Con esta población de jóvenes, no. No es una población de jóvenes que estén lo suficientemente consistentes en su vida, firmes, fuertes para solamente ir a una capacitación y aprender específicamente un oficio. Para eso están las propuestas de la Dirección de Empleo que a través del Presupuesto Participativo que abren en toda la ciudad parte de esa oferta. Y ahora te

paso a contar por qué tenemos relación con el Colegio Salesiano y con otras instituciones donde esas capacitaciones apuntan a jóvenes que no estén como más armados en la vida, más sólidos. Esos jóvenes están con dificultades atravesando momentos difíciles, consumen sustancias, hay miles de dificultades. No patologías específicamente psiquiátricas, sino jóvenes detenidos, en fin. Con esa población trabajamos. Y la que llega a los equipos territoriales es una población que está también atravesando situaciones difíciles pero puede llegar a la institución, hacer un pedido, mostrar un interés. En cambio estos jóvenes no llegan por sus propios medios. ¿Se entiende? Bueno, dentro de las propuestas como te decía, está el Centro de Día La Casa, Silver, la Biblioteca Argentina. También ahí hay una propuesta interesante de corte cultural con dos espacios dentro de la Biblioteca Argentina. El primero es de registros de libros, recepción de la gente que viene. Hay dos o tres lugares al año. Son lugares como más complejos porque es una actividad muy pacífica, es una actividad muy particular entonces se analiza mucho el perfil del joven como para incluirlo ahí. Porque la idea es que después pueda interesarse por las cuestiones de sus estudios, del secundario. La mayoría encara más por ese lado después. Y hay una segunda propuesta que está este año que es un curso de encuadernación, ahí en la Biblioteca Argentina a cargo de un capacitador de la institución con dos referentes nuestros. Un curso solamente abierto para jóvenes con este fin, con que aprendan a trabajar con libros porque hace falta encuadernadores porque no hay. Entonces se decide abrir un curso en el mes de Octubre. Trabajamos mucho con el Programa Provincial que se llama Nueva Oportunidad. Este programa subvenciona todos los gastos que hace a la implementación de un curso como este. Se otorga una beca de \$ 750 por mes. Nosotros también tenemos una beca, desde Abordajes y desde Juventud histórica que es de \$ 480 por mes ajustada a las exigencias de cada espacio. Y cuando se trata de una propuesta del Programa Nueva Oportunidad perciben la beca de Nueva Oportunidad que es mayor.

Entrevistadora: ¿Perciben ambas becas al mismo tiempo?

Carlos Sabella: No, la nuestra se anula y queda solamente la de Nueva Oportunidad. Se va manejando el tema para que el costo de la beca sea algo que se inserte dentro de una estrategia que no sea asistencialismo mismo, sino que tenga que ver con la lógica dentro del marco de una estrategia. Siempre se analiza mucho el tema de para qué la beca, a qué llega el recurso económico para este joven, qué hacen con eso. Estamos dentro del equipo discutiendo y debatiendo, caso por caso, y cómo cada joven destina el uso de esto. Esto es con respecto a la Biblioteca Argentina. También está Agro Verduras que es una propuesta de agro industrias que está acá en los galpones aledaños a la isla de los inventos. Ahí funcionan Agro verduras y Agro cosmética. El año pasado teníamos una propuesta de trabajar sustancias aromáticas y hacían cremas y cuestiones relacionadas con la cosmética, después armaban un set de cremas, y bueno yo no entiendo demasiado, pero se usan para cosmética y la comercializan. Después de unos años vimos que esa capacitación no era viable, más que nada por la consistencia de la capacitación en sí que no funcionaba muy bien, y bueno hasta que no cambien ciertos perfiles de los capacitadores no la damos más y abrimos Agro Verduras que está al lado.

Agro verduras recibe verduras - la característica es que es verdura orgánica sin químicos ni nada- de los productores, la lavan, la envasan y la comercializan.

Entrevistadora: ¿Y dónde la comercializan?

Carlos Sabella: En circuitos que hay armados con los productores, con ferias que están en las plazas. La idea es promover la posibilidad de un emprendimiento. En algunos casos se logra, en otros no. Si es que los jóvenes estén interesados y si se da eso con el grupo de jóvenes que se trabaja, la idea es potenciar y promover un emprendimiento. Hay doce jóvenes con los que estamos trabajando. En total el equipo trabaja con 110 jóvenes. Así es. Y como te decía, Agro Industrias y que me queda... Ahh y el CPI que es una institución municipal que está en zona Oeste que tiene un espacio de nueva producción con jóvenes y se trabaja con jóvenes de 14 a 22 años más o menos, y trabajan esta propuesta que es diferente al resto porque es una propuesta estable. Arranca en Marzo y termina en Diciembre; con esta misma población de jóvenes que ingresan en Marzo y quedan todo el año trabajando en talleres de panificación, de corte y cuestiones recreativas, artesanías e imagen audiovisual, bueno esa cuestión. Hay una dupla de referentes nuestros que está trabajando con el equipo local de la institución y los jóvenes. Estas son las propuestas estables y después las propuestas que van variando, de las cuales las abrimos nosotros, dos veces al año, son las propuestas de la Secretaría de Producción, ahí pertenece la Dirección de Empleo a través de las dos etapas que abren al año cursos en capacitación en oficio. En Marzo abren una y en Agosto abren otra. Y nos dan una serie de lugares. En realidad negociamos tener una serie de lugares, estamos hablando de 50 lugares en toda la planta de cursos y vamos intentando analizar y evaluar cuáles son los cursos que más le interesan a los jóvenes, cuáles son las instituciones más receptivas con las cuales trabajamos. Hay algunas que son totalmente expulsivas de este tipo de jóvenes y otras como El Salesiano que le interesa trabajar mucho con esto. La verdad es un laburo interesante. Nosotros ponemos mucho la mirada en estas instituciones. No tanto así con Empleo ya que hace una oferta más para la clase media, digamos, que para la población en general y vienen jóvenes - no son todos de clase media la verdad- van se inscriben en los Distritos, es variada en realidad. Y bueno ellos tienen que hacer una propuesta igualitaria porque surge del Presupuesto participativo y tienen que tener una propuesta para toda la ciudadanía. Nosotros de eso tomamos un porcentaje para poder ofrecerles estas capacitaciones a jóvenes con los cuales trabajamos que no llegan al distrito a inscribirse; y todo lo que te contaba antes. Entonces en dos épocas al año, nosotros abrimos los cursos. En esta oferta aparece El Salesiano. Es una de las instituciones con la que más trabajamos. Bueno tenemos mucho contacto con Mariano. El seguimiento, el acompañamiento y la presencia de los referentes nuestros hacen que el laburo con los jóvenes sea caso por caso y a la par. No tenemos propuestas grupales sino propuestas singulares. Esta es la diferencia con los equipos territoriales de Juventud que hacen propuestas grupales; nosotros hacemos propuestas de trabajo singulares con los jóvenes. Caso por caso, se trabaja y se prioriza. Cómo está trabajando tal joven en tal lugar; vamos armando una ronda de instituciones con los casos que yo trabajo, qué dificultad hubo con tal joven, cómo venía del territorio. Y se va trabajando individualmente y, esto es muy claro, y requiere de mucho trabajo del equipo nuestro. Y la oferta del equipo nuestro está regulada por una ordenanza, la 6975, creo que es la ordenanza que creó el Programa de Aprendizaje Socio Laboral que ya no existe más con ese nombre, cómo te decía. Y reguló la beca y el cobro de la beca y la ordenanza dice cómo este equipo debería

funcionar y cómo funciona el programa, para qué está, los objetivos. Esto es del 97' o 98', ahí se crea. Y dependía de la coordinación de Niñez. Estamos hablando que ni existía la Dirección de Infancias. Esto se fue transformando, de Niñez paso a la Dirección de Infancias y este equipo pasó ahora a la Dirección de Juventudes. Pasó al Centro de la Juventud y después a la Dirección de Juventudes. Quería decirte que armamos propuestas de doce meses que está en la ordenanza. Así regula la ordenanza el funcionamiento del dispositivo y las propuestas con los jóvenes están pensadas en el trayecto de doce meses. Mientras que las propuestas de Empleo son de tres meses. Con lo cual una vez finalizado eso vamos pensando propuestas que den continuidad al tránsito del joven.

Entrevistadora: ¿Lo mismo ocurre acá (en la Casa Salesiana)?

Carlos Sabella: Claro, son propuestas de tres meses que después la idea es seguir durante el trabajo con ese joven. La idea es poder, que ese es el trabajo fino que hace el referente, es poder ir viendo el interés de ese joven para poder seguir trabajando con el mismo. Esto puede derivar en una cuestión educativa, cultural o socio laboral; o un emprendimiento o lo que fuere. En estos momentos existen propuestas de tipo más recreativas con las colonias de verano y le damos continuidad a través de ello.

Entrevistadora: ¿Trabajan con otra institución similar a la Casa Salesiana?

Carlos Sabella: No, el corte socio laboral, es con el Salesiano. Después hay instituciones privadas que son las que contrata Empleo por ejemplo Rivadavia, no sé, hay miles de instituciones. Hay un padrón que se llama Registro de Instituciones Capacitadoras que son 50 y después se seleccionan alrededor de 30 para abrir los cursos.

Entrevistadora: Carlos, después que transcurren esos doce meses ¿cómo es el seguimiento y/o evaluación que realizan ustedes sobre esos jóvenes?

Carlos Sabella: Nosotros nos proponemos un cierre al cabo de los doce meses y en ese tiempo el joven debería estar vinculándose con algún espacio o algún equipo territorial o alguna institución. La idea es lograr un nivel de autonomía que ese joven no ha tenido.

Entrevistadora: ¿Y cuál es el porcentaje de jóvenes que logran tal nivel?

Carlos Sabella: A nosotros nos piden datos anuales digamos, de asistencia y otras cuestiones. Y eso lo maneja un área que es el Área de Planificación de la Secretaría que va monitoreando, y son ellos los que manejan los porcentajes. Yo tengo los porcentajes hechos muy caseros que no son datos oficiales. Eso lo maneja, lo registra y lo publica el Área de Planificación la Secretaría. Eso junto con los números de los jóvenes y niños por año de los CCB, las intervenciones. Es decir ellos hacen la parte más macro. Nosotros igualmente en una planilla de Excel tenemos nombre, apellido, de dónde viene derivado, D.N.I, fecha de nacimiento, cómo evoluciona, cómo avanza y cuando se va pasa a un listado porque se va, o no le interesó o abandonó o lo que fuere.

Entrevistadora: ¿Y el número de jóvenes que llega se fue incrementando a los largo de los años?

Carlos Sabella: No, el número no. Lo que fue variando fue la procedencia de los jóvenes. Con situaciones cada vez más complejas. Vienen muchos jóvenes derivados de la Defensoría Penal, de los Juzgados o con cuestiones judiciales y llegan a la Dirección de Juventudes. Todas las derivaciones a Juventudes entran a través del servicio que presta la Dirección de Juventudes. En nuestro equipo hay una abogada responsable de esto. En realidad cada Dirección tiene su servicio que es especializado. Todas las derivaciones que llegan a Dirección de Juventudes y que no a territorio (algunas se producen espontáneamente en territorio) llegan por nota o una formalidad legal determinada; llegan a estos servicios especializados. Generalmente porque tienen una formalidad jurídica; hay tiempos y plazos que se deben responder. Estamos muy en contacto con estos servicios porque trabajamos con intervenciones y ellos lo ven y lo derivan automáticamente a Abordajes y ahí se analiza si va a territorio; y si no fuera a territorio la idea es proponerle otra cosa, entonces se le propone y se le hace una propuesta desde Abordajes. Y, como te decía, la idea del trayecto por doce meses, es ir viendo, monitoreando y acompañando el proceso que hace cada joven y que logre el mayor grado de autonomía posible en ese tiempo. La idea es potenciarlo en las singularidades que el joven aparezca, si es lo laboral, si es lo educativo. La idea es que algo se produzca. No importa qué. Importa que algo diferente a cuando llegó se produzca. Lamentablemente en algunos casos no se produce, se corta, se interrumpe, se van, se mudaron, caen detenidos o a veces es lo peor; que lo matan.

Entrevistadora: Carlos, en relación a la Casa Salesiana ¿Cuáles son los cursos más solicitados por los jóvenes?

Carlos Sabella: Trabajamos mucho con carpintería, todo lo que sea el rubro cocina, gastronomía, además por los capacitadores que tienen, el perfil que tiene la institución para trabajar con los jóvenes. No tiene cualquier objetivo los salesianos. Tiene como objetivo trabajar con los mismos jóvenes que estamos trabajando nosotros y casi con la misma lógica. Se potencia lo mismo, se conserva lo mismo, se acompaña. Tenemos un diálogo y una convergencia en los objetivos que es muy importante, muy importante. A los salesianos les interesa la misma población de jóvenes que nos interesa a nosotros. Tenemos la coincidencia y la buena fortuna de tener una mirada y un interés muy particular con jóvenes que están atravesando situaciones difíciles. Y ahora este año; nos llama Mariano y nos dice que se abren los cursos de capacitación en refrigeración, corte y plegado de chapas, telefonía (creo que fueron esos tres) y nos dijo que hay cupos para tanta cantidad de jóvenes con estas características, con estas edades y ahí se generaron derivaciones nuestras al salesiano con jóvenes que ya veníamos conociendo nosotros y trabajando nosotros. Ahí también estuvo bueno porque muchas veces nos topamos, desde el Estado, con una oferta tan interesante para jóvenes que ya conocemos y que ya veníamos trabajando o que hemos trabajado en algún momento y se los puede convocar, como pasó. Conocíamos jóvenes, con los cuales ya habíamos trabajado y que veíamos, como te decía, esta cuestión de estar atentos a la potencialidad de esos jóvenes para trabajar. Se puso mucho la mirada ahí. Y estuvo bárbaro eso. No siempre contamos con ofertas de este tipo. No siempre, no. Nunca. Son muy puntuales, muy aisladas. En algún momento hubo una propuesta de la UOCRA, con salida laboral también. Pero son contadas con los dedos. Y esto que se dio fue fantástico. La idea era poder hacer una devolución, nosotros abrimos la

convocatoria a todos los equipos territoriales, tomamos nosotros desde Abordajes la logística de la llegada de los jóvenes al Salesiano para no hacerlo tan compleja.

Entrevistadora: ¿Y la selección la hacen ustedes?

Carlos Sabella: Más que selección abrimos una convocatoria y después la selección la hace Mariano. Yo le pasaba el nombre, el teléfono, él lo citaba. Por supuesto nosotros habíamos hecho algo previamente; una pre - selección. Y el referente de estos cursos soy yo y el equipo nuestro. No todo el mundo puede estar en todas porque si no sería un desastre. Entonces concentramos todos desde Abordajes. Dejé mi nombre, mi teléfono y me llamaron a mí, y con nuestro equipo hicimos toda la gestión para estos jóvenes y que se trabajara con la formación académica, es decir educativa y el interés, más que el interés la posibilidad de acceder a un trabajo y la posibilidad de sostenerlo. La mirada se puso en trabajar con aquellos que nosotros creíamos tenían la capacidad de sostenerlo. Quería ver con Mariano los jóvenes que están trabajando para hacerles una devolución a los referentes, para que ellos vean que su movida tuvo determinados resultados.

Entrevistadora: Observaba que en casi todos los cursos, hay jóvenes que se van o abandonan el curso.

Carlos Sabella: Claro. A veces se enojan y se van. El trabajo del referente es poder soportar en la relación con el otro que haya límites que se ponen y que eso implica a veces que se enojen y se van. Ahí lo que está bueno que entre un referente nuestro y trabaje esas cuestiones con el joven. Que le permitan volver, que le permitan soportar que alguien te diga que no y se puede ir viendo de qué manera se permite. Pero a veces se enojan por esto; y la función del referente es ésta.

Entrevistadora: Carlos, el equipo de trabajo de ustedes, ¿son todos profesionales?

Carlos Sabella: La mayoría. Hay trabajadores sociales, técnicos en minoridad y familia, docentes, y ahí estamos. Esa es la variedad de formación de equipo. Y yo que coordino soy psicólogo.

Entrevistadora: Carlos para terminar, y desde tu punto de vista particular ¿cómo ves desde el Estado, en un futuro próximo, el hecho de lograr específicamente la inclusión de estos jóvenes? ¿Cuál es la mayor debilidad? ¿Cuáles son los puntos más críticos, desde una mirada obtenida a partir de tu función, para que estos jóvenes logren el nivel de autonomía que en algún momento nombraste? Me estoy refiriendo no sólo a la inserción en el mercado laboral sino también a la inclusión en la sociedad como sujeto.

Carlos Sabella: Las mayores dificultades que yo encuentro están en los recursos. A veces los mismos no están. A veces las propuestas son inconsistentes, desde el punto de vista de los recursos. Es decir que no se cuentan con los recursos para que las propuestas tengan consistencia y sea efectiva para los jóvenes.

Entrevistadora: ¿A qué tipo de recursos te referís?

Carlos Sabella: Recursos para la capacitación: maderas, máquinas, hasta los subsidios o becas. Todos los recursos están relacionados porque dan consistencia a

las propuestas, también. Y la otra, es la consistencia en el contacto con la vinculación del joven con algún circuito que lo acompañe y que le de herramientas y que lo conduzca y que lo lleve a potenciar cosas del orden del trabajo. A veces las capacitaciones son eternas capacitaciones de capacitaciones. Entonces los jóvenes están años que circulan y pasan de carpintería a computación y de computación pasan ah... ¿Se entiende? Y se produce una cosa eterna de capacitación tras capacitación y pierde el sentido en sí mismo. Nosotros trabajamos mucho con eso. Pero el Estado en sí muchas veces termina generando un vicio en eso que queda y se agota. En los mismos esfuerzos de abrir capacitaciones se termina agotando la cosa ahí. Falta, me parece, una pata fuerte que debería ser la Secretaría de Producción, la Dirección de Empleo. La articulación existe, está, pero hay que limar, afinar, ajustar la relación del Estado, con el sector productivo y con las instituciones que permitan que los jóvenes que se capacitaron terminen trabajando. Si no, es dar herramientas para que queden en la nada o sea se agotan recursos del Estado en eso y se da un círculo en donde los jóvenes circulan y van años de capacitación en capacitación.

Entrevistadora: ¿Ustedes tienen algún tipo de registros de estos jóvenes para evitar este círculo vicioso?

Carlos Sabella: Cuando los recursos de la Dirección de Juventudes dependían de Empleabilidad, el Registro de Instituciones Capacitadoras lo manejaba Juventudes (todo lo que maneja ahora Dirección de Empleo estaba a cargo de Empleabilidad; el nombre solo refiere a una diferencia conceptual de cómo se pensaba el empleo). Hace tres años pasó a depender de Dirección. Cuando dependía de Juventudes había un sistema que cuando vos cargabas la lista de jóvenes saltaba en rojo si este joven se había inscripto seis meses atrás. De tal forma que cuando se cargaban los datos, este joven entraba con prioridad dos y entraba con prioridad uno el que no se había inscripto en otro curso. Y cuando el sistema hacía la selección final, de acuerdo a la cantidad de cupos que había para cada curso, si había 40 para panificación entraban los 20 primeros que tuviesen la prioridad de no haber hecho otro curso. Y si había 20 que ya habían hecho quedaban afuera de esa posibilidad porque ya no había cupos. Ahora no tengo idea como manejan eso. Calculo que deben tener un sistema que le permite lo mismo, calculo, no sé; estimo que sí. Pero pasaba eso, más allá que había un sistema, yo veía a los jóvenes que circulaban de curso en curso. Y se terminan disponiendo de recursos del Estado que estaría bueno que se dispongan de otra manera.

Entrevistadora: Carlos en lo referente a los cambios en el gobierno, ¿ustedes sufren muchos cambios en el traspaso de una gestión municipal a otra?

Carlos Sabella: No. Por supuesto cambian autoridades, directores y hay cambios de conducción, de miradas. Este viraje que se produjo de Centro de Juventud a Dirección de Juventudes es muy importante. Pero yo entiendo que tuvo que ver con una firmeza, refuerzo o consistencia de la política de juventud, creando una Dirección. A veces, lamentablemente, no termina siendo lo que uno piensa que es, porque con el tiempo vas viendo políticamente como se va direccionando la cosa o no es lo que era. Bueno esto pasa en todos los niveles. Yo creo que está el esfuerzo, está el interés por parte de la política del gobierno local pero falta ajustar muchísimas cosas porque está en piloto automático, digamos. Y realmente es una lástima. También faltan políticas.

Ahora hace unos años empezaron a aparecer más propuestas del Estado Nacional pero falta una articulación entre los distintos niveles del Estado donde se aborden la cuestión de la juventud seriamente. No es broma, está cada vez más complicado porque los matan cada vez más. Muchas veces nos preguntamos nosotros que alcance tiene lo que estamos haciendo, si contra resta algo, si va a contra pelo de algo de lo que hoy en día el sistema ofrece, la cuestión narco, por ejemplo.

Entrevistadora: Justamente esto te iba a preguntar ¿Qué papel juega el narcotráfico en este tema? ¿Es una cuestión que siempre existió y hoy en día se acentúa aún más?

Carlos Sabella: Ahora se acentuó más. Es una salida que se blanqueó. Antes no se blanqueaba. Yo hace once años, como te decía, trabajo en territorio, específicamente en Itatí y había un circuito obviamente vinculado a la comercialización de las drogas pero nunca tan obvio como es ahora. Ahora está blanqueado. Vos sabes quién es, el bunker, los soldaditos. Yo eso antes no lo veía.

Entrevistadora: Y ahora, si bien todo esto está más blanqueado ¿tampoco hay un articulación por parte del Estado para dar respuesta a este tema?

Carlos Sabella: Y, Nueva Oportunidad surge como una propuesta o investida del Estado a la cuestión narco. El Estado sale con todo lo que tiene, que al lado de la propuesta narco es nada. Sale con Nueva Oportunidad y abrió 50 cursos en todo el año y demás. Pero los \$750 que gana durante un mes, un joven, lo gana en un día trabajando en un bunker. Un día. Está bien arriesga la vida y probablemente lo maten. Entonces, ¿la propuesta va por el lado económico? No. La consistencia de la propuesta tiene que tener otro eje que no sea el económico. Una propuesta que fortalezca y, por otro lado, una propuesta superadora desde otro punto de vista, que tenga que ver con el trabajo personal de cada una. Propuestas integrales, de abordaje grupal, la cuestión inclusiva. Pero siempre me sigue quedando la pregunta: ¿y si llegamos tarde? El número de jóvenes con el que trabajamos es muy puntual: diez, doce, suman ciento y pico pero son muy puntuales. Las propuestas territoriales son un número más reducidos, más artesanales. Son casos de jóvenes, uno acá, uno allá; en la dimensión de los que es la ciudad y la cantidad de jóvenes, son pequeñeces. Es la verdad un esfuerzo realmente titánico.

Entrevistadora: Carlos desde ya te agradezco tu aporte y tu tiempo. Muchísimas gracias por colaborar en este informe.

Carlos Sabella: De nada, y cualquier cosa podés llamarme para lo que necesites.

Entrevista al Coordinador de la Oficina de Extensión a la Comunidad de la Casa Salesiana Nuestra Señora del Rosario: Mariano Gálvez

Fecha: 14/07/2015

Entrevistadora: Buenos días Mariano, como te contaba acerca del tema de mi investigación sobre políticas públicas de formación y capacitación profesional, lo que pretendo con este encuentro es obtener información que sea de utilidad para el presente trabajo de investigación que estoy llevando a cabo. En primer lugar, las preguntas iniciales refieren a la Oficina de Extensión en su generalidad, es decir al marco institucional por lo cual quería saber ¿desde cuándo funciona la Oficina de Extensión a la Comunidad de la Institución Salesiana?

Mariano Gálvez: Bajo el formato de Oficina de Extensión a la Comunidad empieza a funcionar en el año 2009, por un programa de fortalecimiento institucional de la UEMAT (Unidad de evaluación y asistencia técnica del Ministerio de Trabajo de la Nación). A ver, en ese momento llega un financiamiento para diferentes cuestiones dentro de las cuales estaba el sostenimiento de una persona durante un plazo creo que de un año para que se ocupe de estas cuestiones, lo que pasa es que no nace en este momento. Es decir, como oficina sí, pero como política institucional de la casa San José nace aproximadamente en el año 99' cuando se crea lo que fue la Oficina de Gestión de Proyectos que era una entidad que tenía un carácter inspectorial, es decir, territorialmente excedía en mucho a lo que es la Casa San José de Rosario. Pero que por una cuestión de proximidad, como se crea acá y lo crea una persona que trabajaba acá en el Colegio, digamos, que el lugar piloto de experimentación, de articulación con el Estado, de apertura de los espacios fue el Colegio San José. Entonces, eso fue creciendo, fue madurando y en el año 2009, ya teniendo experiencia de articulación con el Ministerio de Trabajo para la gestión de cursos de capacitación, llega esta invitación de la UEMAT para hacer un proceso de fortalecimiento, que no estaba el San José solo sino también había otras Instituciones de Capacitación dependientes de sindicatos, de cámaras y algunas otras privadas.

Entrevistadora: ¿Y la necesidad de creación de la Oficina como tal, se debe a esta propuesta de la UEMAT, principalmente?

Mariano Gálvez: En realidad fue una oportunidad porque el proceso de fortalecimiento se hace siguiendo el referencial de calidad para Instituciones de Capacitación de IRAM. Entonces era una posibilidad de dar un salto de calidad para este espacio que gestionaba cursos de capacitación.

Entrevistadora: ¿Y cuándo comenzó la Oficina de Extensión a dictar cursos/acciones de formación y capacitación profesional? ¿Por qué?

Mariano Gálvez: Antes de constituirse como Oficina aproximadamente en el año 99'. En realidad fue una cuestión netamente identitaria que tenía que ver con el carisma Salesiano. Carisma e identidad en este caso son sinónimos. Digamos, la Congregación Salesiana surge para atender a los jóvenes en situación de riesgo. El

surgimiento del San José en el año 1890 apuntó directamente a esa población. La locación geográfica del San José de alguna manera expresa eso porque hace 125 años esto eran los bajos de la ciudad, la zona portuaria, los burdeles, donde estaba todo lo más marginal. Lo que pasa que la evolución de la ciudad y de alguna manera esta cuestión de la calidad educativa que generalmente viene asociada de un Colegio Salesiano, hicieron que el colegio vaya atendiendo paulatinamente a una población mucho más de clase media y de clase media alta, inclusive. Entre clase media alta y clase media baja está el destinatario de las escuelas formales. En el año 99' lo que se descubre es que está avizorándose la crisis y el fenómeno de exclusión que se fue dando durante el último quinquenio de la década menemista por lo cual, había que dar una respuesta que tenga que ver con nuestra identidad. Entonces decir que, bueno, el Colegio está abierto hasta las seis de la tarde, tenemos talleres, tenemos profes que pueden capacitar; vamos a golpear puertas en el Estado para que nos financien, nos ayuden para dar cursos de capacitación en oficios para que la gente se la pueda rebuscar.

Entrevistadora: ¿Cómo determinan los cursos/acciones que van a dictar, es decir la temática de cada uno?

Mariano Gálvez: Se ofreció al principio lo que teníamos, cursos de soldadura, de tornería, de electricidad, carpintería. Es decir, oficios básicos o trabajos tradicionales que puedan ofrecer una salida desde el autoempleo como por ahí puede ser la carpintería o la electricidad o en un empleo en relación de dependencia dentro de las posibilidades de esa época, como la tornería, la soldadura

Entrevistadora: Cuando manifestás: “las posibilidades que ustedes tenían”, ¿hacés referencia a la escuela técnica?

Mariano Gálvez: Exactamente a la escuela técnica.

Entrevistadora: Los cursos/acciones que dictan, ¿se repiten año tras año o se van renovando?

Mariano Gálvez: Se fueron manteniendo muchos de ellos porque con la recuperación industrial que se logra junto con la recuperación económica, los primeros cinco años de la década del 2000 o desde el 2003, más o menos, en adelante; mucho de esos nichos laborales se fueron recuperando. Si a eso le agregamos que la escuela técnica dejó de ofrecer un servicio de abastecimiento a la industria tal como lo así en años anteriores, en la década del 90' con la Ley de Educación Federal se modifica esta conexión, entonces había mucho potencial laboral para que gente, desde la educación no formal, se forme en esos oficios. Entonces, se mantuvieron y paulatinamente, también, se fueron buscando otras posibilidades. Surgió la carpintería de aluminio. Surgieron otros cursos netamente de tecnología automotriz y bueno, también corte y plegado de chapas, ya máquinas de herramienta pero con control numérico, domótica. Una formación más específica. Porque nosotros también con la mecánica de trabajo que tenemos de trabajar por proyectos, depende del proyecto algunos apuntan a una innovación tecnológica, con lo cual en esos proyectos podíamos ir tal vez un poco más allá, reconociendo que tal vez esa especificidad nos alejaba un poco de los

destinatarios preferenciales pero también entendían lo que eso permitió, un equipamiento y una incorporación tecnológica a la institución que después se podía brindar con otro proyecto de capacitación a los destinatarios preferenciales. Además otra cuestión, viéndolo desde una lógica más general, es necesario no solamente dar un oficio al que nada sabe, o al que nada sabe de ese oficio puntualmente, sino también recalificar a los estratos inferiores de ese sector profesional para que vayan ascendiendo y se vayan generando los nichos laborales en los niveles de menor cualificación. Porque si no hay una pirámide ascendente nunca hay lugar en los estratos más bajos.

Entrevistadora: Para el desarrollo e implementación de los mismos, ¿cuentan con un presupuesto anual de la Casa Salesiana? O ¿De dónde proviene el mismo?

Mariano Gálvez: Todos los cursos cuentan con un financiamiento del Estado que no siempre llega con la fluidez que necesitaríamos para ejecutarlos con normalidad. Con lo cual económicamente están patrocinados por el Estado, en sus diferentes niveles, y financieramente están sostenidos por el San José. Se entiende, ¿no? O sea, el San José a veces adelanta dinero para el pago de honorarios, para compra de insumos. A veces no, generalmente y después recupera ese dinero. Con lo cual a niveles de inflación actuales, probablemente haya un cierto perjuicio económico de la Casa pero, ¿por qué se hace? Porque hay un convencimiento que es ahí donde se tiene que invertir. O sea, es una Institución que no tiene que ganar dinero y si lo gasta lo tiene que gastar en los destinatarios preferenciales.

Entrevistadora: En lo que refiere a la población objetivo de los cursos/acciones de capacitación y formación profesional ¿A qué población objetivo se dirigen especialmente? Es decir, hay una población preferencial, como lo manifestás pero, ¿cómo determinan las características de la misma?

Mariano Gálvez: Varias cuestiones, primero el Colegio no tiene una penetración territorial muy fuerte. Si bien no es la única obra salesiana de acá de la ciudad, no tenemos idealmente una llegada a las zonas más vulnerables de la ciudad. Con lo cual tenemos una alianza inevitable y que tratamos que sea lo más productiva posible con el Estado. Dentro del Estado, en este caso el Estado Municipal que es el que tiene la difuminación necesaria, hay ciertas oficinas con las cuales trabajamos más intensamente. Por una cuestión de lógica con la oficina de Empleo, la Dirección General de Empleo y por una cuestión de identidad muy fuerte con sus ideales con el Centro de la Juventud. El Centro de la Juventud es una oficina que depende de la Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad que trabaja etariamente con la población que va desde los 18 a los 35 años, o sea es un primer punto de coincidencia importante, y que aparte tiene una predilección por los jóvenes que están en una situación de riesgo. Lo cual es otro punto de coincidencia muy fuerte. Tanto nosotros para ellos, como ellos para nosotros somos un aliado bastante interesante. Ellos porque nos acercan los jóvenes de los diferentes distritos y de diferentes barrios de la ciudad que están en búsqueda de una capacitación, de generar un poco de valor agregado a su formación y nosotros porque no tenemos la llegada directamente a esos chicos. Ellos son el vínculo. A partir de ahí, bueno las características específicas de esa población prioritaria son características que en general son bastante claras

para todos. Tenemos chicos que están con problemas de adicciones, tenemos chicos con escolaridad incompleta, bueno problemáticas de nivel social de diferente índole como abandono familiar, como decía el tema de las adicciones, libertad asistida también, gente que viene de unidades penitenciarias. Ellos a ese nivel, no tienen tanta vinculación con las unidades penitenciarias pero nosotros las generamos por otros lugares. Por ejemplo, dentro de la oficina de empleo, hacia el año pasado, había una persona que se encargaba directamente de las derivaciones. Derivaciones tienen que ver no solamente con unidades penitenciarias sino con gente que pertenece a otros programas específicos de contención o de apoyo como el Programa Andrés, para recuperación de adicciones y algunos otros programas como Nueva Oportunidad. Bueno ese tipo de programas

Entrevistadora: ¿Cuentan con herramientas o indicadores de evaluación de impacto de los cursos/acciones de capacitación y formación profesional?

Mariano Gálvez: Es muy difícil. Es la gran cuenta pendiente para nosotros por varios factores. Primero porque hay un volumen de egresados muy numeroso. Este año en la Oficina somos dos personas. Pero hasta el año pasado era solamente una persona. Y el soporte que tenemos de los pasantes curriculares. Este año vamos a tener voluntarios europeos pero que uno no los puede involucrar, por la misma dinámica de duración breve no los puede involucrar en procesos de largo plazo como, por ejemplo, un sistema de seguimiento de egresados. Hemos tenido varias iniciativas pero no tenemos capacidad humana para generar llamados telefónicos a todos, sería más fácil un seguimiento por encuestas por correo electrónico pero la mayor parte de esta población no usa correo electrónico, con lo cual hay una imposibilidad bastante importante. Si es más fácil con algunas iniciativas como, por ejemplo, el año pasado de refrigeración cuando empezamos a tener otro interlocutor que es una empresa que demanda mano de obra. No cierto, uno puede tomar contacto directamente con la gente de recursos humanos de la empresa y decir, bueno cuántas personas o quiénes que hicieron el curso ingresaron en la planta, cuántos permanecen, los que no están más, por qué motivos no están más. Y uno a partir de ahí puede ir haciendo un mapa pero sino es muy complicado. De hecho, el referencial de calidad de IRAM para las Instituciones de Formación Profesional que yo te mencionaba, tiene cuatro puntales. Uno de esos puntales es el seguimiento de egresados y con las instituciones que hemos hecho el camino juntas, hemos coincidido que es el más difícil porque cuesta generar ese vínculo una vez que la capacitación termina.

Entrevistadora: ¿y qué duración tienen los cursos de capacitación, en general?

Mariano Gálvez: Entre dos y cinco meses.

Entrevistadora: Retomando la vinculación con el Estado Municipal ¿Cómo y cuándo comienzan a vincularse con el Municipio de la ciudad de Rosario?

Mariano Gálvez: Fue el primer Estado con el cual se empezó a trabajar allá por el año 99'. Concretamente la persona que estaba a cargo de la Oficina de Gestión de Proyectos que era Germán Martínez, licenciado en Ciencias Políticas, una persona muy brillante, fue y golpeó la puerta de la oficina de Empleo, no sé qué nombre tenía en ese momento o el área de Promoción Social, y se presentó y dijo: nosotros

queremos empezar a trabajar con ustedes en esto. De hecho para el año, más o menos, 2013 o 2012; claro desde el 2013. Desde el año 98 se trabaja con la Municipalidad porque en el 2013 nos entregaron un reconocimiento por trabajar 15 años ininterrumpidos con ellos en generación de oportunidades de capacitación.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los cursos/acciones de capacitación en donde el Estado Municipal es un actor involucrado?

Mariano Gálvez: Por ejemplo, este segundo semestre vamos a trabajar en el área de gastronomía con cursos de cocina, vamos a trabajar en carpintería de madera y en electricidad básica. El año pasado, el Estado estuvo involucrado además de estos cursos que menciono ahora, y también en dos cursos de operarios para la industria de refrigeración.

Entrevistadora: ¿Y en cuáles no está involucrado?

Mariano Gálvez: Y hay cuestiones muy específicas de desarrollo tecnológico que no tenemos con la Municipalidad. Porque, por ejemplo, nosotros trabajamos fuertemente con el INET (Instituto Nacional de Educación Tecnológica) que es el organismo dentro del Ministerio de Educación de la Nación que nuclea a todos los Institutos públicos y privados, secundarios y terciarios técnicos de todo el país. Ellos tienen un programa que es el Programa de Crédito Fiscal que invita a generar propuestas innovadoras de capacitación con un desarrollo tecnológico importante y ellos financian a los mejores proyectos con una importante suma de dinero para la inversión tecnológica y dinero para la generación de oportunidades de capacitación gratuita para la comunidad. Entonces, con ellos trabajamos ciertos proyectos que tienen una tonalidad distinta. Si bien, a partir de esos proyectos que nosotros generamos tratamos de contemplar algunos cursos también para la población destinataria. Estamos hablando de que por un proyecto al INET podemos generar, a ver, año 2015, unos aproximadamente \$400.000 para equipamiento y unos \$70.000 para acciones formativas y un proyecto a la Municipalidad podemos generar entre \$25.000 y \$ 30.000 para acciones formativas e insumos y todo. Entonces son dos líneas de financiamiento muy distintas. Por ahí el desafío de la Oficina es que todo esto se transforme en una oferta medianamente homogénea para un público general haciendo hincapié en jóvenes en situación de riesgo.

Entrevistadora: Retomando el rol del Estado Municipal, además de las derivaciones provenientes del Centro de la Juventud ¿Existe otro rol del Estado Municipal en cada uno de los cursos/acciones?

Mariano Gálvez: Cuando yo digo que trabajamos con la Municipalidad es que la Municipalidad financia ciento por ciento las acciones formativas que desarrollamos.

Entrevistadora: ¿Y cómo es ese proceso de financiamiento?

Mariano Gálvez: El dinero que otorga la Municipalidad para capacitación proviene directamente del Presupuesto Participativo. Es decir, si los vecinos deciden el año que viene no votar más proyectos de capacitación, no va a haber fondos para esto y

tendremos que buscar otras líneas, generar fondos de otra manera o intensificar más otras líneas con las cuales trabajamos.

Entrevistadora: ¿Y cómo es la vinculación con el Estado Municipal? Con esto hago referencia a si ustedes forman parte del Padrón de Instituciones Capacitadoras de la Municipalidad. ¿Desde cuándo? ¿Cuáles son los requisitos que debieron cumplir para formar parte de dicho padrón?

Mariano Gálvez: La Municipalidad tiene un Registro de Instituciones Capacitadoras, el RIC, que es un padrón donde están incluidas todas las Instituciones de Capacitación habilitadas para trabajar con estos proyectos. Es un padrón abierto. Se abren períodos regulares de inscripción. Nosotros estamos inscriptos desde hace un montón de tiempo, calculo desde fines de los 90'. Ah, y otra cuestión, también la Institución debe estar inscripta en el Padrón de Proveedores de la Municipalidad para poder cobrar. En cuanto a los requisitos, yo no estaba en el momento de la inscripción, pero son requisitos administrativos que tienen que ver con cuestiones documentales básicamente y entiendo que tiene que haber alguna cuestión ocular o inspección del espacio donde uno va a capacitar. Que uno cuente con máquinas, que uno cuente con todas las condiciones necesarias para un marco de aprendizaje.

Entrevistadora: En caso que el Estado Municipal se encargue del financiamiento del curso/acción, ¿Sufre modificaciones el financiamiento en caso que algunos de los alumnos abandone el cursado?

Mariano Gálvez: Puntualmente en el caso de la Municipalidad, en general, no es así. Porque la problemática de la deserción o el desgranamiento de los alumnos es algo que viene asociado necesariamente a la voluntad de trabajar con una determinada población, con lo cual, desde mi óptica por lo menos, sería condenar las iniciativas más interesantes; porque si no uno dice: trabajo con una población con la vida más acomodada y el desgranamiento es menos. Es así, lo más probable. Pero no se condena eso. Si la provincia a través de fondos que tiene del Ministerio de Trabajo ha tenido en su momento esa política. No sé si actualmente la mantiene, que en caso de no finalizar una determinada cantidad de alumnos, generalmente era un 80% de la cantidad de alumnos que uno propone en el proyecto no se pagan insumos, por ejemplo. Pero es una iniciativa que desalienta profundamente a Instituciones como el San José que se presentan porque ya uno corre habitualmente con el costo financiero de trabajar en este sentido y, si a aparte, después hay un costo económico, no es sustentable porque no es una Institución que tenga fondos ilimitados ni mucho menos. Acá hay una decisión que parte del presupuesto anual que es de las cuotas de los alumnos y no de otro lugar, no hay otro aporte destinado a esto. Si uno de repente ve que no puede, que no da abasto prioriza trabajar con líneas que no tengan esta política.

Entrevistadora: ¿y cómo se lleva a cabo la inscripción a los cursos/acciones en donde el Estado Municipal es un actor involucrado?

Mariano Gálvez: Se hace en los distritos. Nuestra institución, ni ninguna otra institución que participe de esto, intervienen en el proceso de selección; más que ratificando un poco la publicidad y mandando a los chicos a inscribirse a los distritos.

Entrevistadora: Y aquellos que vienen referidos del Centro de la Juventud, ¿también se inscriben en los distritos?

Mariano Gálvez: Ese ya es un vínculo que nosotros no intermediamos en lo que es la relación Centro de Juventud y la Oficina de Empleo. Generalmente la Oficina de Empleo les otorga una determinada cantidad de cupos a los chicos del Centro de la Juventud para los cursos que financia la Municipalidad a través del Presupuesto Participativo. Nosotros hacemos fuerza para que de nuestros cursos un cupo importante se brinde al Centro de la Juventud. Pero nuestro trabajo con el Centro de la Juventud, generalmente excede a los cursos de capacitación financiados por la Municipalidad ya que nosotros los participamos de otras posibilidades que tenemos de cursos de capacitación para que ellos acerquen todos los chicos que quedan afuera, digamos, que los acerquen acá.

Entrevistadora: Entonces recapitulando; el Estado Municipal adquiere en algunos cursos un rol de financiador como así también deriva población, a través del Centro de la Juventud. ¿Ese sería el resumen de lo que es el rol del Estado Municipal en los cursos de capacitación que se dictan en la Casa Salesiana?

Mariano Gálvez: Exactamente si, si. Les dan además una beca de transporte a las personas o chicos que vienen que es equivalente a dos pasajes de colectivo por cada día que ha asistido al curso. O sea, se abastecen de la planilla de asistencia nuestra, pero se ha proyecto terminado. O sea, se lo pagan al final. Se lo reintegran, si se quiere.

Entrevistadora: ¿E interactúan con otros Municipios en el dictado de otros cursos/acciones de capacitación?

Mariano Gálvez: No, porque no dictamos capacitación de manera radial. Se nos ha ofrecido en varias oportunidades, pero siempre dentro del municipio, por ejemplo en los distritos, algunos CCB. Pero no. Hemos decidido no hacerlo por dos cuestiones. Primero, porque no tenemos capacidad de garantizar las condiciones de enseñanza y es una iniciativa que está a cuatro o cinco kilómetros de acá, y no hay posibilidades porque hay, como te decía, una sola persona ocupada de todo el control que soy yo. Y hace que uno piense cual es el sentido de lo que uno está haciendo, dictar cursos por dictar cursos y no poder dar fe mínimamente que ese curso tiene la posibilidad de cambiarle la vida al chico. Y la otra cuestión, es porque nosotros estando emplazados acá en el centro de la ciudad y teniendo los chicos una beca para transporte, nos parece importante integrar la ciudad. Que el chico se apropie del centro, que venga, lo conozca. Vienen muchos chicos que no conocen calle Presidente Roca, una calle que cualquier persona que vive en Rosario cree que todos la conocen y no. No saben cómo llegar, qué colectivo tomarse, no conocen el Monumento a la Bandera, nunca vieron el río. Entonces, fue uno de los varios valores agregado que tiene para nosotros

que un chico, en una situación de vulnerabilidad, venga a hacer un curso de capacitación al San José, es que conozca su ciudad, que se la apropie.

Entrevistadora: ¿Cómo se lleva a cabo la vinculación con el sector productivo?
¿Realizan convenios o contratos con el fin de emplear mano de obra proveniente de los cursos/acciones de capacitación?

Mariano Gálvez: Esto lo podemos responder en dos niveles. En el nivel normativo lo que establece todo el sistema de la red de empleo a nivel nacional, lo que establecen las resoluciones de creación de por ejemplo del Programa Joven, PROGRESAR, habla de una sinergia que tiene que estar dada entre la Oficina de Empleo local, sea el Municipio que sea, el sector productivo demandante de mano de obra, las Instituciones de Capacitación; siempre teniendo como actor central la Oficina de Empleo que para este fin tiene un apoyo financiero y técnico del Ministerio de Trabajo de la Nación. Entonces, cuál vendría a ser la lógica: desde Nación llegan fondos para la constitución o el fortalecimiento de la Oficina de Empleo local y esa Oficina de Empleo en diálogo con el sector productivo detecta cuáles son los perfiles profesionales que se necesitan para esta determinada zona, y genera condiciones de capacitación, aliándose y contratando Instituciones de Formación Profesional y reclutando la gente. Entonces la gente viene, se capacita y luego pasa a formar parte de esa mano de obra disponible para el sector productivo. Ahora bien, no es lamentablemente lo que ocurre, o tal como ocurre, desde nuestro punto de vista en la ciudad de Rosario. Nosotros detectamos que muchas veces se generan oportunidades de capacitación y los chicos reinciden. Lo cual a priori no es algo malo que un chico que viene a hacer un curso de panadería luego haga un curso de carpintería de madera y luego haga un curso de electricidad. Es mucho mejor que se esté capacitando que esté en otro lugar. Pero hace que nos preguntemos acerca de la forma que estamos generando oportunidades de capacitación y empleo para los chicos. Nosotros, puntualmente, nos hemos abocado a tratar de generar, para algunas trayectorias profesionales, las condiciones de empleabilidad. El año pasado, puntualmente, hubo una alternativa que tuvimos con el sector de refrigeración.

Entrevistadora: ¿Considera que las instituciones capacitadoras juegan un rol de intermediación entre el sector productivo y el Estado Municipal?

Mariano Gálvez: A ver, este rol intermediario no es un rol sencillo. Hay que tener en cuenta que la lógica del sector público y la lógica del sector productivo, sino antinómicas, son por lo menos bastantes diferentes. Entonces las velocidades, las dinámicas al ser muy distintas, el rol intermediario más que ser una palabra cliché, es un rol de mucha tensión y uno es un poco un resorte de esa tensión que se genera. ¿A qué voy con esto? No es fácil ser un intermediador del Estado con múltiples sectores productivos. Habría que tener una amplitud institucional enorme, una capacidad de trabajo muy grande, un equipo numeroso con lo cual nosotros eso lo hicimos con refrigeración pero no lo hacemos con todos los sectores.

Entrevistadora: ¿No se dio la misma vinculación con el sector productivo de otros cursos, por ejemplo carpintería?

Mariano Gálvez: La tenemos con algunas empresas en algunas dinámicas carpintería de madera y carpintería de aluminio, por ejemplo, son áreas en las cuales a nosotros nos es relativamente sencillo poder ofertar ciertos chicos, en el buen sentido de la palabra digamos, ofrecer como potenciales empleados a empresas.

Entrevistadora: ¿Tienen contacto con las empresas o con la Cámara Empresarial?

Mariano Gálvez: Ahí está justamente la cuestión. El contacto con la empresa es un contacto bastante artesanal, por decirlo de alguna manera, y garantiza la llegada de la información. Cuando uno agrega más instancias intermediarias, generalmente, el diálogo es menos fluido. Nosotros trabajamos con algunas cámaras y eso está bueno en algún sentido pero, por ejemplo, cuando se trata de tener una respuesta inmediata u ofrecer alguna persona u ofrecer alguna oportunidad de capacitación para empleados de las empresas, a veces el diálogo no es tan fluido. Con lo cual es todavía mucho más difícil mantener una relación virtuosa con el sector productivo. Porque la lógica dice que debería ser con la Cámara que nuclea las empresas. Pero ¿qué pasa? A veces en busca de una mayor efectividad nos relacionamos con algunas empresas puntualmente lo cual baja considerablemente el nivel de llegada a un sector. Por ejemplo, si uno a nivel metalúrgico se vincula solamente con Acindar, con todo lo que es Acindar que es enorme, se ve una posibilidad interesante pero pierde un montón de otros medianos, grandes y pequeños establecimientos productivos que también son demandante de mano de obra. Lo que pasa también, que cuando es un sector muy difundido, la Cámara también no tiene tanta cercanía con cada empresa puntualmente. Hay un proceso de desarticulación que tiene que ver con que somos actores con lógica diferentes, con tiempos distintos. Por ejemplo, nosotros tenemos un diálogo con el sector productivo pero, la realidad que nosotros en enero y febrero no tenemos prácticamente actividad, y que le importa al sector productivo que nosotros en enero y febrero no tengamos actividad. Y en el caso de refrigeración son meses fortísimos. Entonces derrumbar esas barreras que nos separan implica un trabajo enorme, enorme.

Entrevistadora: ¿Cuáles consideras que son las fortalezas y las debilidades que presenta la gestión de la Of de Extensión en lo referente a los cursos/acciones de capacitación y formación profesional, en un contexto económico actual bastante complejo?

Mariano Gálvez: Yo creo que el desafío tiene que ver justamente con eso. Con eso que hablábamos recién: generar oportunidades de capacitación cada vez más pertinentes. Es decir, romper con la inercia que generalmente a todos nos absorbe y tratar de ser tan dinámicos y tener el mismo diálogo que tiene el sector productivo, siempre cuidando a la persona pero tratando de responder a una demanda. No nos sirve de nada empeñarnos en cursos de capacitación que, hoy por hoy, generan perfiles que no se demandan. Esto es una cuestión. Vinculado a eso está el tema de enriquecer este diálogo con el sector productivo ya sea a través de la Oficina de Empleo, lo cual ya no entra tanto a depender de nosotros; como con Cámaras o empresas directamente. En ese sentido la fortaleza nuestra es todo lo que tenemos para ofrecer. Somos una institución con 125 años de historia. Se reconoce la idoneidad con la cual se trabaja. Se reconoce que con la honestidad que trabajamos

hace que peso que ingrese se vuelca a las acciones de capacitación o al mantenimiento de los talleres. No hay mucha vuelta en este tema. Tenemos muchos espacios de capacitación, tenemos mucha capacidad instalada, tenemos muchos docentes con mucho que dar. Y yo creo que un poco la debilidad, que son cuestiones que estamos trabajando ahora, es la necesidad de fortalecernos institucionalmente esta parte de educación no formal. Institucionalmente nosotros somos un espacio que depende directamente de la Dirección de toda la Obra San José. Pero si fuésemos un Centro de Formación Profesional, si fuésemos un Centro de Capacitación Laboral o incluso un EMPA que pueda dar escolaridad, más cursos de capacitación, tendríamos una estructura mínima tal vez pero una estructura formal que nos permita pertenecer de otra manera, interactuar con los actores de otra manera. Hoy por hoy, a nivel diálogo con el sector productivo y con el Estado decir que somos el San José es suficiente, por todo lo que dije anteriormente, pero siempre se puede crecer a nivel institucional, a nivel equipos, hay que mantenernos capacitados nosotros mismos, los que estamos acá. En ese sentido, otra fortaleza que tenemos es que a nivel inspectorial tenemos por lo menos una reunión anual con otros Centros de Formación Profesional Salesianos del país en donde aunamos criterios, compartimos experiencias, nos capacitamos. Traen gente externa a la Congregación Salesiana para capacitarnos. Así que todo está dado para que esto vaya en un camino de profesionalización sin romper con la cercanía que es prioritaria de nosotros con la persona, con el joven. El joven tiene que venir acá a aprender un oficio, a llevarse conocimientos, tiene que agrandar la mente pero tiene que sentirse contenido, fundamentalmente.

Entrevistadora: ¿De quién fue la iniciativa de comenzar el curso, qué actores intervinieron y cómo era el tema del financiamiento?

Mariano Gálvez: En la ciudad de Rosario, tal vez si ampliamos un poco el Gran Rosario, se nuclea el 80% del mercado productor de heladeras y freezzer de todo el país. Empresas como BRIKET, BAMBI, FREDEER y COSTAN MARKET que son empresas de refrigeración industrial. Bueno GAFSA. Están alojadas en la ciudad. Entonces ellos tienen una planta permanente de operarios que supera las 2.000 personas y están además concentrados en una zona específica de la ciudad. Es decir, está todo dado para que ese sector sea virtuoso en cuanto a la generación de mano de obra calificada. Ellos estuvieron en diálogo con la Municipalidad porque nació de ellos la necesidad y la intención de generar cursos de capacitación para operarios que no estén dentro de su fábrica sino que estén en otro lugar, y después ya con la persona egresada del curso, ingresar a trabajar. Entonces a finales del 2013 nos reunimos con un referente de la empresa BRIKET y con un referente de la Municipalidad para ver de qué manera lo podíamos hacer. La primera idea fue que nosotros vayamos a capacitar a esa zona, zona que creo es sudoeste de la ciudad. No prosperó por los motivos que hablábamos antes, sí después seguimos en diálogo con la empresa directamente, manteniendo al tanto a la Municipalidad, y generamos el año pasado dos cursos de capacitación de 144 horas de operarios para la industria de la refrigeración. Así generamos oportunidades de capacitación para más de 40 chicos porque hubo mucha demanda y porque tratamos de ir cubriendo las deserciones, las primeras rápidamente con nuevos alumnos que cubran esos lugares. El sistema fue

más o menos así: lo propusimos a la Oficina de Empleo y ellos garantizaron fondos para esto. Hicimos un convenio con la Oficina de Empleo. Con fondos del Presupuesto Participativo financiaron estos dos cursos. La empresa BRIKET envió una persona de recursos humanos que hizo las entrevistas previas junto conmigo de todos los candidatos. Pusimos una entrevista previa porque la idea era que al curso ingrese gente con un potencial de ingreso a planta directo. Es decir, por ejemplo una persona que tiene un grado de discapacidad que no le permitiría estar en un puesto de trabajo para el cual se estaba pensando el curso, no se la ingresaba puntualmente a este curso porque si ingresaban 40 personas; esas 40 personas podían ser absorbidas por la empresa. Pero si empezábamos a quitar a esta persona porque tiene una discapacidad, a esta persona porque es mujer y estaban apuntando a varones (ese perfil es de varones) eran lugares que contábamos para chicos que sí podrían entrar a trabajar.

Entrevistadora: ¿Y cómo era el proceso de inscripción?

Mariano Gálvez: A partir de la difusión, se le comunicaba asignándole un día y horario para la entrevista. Venían completaban un formulario además de la entrevista personal que tenían y luego nosotros íbamos llamando a los candidatos para que vengan y comiencen el curso.

Entrevistadora: Y en lo que respecta al contenido y la metodología del curso, ¿quién lo diseñó?

Mariano Gálvez: La propuesta fue otorgada por la empresa BRIKET.

Entrevistadora: Y en lo que refiere al docente, ¿se los aportó el sector privado?

Mariano Gálvez: Como es una trayectoria que casualmente no tenemos acá, es decir la parte de refrigeración, el docente fue un ex jefe de planta de BRIKET de muchos años, aproximadamente 20 años como Jefe de planta, y fue un poco el que empujó para que la empresa aporte económicamente, incluso para la realización del curso. Entonces él se hizo cargo. Trajo algunos otros supervisores y jefes de turno, y especialistas en las áreas que había que capacitar para que lo ayuden pero él fue el docente responsable, digamos, de todo.

Entrevistadora: ¿Cuántos alumnos consiguieron un empleo luego de finalizar el curso?

Mariano Gálvez: Terminaron el curso satisfactoriamente unas 34 personas aproximadamente de los cuales, si no me equivoco, 27 entraron a trabajar fundamentalmente a BRIKET. Hay algún otro que haya entrado a trabajar en otra planta pero se podría decir que no le dieron ningún tratamiento especial por haber hecho el curso.

Entrevistadora: ¿Cuál fue el rol de la Oficina de Extensión en el presente curso?

Mariano Gálvez: Para empezar terminamos de cerrar el círculo éste que se quería crear. Se necesitaba una Institución Capacitadora que cuente con las condiciones edilicias y administrativas para capacitar. Entonces, a medida que se fue gestando, sí nos transformamos en actores centrales porque éramos quienes hablábamos con la empresa por cuestiones curriculares de docentes, de espacios, tratar de acordar un espacio propicio dentro del edificio nuestro para dar esta capacitación, negociar también internamente la utilización de ciertos espacios con las escuelas técnicas que son las propietarias, si se quiere, que eso no es un problema habitualmente. Con la propuesta más o menos cerrada negociar con la Municipalidad, el financiamiento. Luego durante la ejecución, al igual que en los otros cursos, ser los garantes de los insumos. Hay maquinaria que nosotros no teníamos acá y tuvimos que ver con la empresa BRIKET. Ellos fueron trayendo ciertos equipos: una línea de montaje prototipo, algunas herramientas neumáticas. Varias, varias cuestiones que ellos fueron proveyendo. Y bueno, a la par todo el proceso administrativo para que eso se cobre, para que los muchachos tengan una beca para venir para acá. Es decir, un rol central cumplimos.

Entrevistadora: Desde tu óptica, ¿Cómo calificarías los impactos y/o resultados del mismo? ¿Habrías cuestiones para mejorar? ¿Cuáles?

Mariano Gálvez: El impacto es excelente. De todas las iniciativas que hacemos, acá tenemos alrededor de 20 cursos por año. Éste era de alguna manera un curso insignia que nos ha enseñado un montón de cosas para replicar en nosotros. Cuestiones para mejorar varias, por ejemplo, al momento de la entrevista inicial tal vez ser más exhaustivos en detectar algunas condiciones que luego imposibilitarían un ingreso a planta. Por ejemplo, concretamente, las empresas no toman gente con antecedentes penales lo cual es una lucha para nosotros pero, hoy por hoy, en virtud que es una oportunidad buena para muchos chicos nos ajustamos a estas demandas de las empresas. Con lo cual hay personas que hicieron toda la trayectoria y después nos encontramos que tenían algún antecedente legal por algún delito y que automáticamente quedaron afuera. Bueno, esa persona en un trayecto de cuatro meses fue generando una serie de expectativas de entrar a trabajar y no está bueno que esta cuestión no se detecte a tiempo como para que esa persona tome otra opción de capacitación o no se integre a este proyecto porque si ya se sabe que no va a poder entrar a trabajar y eso es un golpe bastante duro. También en la gestión administrativa el proceso de cobro fue muy duro. Eso repercute necesariamente en el curso, en el desgaste. Si bien el Colegio, vuelvo a reiterar, respalda financieramente las distintas alternativas, lo ideal es siempre no tener que tensar la soga al máximo. Y también para con nosotros, es decir las críticas que uno mismo se tiene que hacer, yo creo que si esta iniciativa perdura es interesante poder garantizar un espacio físico permanente, sino exclusivo, por los menos con una comodidad necesaria para que esas personas se apropien de ese taller, tanto los docentes como los alumnos.

Entrevistadora: Muchas Gracias Mariano por la Información aportada.

Mariano Gálvez: No de nada, gracias a vos.

Entrevista a la Jefa de la Oficina de Capacitación y Formación Profesional perteneciente a la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de Rosario: Marisa Parolin⁷²

Fecha: 16/07/2015

Entrevistadora: Buenos días Marisa. Estoy llevando a cabo una investigación para elaborar mi tesina. El objeto de estudio son las Políticas de Formación y Capacitación Profesional y dentro de este marco la vinculación entre el sector público y el sector privado. La primer parte de la entrevista reviste un carácter más general sobre la Dirección de Empleo de la Municipalidad de Rosario para lo cual quería saber, ¿cuándo de creó y de qué Secretaría depende? ¿Y sus funciones y objetivos?

Marisa Parolin: La Dirección de Empleo... Después te puedo pasar algunos datos por mail. Porque por ahí algunos datos puntuales, no puedo decirte algún año exacto. Creo que hace doce años que existe. Dependía de la Secretaría de Promoción Social. Yo no estaba acá pero es por lo que sé y me contaron. Pero, digamos, hacía rato que se estaba viendo que tenía que ver más con la producción que con la promoción en el mercado laboral. Digamos no otorgar subsidios ni subvenciones sino promover el empleo. Después eso sí lo podemos verificar. Por este motivo pasa a la Secretaría de Producción y Desarrollo Local. Cuando se creó estaba en Promoción y luego pasa a Producción.

Entrevistadora: ¿Cuándo la problemática del empleo y desempleo es considerada como una cuestión social en la que debe intervenir el Estado Municipal?

Marisa Parolin: Bueno en realidad siempre fue una cuestión social importante, a veces más otros menos. Pero desde los 90` y luego con la crisis del 2001 fue un tema de real relevancia.

Entrevistadora: ¿Cuáles fueron las políticas públicas acciones implementadas para responder a tal cuestión? Nombrar y breve descripción de las mismas.

Marisa Parolin: Se realizan políticas activas y hoy se encuentran en vigencia el Programa Jóvenes con más y mejor trabajo, el PROGRESAR. De esos se encarga Flor Abella que está más en el tema de programas referidos a jóvenes y ella te puede dar más información. También está otro Programa de seguro de capacitación y empleo y el PIL (programa de Inserción Laboral) en donde las empresas sí tienen beneficios si contratan a personas de este programa. Y también están los cursos de capacitación que son financiados por el Presupuesto participativo de la Municipalidad.

Entrevistadora: ¿Y todos estos programas son nacionales?

Marisa Parolin: Todos esos fondos son nacionales y aquí se gestiona. Es decir se hace la parte operativa y obviamente después eso se rinde al Ministerio de Trabajo de la Nación

⁷² Cabe destacar que por inconvenientes con el dispositivo de grabación la presente entrevista se constituyó mediante un proceso de desgrabación sumado a un registro de notas.

Entrevistadora: Tras el relevamiento de información vía medios de comunicación⁷³, durante el 2014 las políticas públicas de empleo implementadas por la Municipalidad de Rosario lograron cubrir más de 800 puestos laborales. ¿Cuáles son las políticas públicas que se encuentran en vigencia? ¿Son las mismas las que permitieron tal resultado?

Marisa Parolin: Los que te comentaba, que después podría mandarte información vía e-mail para que vos tengas bien descripto. Porque la Dirección de Empleo tienen varias áreas. El área de capacitación, luego está el programa jóvenes, como te comentaba, así vos te podes dar una idea más clara y para que te ubiques mejor.

Entrevistadora: ¿Cuándo surge la cuestión de la formación y capacitación profesional de los jóvenes en la agenda gubernamental del Municipio? ¿Tiene que ver con un proceso de descentralización del Estado?

Marisa Parolin: Yo creo que siempre fue un tema pero desde hace unos cinco o seis años se constituye como una cuestión relevante que meritaba la creación de un área dentro de la Dirección de Empleo. Específicamente desde el 2008 se crea el área como tal. Pero la dimensión que tiene ahora es desde hace cinco o seis años, como te decía.

Entrevistadora: ¿Las acciones llevadas a cabo por el Estado Municipal en materia de formación y capacitación profesional constituyen acciones aisladas o se enmarcan en programas y/o planes?

Marisa Parolin: No son acciones aisladas. Aquí hay dos fuentes de financiamiento: por un lado a nivel nacional como te contaba los programas que te dije y además la Municipalidad presenta y demanda capacitación a través de protocolos anuales. Por ejemplo, no podemos pedir financiamiento para un curso de decoración porque no es prioridad pero sí cursos más básicos de gastronomía, oficios como electricidad, carpintería que permiten a las personas emplearse o generar una alternativa de autoempleo. Y a través de estos protocolos anuales se rinden o justifican los fondos solicitados a Nación y se muestra nuestra gestión. Por otro lado, hay un financiamiento municipal a través de lo que es el presupuesto participativo. No sabría decirte bien cuál es el porcentaje destinado a estos cursos de capacitación lo que sí, que el presupuesto participativo constituye un 8% o 10% del presupuesto total de la Municipalidad.

Entrevistadora: ¿Todas las acciones de capacitación y formación profesional están en el marco del Presupuesto participativo o responden a otra lógica? ¿Y porque este tipo de capacitación ingresa a la agenda del Presupuesto participativo?

Marisa Parolin: Principalmente responden a la lógica del presupuesto participativo. Es decir se financian y se enmarcan dentro de esta lógica. Y esto se debe a una necesidad por parte de la población de votar estos cursos. En cada distrito a través de

⁷³ Municipalidad de Rosario. Cuenta de twitter: <https://twitter.com/munirosario>. Consultada el 19 de mayo de 2014.

la mecánica y lógica del presupuesto participativo la gente vota cuáles cursos considera más necesarios de que la Municipalidad desarrolle. Los cursos se realizan semestralmente y cada persona debe inscribirse en el distrito que le corresponda según su domicilio.

Entrevistadora: Dichos programas y/o planes ¿son diseñados, implementados y financiados por el Estado Municipal en conjunto con otros actores? O es el Estado Municipal quien diseña e implementar programas financiadas por otras instancias (Estado Nacional, Provincial u Organismos Internacionales).

Marisa Parolin: Generalmente cuando trabajamos articuladamente con otros niveles del Estado, la Municipalidad se encarga principalmente de la gestión. En el caso de los cursos dictados con financiamiento del presupuesto participativo, nuestra área es la que elige los cursos a dictar según la demanda del mercado laboral. Y estos cursos los elegimos en base a la oferta de cursos que ofrecen las Instituciones Capacitadoras.

Entrevistadora: ¿El Estado Municipal subvenciona empresas o individuos para que se capaciten?

Marisa Parolin: Y... por ejemplo como te decía del PIL (Programa de Inserción Laboral) el Estado le otorga a la empresa beneficios económicos. Es decir el Estado le paga al empleado parte del sueldo y la otra parte se hace cargo la empresa. Pero específicamente no ocurre eso con las personas que egresan de un curso dictado por la Municipalidad y acceden al mercado laboral. No hay un tratamiento especial ni mucho menos.

Entrevistadora: Para la Oficina de Empleo la formación y capacitación profesional, ¿es una dimensión secundaria de las políticas activas de empleo o se considera clave para mejorar la empleabilidad de la población?

Marisa Parolin: No no, es una cuestión de prioridad porque ya no se refiere a subvencionar a personas sino ofrecerle herramientas que le permitan insertarse en el mercado laboral ya sea como empleados o generando autoempleo y evitando por ende trabajos en “negro”.

Entrevistadora: En lo referente a la formación y capacitación llevada a cabo por Instituciones capacitadoras ¿cómo seleccionan las mismas?

Marisa Parolin: Hay un Padrón de Instituciones Capacitadoras, el RIC, donde cada Institución ya sea pública o privada puede venir y ofrecerse. Hay muchas inscriptas, más de cincuenta. Pero generalmente desde hace 8 años se trabajan con las mismas. Hay universidades, colegios, e instituciones más referidas a cuestiones que tienen que ver con gastronomía, hotelería y otras como Silver que enseñan manicuría, peluquería ya que son más la cantidad de mujeres que se anotan en los cursos que de hombres.

Entrevistadora: ¿Qué requisitos deben contar estas instituciones para formar parte del padrón de instituciones capacitadoras?

Marisa Parolin: Tiene que tener en primera instancia personería jurídica y deben dar cuenta que están habilitadas para capacitar, es decir, contar con infraestructura edilicia y recursos humanos idóneos. Hay que verificar su objeto de actividad. Para ver esto se llevan a cabo auditorías y una vez que empiezan los cursos hacemos seguimientos. Yo y me equipo nos encargamos de visitar las instituciones.

Entrevistadora: ¿Son las instituciones capacitadoras las que cumplen un rol de intermediación entre oferta y demanda de mano de obra o es la Oficina de Empleo quien se encarga de la inserción de la población objetivo en el mercado laboral?

Marisa Parolin: Las instituciones son las que se encargan de la oferta de los cursos según nuestro pedido. Pero la conexión con el sector productivo la realiza la Dirección de Empleo a través del área de Intermediación laboral. Ellos actúan como si fuera una consultora privada y las empresas van y solicitan personal.

Entrevistadora: En lo que refiere a la población objetivo de los programas y o planes donde participan las instituciones capacitadoras, ¿A qué población objetivo se dirigen especialmente?

Marisa Parolin: A toda la población. Tenemos todos los perfiles. Desde los 18 años en adelante. Hay también mucha gente mayor, de 80 años, que realiza los cursos y en este caso lo hacen porque les gusta o interesa. Pero últimamente, existe un 60% de la población destinataria que tienen entre 18 y 30 años.

Entrevistadora: ¿Existen cupos? ¿Dan prioridad algún tipo de población?

Marisa Parolin: Es un tema esto. Si tenemos 1400 cupos generalmente tenemos prioridades. Es decir, trabajamos en conjunto con el Centro de la Juventud, con el área de Diversidad, con gente de unidades penitenciarias. Entonces los jóvenes en situación de riesgo social, adicciones por ejemplo, la población transexual y los derivados con problemas delictivos, siempre reservamos o damos prioridad a este tipo de población.

Entrevistadora: ¿Utilizan algún tipo de instrumento o indicador para evaluar el impacto de los cursos de capacitación y formación profesional? ¿Y cuáles son y cómo lo implementan?

Marisa Parolin: Es un tema muy difícil ya que no contamos con los recursos necesarios. Imaginate que deberíamos tener todo un grupo de gente bastante grande como para abarcar todos los cursos. Lo que sí hacemos es una encuesta a los alumnos en lo que refiere al grado de satisfacción del curso, si fue de su agrado y el por qué se inscriben. Aquí es importante destacar que alrededor de un 70 % de los que realizan los cursos lo hacen para conseguir un empleo o generar oportunidades de autoempleo

Entrevistadora: ¿El tipo de cursos a dictar es determinado por la Oficina de Empleo y la institución capacitadora se encarga de implementarlo?

Marisa Parolin: Claro, además hay que tener en cuenta la demanda de la población que se observa en la votación que realiza en las Asambleas del presupuesto Participativo.

Entrevistadora: En relación a la pregunta anterior el tipo de cursos a dictar, ¿se realiza en base a sectores estratégicos empresariales o bien a aquellos que deben corregir fallas en el mercado?

Marisa Parolin: Y sí. Las instituciones ofrecen según las capacidades que cuenta cada una para desarrollar determinados cursos y nosotros elegimos según lo que nos plantea el área de intermediación laboral que trabaja al igual que nosotros con indicadores macroeconómicos como por ejemplo la Encuesta Permanente de Hogares. Y datos estadísticos. También hemos hecho encuestas a sectores que sabemos que son productivos tales como hotelería, gastronomía, el sector metalúrgico para conocer sus necesidades

Entrevistadora: ¿Qué diferencia hay entre el área de intermediación laboral y la de capacitación y formación?

Marisa Parolin: El área de intermediación laboral se ocupa de gestionar las actividades de capacitación. Gestionar y hacer el seguimiento, evaluarlas, de ir reuniendo y demás. Digamos, tener una base de datos como una consultora privada, por ejemplo Manpower, pero pública.

Entrevistadora: Según publicación en la cuenta de twitter de la Municipalidad de Rosario del 19 de mayo del corriente año, hubo 102 empresas locales que tomaron personal a través de la Oficina de Empleo. ¿Cómo es su vinculación con el sector productivo? ¿Desarrollan algún tipo de investigación del sector productivo rosarino para determinar qué tipo de demanda existe?

Marisa Parolin: Hay empresas que nos han venido a tocar la puerta necesitando formaciones profesionales específicas, como por ejemplo fue el curso de refrigeración industrial que dictó el año pasado el San José. En ese caso creo, que el 80% de los egresados fue empleado en BRIKET. Pero desde esta área no hacemos un estudio de los nichos ocupacionales requeridos por el sector productivo. En este caso fue la empresa la que manifestó la necesidad de dar este tipo de capacitación para operarios de la industria de refrigeración. Ahí hubo creo que chicos haciendo dos cursos de refrigeración. Nosotros nos encargamos de la financiación con fondos provenientes del presupuesto participativo.

Entrevistadora: ¿Por qué considera que el Estado Municipal destina parte de su presupuesto a la formación y capacitación de los jóvenes en situación de pobreza? Esto se debe a la atención estatal destinada a una cuestión social o al desinterés del sector privado productivo a emplear esta clase de mano de obra; o a ambas cuestiones?

Marisa Parolin: Bueno eso, forma parte de una articulación pública- privada. No creo que sea exclusividad de un sector. El Estado se encarga de la gestión y destina a través del Presupuesto participativo, fondos para capacitación.

Entrevistadora: Claro, es cierto. Bueno Marisa desde ya agradezco su colaboración.

Marisa Parolin: De nada. Te envío el material que te comenté vía mail.

Entrevista al Asesor - Capacitador Externo de la empresa BRIKET S.A: Roque Di Santo

Fecha: 23/07/2015

Nombre de la Empresa: BRIKET S.A.⁷⁴

Sector Productivo al que pertenece: Industrias de Refrigeración Industrial – Polo Frío de la ciudad de Rosario.

Domicilio: Ovidio Lagos 7245. Ciudad de Rosario. Provincia de Santa Fe.

Nombre del entrevistado y cargo: Sr. Roque Di Santo. Asesor- Capacitador Externo

Entrevistadora: ¿Cuál es la actividad Principal de la Empresa?

Roque Di Santo: Briket fabrica heladeras, lavarropas, exhibidoras y freezers. Como estábamos en Rosario en Ameghino y Presidente Roca que es una zona relativamente céntrica y..., digamos, con hogares; es decir no una zona fabril y debido a las condiciones de mercado que debíamos aumentar la expansión del producto nuestro y en función de los regímenes de venta, tuvimos que ampliar la planta pero allá no teníamos más posibilidades. Porque era la casa del fundador y la casa del hermano del fundador, tiraron paredes pero no se podían tirar columnas abajo porque el techo se viene. Había una cancha de fútbol mediante una cortada en el medio, se compró la cancha de fútbol, se amplió la planta pero cuando llovía no se podía cruzar la calle, en fin, era un desastre y lo máximo que terminamos allá fueron 1200 heladeras por mes. Así era la capacidad máxima de esa planta. Hoy, con el advenimiento de la nueva planta y nueva línea de producción, esta nueva línea tiene una capacidad de 1000 heladeras por día.

Entrevistadora: ¿Hace cuánto está funcionando la Empresa? ¿Y cómo se adquiere el terreno actual?

Roque Di Santo: Desde 1957. Se compra este terreno e hicimos todo esto mejorando todos los problemas que teníamos en la vieja planta de movimiento. Vos cuando tenés

⁷⁴ Cabe destacar que previo a la realización de la entrevista se llevó a cabo un recorrido por toda la planta lo que permitió conocer los procesos en serie de producción como así también adquirir conocimientos de refrigeración industrial y observar a los operarios en plena jornada laboral.

que subir, bajar, correr; son todos costos. Acá entra el producto y sale el producto terminado. Es decir, se producen piezas laterales, verdad, pero una vez que entra en línea cada pieza que se fabrica se va uniendo en el gabinete que empieza a tomar forma. Cuando tomó forma se controla calidad. Controlan los técnicos que no le falte nada y automáticamente pasa a la embaladora y de la embaladora a expedición. Pero no baja de la línea.

Entrevistadora: Hay una cuestión que no me quedó clara. ¿Cuándo se ensambla la parte del motor?

Roque Di Santo: Al final. Esto es así: los componentes principales son chapas. El exterior que se hace en la línea continua, las puertas que se hacen en la siguiente línea de producción y el resto que son los accesorios chicos se hace en otro sector con máquinas pequeñas, de pequeño porte. (La *explicación de estos ensamblajes se proporcionó mientras el entrevistado señala cada sector de la planta donde se realiza*). Todo este gabinete junto con el tanque que se termo forma allá; forma lo que se llama un conjunto liviano. Todo está unido por cintas de papel y nada más. Cuando este conjunto, llámese gabinete o interior con algunos elementos que van dentro del gabinete como las puertas y demás, pasa a los moldes de contención y se le inyecta el poliuretano. El poliuretano que utilizamos está libre de agentes que deterioran la capa de ozono y está aprobado por el Banco Mundial y el Protocolo de Montreal. El Protocolo de Montreal fijó pautas para que no destruyan nuestro planeta. Algunos le dan bolilla y otros, no tanto. Nosotros tenemos ISO 9000 versión 2000, donde uno de los requisitos de la norma es mantener la calidad que se propuso Briket, de las cuales una de ellas es cuidar el ambiente, tanto sea en la parte de espumado como en la parte de refrigeración. Esto es permanentemente mejorado en función de los agentes. Cada vez los agentes de expansión vienen con mejor calidad con menos problemas para los operarios porque es una reacción química que inicialmente afectaba mucho a los operarios por eso debían trabajar con máscaras muy pesadas. Hoy, ya con la incorporación del ciclo isopentano, se eliminó gran parte de la contaminación ambiental. No obstante eso, este sistema tiene una serie de tuberías que absorben todos esos pequeños gases que pueden, después de un tiempo muy prolongado dañar, se evacúan, se filtran y van a la atmósfera. Los operarios solo trabajan con barbijo en el momento de inyección porque ya no tenemos el R 11 que es un agente clorado que en combinación con resto de poliuretano generaba productos que no son gravísimos pero sí con un grado de riesgo.

Entrevistadora: ¿Cuáles son las expectativas de desarrollo para la empresa? Y ¿Cómo fue el año 2014, según las condiciones macroeconómicas del país?

Roque Di Santo: El año 2014 terminó, por condiciones primero coyunturales, con una moneda internacional vaga y nosotros tenemos insumos como moto - compresores, condensadores, evaporadores, aislación de poliuretano, caño de cobre y aluminio, entre otros (esto es lo más importante) que son todos importados; entonces vos tenés que pagar en dólares y si en el mercado interno tenés que reponer con pesos y hay una inflación de un 20 o 25 % evidentemente se hace cada vez más difícil. Pero de cualquier manera, prácticamente terminamos el 2014 con un 18 o 20% menos de producción que tuvimos en los años anteriores. Y este año Dios dirá. Yo creo que arrancaremos agosto bien, y creo que eso es una buena medida.

Entrevistadora: ¿Y esto ha repercutido en los recursos humanos de la empresa, específicamente en los operarios?

Roque Di Santo: No, pero tenemos la siguiente estrategia. Tenemos un plantel fijo de operarios que trabajando las horas normales que son 44 horas semanales, cuando hay un incremento de la producción de un 20%, por ejemplo, se generan horas suplementarias. En lugar de trabajar ocho horas hacen diez. Con eso cubrimos el 20%. Tenés el mismo personal, tienen un ingreso superior, tenés menos costos y demás, y mantenés a esta gente con tu empresa. Lo que queremos es conseguir esto porque la mano de obra es tan importante como el rodamiento en una guillotina, o el rodamiento en una máquina. Se rompió y no anda la máquina. Acá la mano de obra es fundamental. Cuando hay, por ejemplo, suplementos como los que vienen en agosto, que tuvieron que tomar algún personal; hay cabida.

Entrevistadora: ¿Cómo nace la Cámara del Polo Frío?

Roque Di Santo: Bueno, en eso estamos peleando desde 2011, y salió esta ordenanza. Esto lo hizo Eleonora Scagliotti, la Secretaria de Producción y Desarrollo Local de la Municipalidad. La Municipalidad tiene información y sabe la importancia de la industria del frío, acá. Esa ordenanza declara, son muchos textos, pero dice que hay 2000 hectáreas para zona industrial de las cuales la más importante son 20 fábricas que producen productos de frío pero a su vez cada fábrica tiene a su vez otras fábricas que ocupan mano de obra que producen caño de cobre. Nosotros el caño de cobre viene de afuera y alguien lo hace. El plástico lo traemos de Buenos Aires. La aislación, las chapas, alguien las está haciendo. Entonces a su vez hay una lista de proveedores que fabrican todos estos elementos que nosotros no lo tenemos acá. Entonces tener un polo industrial acá significa que los que producen Frío: Briket (400 operarios), Bambi (700 operarios), Elelectrolux (que son 1200 operarios y es la más grande, es una empresa brasilera que compró a Gafa), Frider (que tiene 100 operarios) Epta (100 operarios) Arneg (100 operarios). Sabés que queda afuera, dos empresas de frío una en Córdoba otra en Buenos Aires; el resto está acá. Esta zona tiene como límites: Autopista Rosario- Buenos Aires como límite Este, Batlle y Ordoñez como límite Norte, Arroyo Saladillo como límite Sur y Avellaneda como límite oeste. En ese sector está el 75% de la industria del Frío de todo el país. Si acá tenemos que comprar una máquina porque el proveedor está en Buenos Aires, tenemos 300 km que estás transportando aire. Hay fletes, valor agregado. Imaginate si lo tenemos acá. Cuando venga esta máquina, se necesitan por los menos tres operarios por turno, o sea son seis operarios más, que no van estar en Buenos Aires; van a estar acá en Rosario para bajar costo. Hay mucha gente que quiere venir acá. Entonces lo que les pedimos exenciones como en cualquier parque industrial. Por ejemplo, vos te radicas en un parque industrial y estás dos o tres años sin pagar impuestos, después si lo empezás a pagar, tienen rebajas en la energía eléctrica y demás. Nosotros no tenemos nada de esto porque nunca le dieron bolilla y cuando vieron esto dijeron ¿cómo el 75% está radicado acá? Así ni más ni menos

Entrevistadora: ¿Qué empresas forman parte de la Cámara del Polo frío de la ciudad de Rosario?

Roque Di Santo: Briket, Epta, Frider, Bambi, Arneg y Electrolux- Gafa. Estas son las más importantes.

Entrevistadora: ¿Y cuánto hace que se formó la Cámara del Polo Frío en la ciudad de Rosario?

Roque Di Santo: Bueno esto arranca en una reunión que tuvimos en el Salón Belgrano de la Municipalidad donde querían promover las inversiones para las industrias. Briket es pionero, son los que más insisten dejando de lado los estamentos, como actos electorales, sino que si dicen háganlo sino ni lo digan. Bueno la historia con el trabajo con la Municipalidad comienza en el año creo 2000. La industria del Frío, prácticamente, dos o tres industrias, pertenecemos a lo que es AVIOL (Asociación Vecinos Ovidio Lagos) que cubre todo este predio de los cuales el 80% es la industria del frío. Te cuento como. Nos enteramos que había tres proyectos municipales importantes: la calle Rivarola que es una avenida (esto creo que fue en el 2007 o 2008), San Martín desde Circunvalación a Batlle y Ordoñez que es lo que están haciendo ahora, y Ovidio Lagos. Entonces dijimos: vamos a darle bolilla a Ovidio Lagos. Entonces fuimos al diario La Capital nos reunimos diez o doce que es la mesa directiva de todo este sector, representamos en AVIOL a las 60 y pico de empresas. Fuimos con todos los datos concretos. Primero las dimensiones de la calle Ovidio Lagos vieja que eran seis metros y medio, sin banquina. Cuando llueve esos seis metros y medio eran tres. Tuvimos dos muertes, una en Briket y otra en Bambi; accidentes viales en días de lluvia. La cantidad de clubes que hay: acá están peñarol, Sagrado Corazón, de rugby están todos, está el San José que practican fútbol. Todo esto hace un conglomerado de chicos que cuando bajaban los días de lluvia era un peligro. Entonces fuimos a La Capital, informamos todo esto y a partir de ahí comenzaron las gestiones para ensanchar Ovidio Lagos. ¿Por qué? Porque entendemos que la calle Ovidio Lagos es un sector netamente industrial y después de no sé cuántos pedidos; vino Lifschitz cuando era intendente, después vino Bonfatti cuando era gobernador y ahí se firmó para que se ensanche Ovidio Lagos. Yo estuve presente en la licitación. Y bueno se abrió Ovidio Lagos y después de dos años y pico se terminó. Ahora quedan obras de infraestructura que hay que terminar que ya le pasamos al secretario Neri, que es el secretario de Lifschitz y Marcelo Gallione que es el director del Distrito Sudoeste para complementar lo que falta hacer como abrir calles transversales. Esto con la Provincia y la Municipalidad. Acá la Nación no existe. Salvo que Nación le de algún crédito a la Provincia y nosotros desconocemos.

Entrevistadora: ¿Cuál es la cantidad de empleados que posee actualmente la Empresa?

Roque Di Santo: Hoy están en 210 pero ojo que a partir de agosto ya empiezan los dos turnos. A partir de agosto ya tenemos dos turnos de 10 horas cada turno, con 310 operarios. Son 20 horas cada día con los relevos y los francos completos. Y estamos totalmente en blanco, acá no hay nada que se pague fuera de convenio o fuera de AFIP. Nada de eso. Inclusive somos agentes de retención controlados en los que es exportación, por AFIP. Tanto interna como externamente está todo el personal en blanco. Volviendo, aumentan los turnos porque aumenta la producción. La mayor producción se da en septiembre, octubre y noviembre y ahí estamos en el orden de 420, 430 operarios divididos en mano de obra directa o indirecta. La mano de obra

directa es la que convierte una materia prima o un material procesado en un producto. La mano de obra indirecta es la que colabora con la mano de obra directa pero es mantenimiento, limpieza, intendencia, oficinas técnicas y demás, que son parte del cerebro de la planta pero que no están afectando. Nosotros consideramos mano de obra directa los que toman algo y lo modifico. Yo plegador, pliego la chapa, yo cortador corto la chapa y así sucesivamente hasta que termine el producto terminado. Pero hay una mano de obra indirecta que es necesaria, mantenimiento, almacenes, expedición; eso canales que le dan y reciben lo que le dan. No están ligados directamente a la producción pero sí indirectamente, por eso es mano de obra indirecta.

Entrevistadora: ¿Cómo se lleva a cabo la búsqueda de personal?

Roque Di Santo: Se puede hacer por empresas privadas que son las consultoras o directamente por contrataciones de la propia empresa. Hay sistemas que permiten que la empresa contrate a su personal por períodos y demás. Siempre todo en blanco y la pre selección la hace Recursos Humanos. Hoy hay muchos chicos que pueden tener adicciones a drogas que ojalá se los recupere, se los inserte y demás; pero en este caso no podemos recuperar gente de afuera, no es una función nuestra. Esa es una función importantísima pero no le cabe a nuestra empresa porque lo que se necesita es gente de fábrica que no haya tenido problemas graves policiales porque podemos tener problemas futuros. Ahí está la función del Estado, el Rol del Estado pero son lentos, más que lentos. Cuando son por agencia uno pide por agencia y se le da a la misma el perfil que vos necesitas: necesito plegadores con este conocimiento, necesito soldadores con este conocimiento; eso a las agencias. Ellas saben que tienen que venir libres de problemas policiales. Lo otro, que te decía que es nuestro sistema, es aviso en el diario: se necesita conocimientos técnicos con experiencia, sin experiencia y demás.

Entrevistadora: ¿Se realizan capacitaciones para el Personal?

Roque Di Santo: Antes los capacitábamos en planta. Quince o veinte días antes ya teníamos tandas de chicos preseleccionados, por supuesto. Después para hacer algo más atractivo como inserción laboral generamos esa partida piloto de cursos que hicimos en el San José para asegurarles trabajo, no en un 100%, porque es imposible. Pero asegurarles que no sólo íbamos a dar todo lo que se requiere en esta industria de refrigeración, específicamente, sino también la inserción laboral; que a eso apuntábamos. Es decir, no fueron cursos generales donde yo me recibo, sé de todo y después espero a ver quién me toma. Es una formación específica para este tipo de trabajo. Entonces tuvo mejor aceptación en este tipo de empresas.

Entrevistadora: ¿Reciben subsidios estatales (nacional, provincial o municipal)?

Roque Di Santo: No para nada.

Entrevistadora: ¿Reciben subsidios para capacitación y formación profesional en lo que refiere al personal?

Roque Di Santo: No, no te digo que tuvimos que ir a través del colegio San José. Supongo que al colegio San José la Municipalidad le debía dar algún cupo. Pero al

colegio, no a nuestra empresa. Nosotros como empresa le brindamos la posibilidad de venir a planta.

Entrevistadora: ¿Toman chicos provenientes de programas o planes de capacitación municipales, provinciales y nacionales?

Roque Di Santo: No lo quisimos hacer en primera instancia porque te digo la prioridad número uno era gente para fábrica. Y te digo para mí, este curso es algo informal pero a partir de ahí como dio resultados Mariano me dice: Di Santo que le parece si lo hacemos a nivel general en el colegio San José. Sí háganlo pero yo ya no puedo, tengo 74 años y 8 nietos que le tengo que dar bolilla. Yo hice eso porque Briket necesitaba gente, porque Epta necesitaba gente y porque teníamos el tiempo justo. Empezamos en julio y terminamos en noviembre. Cuando ya en el mes de agosto empezaron a tomar gente, quince chicos. Pero esos chicos tenemos que empezar a capacitarlos en febrero o marzo para que ya conozcan porque este tipo de capacitación es necesaria en este tipo de industrias cuyas temporada alta comienza en septiembre, octubre. No te sirve en noviembre.

Entrevistadora: ¿Y este año comienzan nuevamente los cursos de capacitación para la industria del frío?

Roque Di Santo: Y no. Quedó ahí. Le mandé un correo a Mariano pero bueno...

Entrevistadora: ¿Actualmente tienen algún tipo de vinculación con la Oficina de Empleo del Estado Municipal? ¿Cuál y para qué fines?

Roque Di Santo: No. Tuvimos miles de problemas. Sí, que los profesores quiénes son, que bueno vamos a pedir autorización y demás. Entonces dije esto lo vamos a hacer informal, puede ser en el San José sin ningún problema. Encima lo catapultó al San José pero como tienen que estar a través de subsidios.... El tema de capacitación municipal lo vengo estudiando desde hace no sé cuánto. Y todos los avisos dice que sí, capacitación laboral, capacitación laboral. Pero sabés a quiénes capacitan, a los que tienen un telar, esas escuelitas para gente humilde que quiere tener una industria pequeña, un comercio pequeño. Y esa no es la finalidad de este tipo de industrias. ¿Y eso es importante? Por supuesto. Si yo en vez de juntar cartón puedo hacerme mi quintita y alguien me explica cómo cultivar y me da un terrenito o si me enseñan a hacer tortas y vengo de cartonear, ¿quién puede negarse a eso? Pero, por favor! No es la función de acá.

Entrevistadora: ¿Y el curso del año pasado lo financió la Municipalidad?

Roque Di Santo: No sé. Yo sé que lo pagó el San José. Mi sueldo como docente lo pagó el San José, dos meses después de finalizar el curso. (Pero no escribas eso). Porque lo que a mí me satisfacía es que salga gente para Briket, para trabajar.

Entrevistadora: ¿Realizan algún tipo de informe para la Municipalidad con el fin de que conozca los nichos laborales que posee su empresa?

Roque Di Santo: Te digo todo esto nos hubiera gustado hacerlo a través de subsidios que podía dar la Nación o la Provincia pero como ya estamos considerados de mediana a gran empresa, la capacitación lo tiene que solventar la empresa. Los

créditos que están dando o los subsidios que están dando son para pequeñas empresas no medianas o grandes empresas. La capacitación la tienen que subsidiar Briket. Puede ser externa o interna. Pero como el San José quería incorporar una materia más en el programa de ellos, dijimos bienvenido. Viste la Nación, la Provincia, yo no quería estar en el tema entonces no me metí. Me pasó lo mismo con la Municipalidad; que si, que los protocolos, vamos a ver los planes... o hay planes o no hay planes. Pero como pasaba la fecha y estábamos hasta acá; dije bueno, algo tengo que hacer. Ya le había pedido, inclusive, un salón al club Peñarol para poder hacerlo en Peñarol, viste. Por ende no hacemos ese tipo de informe para la Municipalidad.

Entrevistadora: Entonces la interacción con la Municipalidad que tiene Briket en lo que refiere a la generación de puestos de trabajo ¿cómo la describirías?

Roque Di Santo: Generar puestos de trabajo si, como esta posibilidad que se dio el año pasado. La Municipalidad, creo que mandó 4 o 5 chicos, los mando Marcelo Gallione, pero pre seleccionados. Porque la idea de la Municipalidad era tomar los chicos que están en la calle, los cartoneros sacarlos de la calle, darles una orientación. Pero no teníamos tiempo para eso.

Entrevistadora: En referencia a la experiencia que se ha tenido con el curso de Refrigeración Industrial dictado en la Casa Salesiana: ¿Qué perspectiva ha dejado esta experiencia?, ¿Y cuál fue el rol de Briket? ¿Y de quién fue la propuesta?

Roque Di Santo: La propuesta fue de la empresa. Te digo, empezamos con la Municipalidad. En realidad yo empecé personalmente con la Municipalidad hace 5 años aproximadamente, a través del Distrito Sudoeste. Por razones de protocolo, por razones de permisos, por razones de presupuesto se fue alargando y alargando; hasta que un día dije: Bueno, basta. Hablé con Marcelo Gallione, que es el Director del Distrito Sudoeste, hablé con Mariano Gálvez y le digo: Mariano préstame un aula y yo doy clase de lo que sé y de lo que no sé alguien va a venir. Pero vamos a dar clases específicamente para que esa gente que salga de acá tenga una serie de conocimientos generales porque si aprenden a agujerear acá le va a servir para una fábrica de carrocerías, para una fábrica de bicicletas. Digamos, lo que aprenden acá es trabajar en serie, donde todo tiene un tiempo y una forma para hacer las cosas y esto le va a servir para cualquier empresa. El tema que cuando entre a una fábrica no se inhiba y diga, ¿ahora qué hago? Que se venga con un previo conocimiento y disciplina. Yo me manejaba mucho con el tema de..., y lo vas a ver mucho en el curso que estoy dando a Supervisores y Técnicos, donde hago hincapié mucho en cumplimiento de horario porque es un trabajo en serie, el ausentismo disminuirlo a su mínima expresión, que todos tenga adaptabilidad a un tiempo y forma de hacer cada producto. ¿Por qué? Porque en una producción en serie, siempre el producto final lo va a dar la pieza que más tiempo tardó en hacerse. Todo lo demás, por más que te rompas el lomo, el producto final va a ser el sector que menos presión tiene. Porque es en serie; si yo tengo que hacer algo lo hago, este lo pinta, este le pone el equipo, este lo embala; si este se atrasa el que viene no puede embalar lo que yo le mando. Son conocimientos básicos de una producción en serie. Lo del conocimiento en oficios, el golpe final se lo vamos a dar en fábrica. Pero esos son conceptos fundamentales. El trabajo en equipo, acá son compañeros. No queremos que estén

pensando que esto, que lo otro. Después afuera hagan lo que quieran. Todos son conceptos muy importantes no para esta fábrica sino para cualquiera empresa. El respeto a los supervisores y ellos para con sus trabajadores, es fundamental. Higiene y seguridad, nosotros le damos tremendamente una importancia porque al trabajador hay que cuidarlo. El ambiente hay que cuidarlo pero al trabajador también.

Entrevistadora: ¿Por qué recurre a este tipo de capacitación, por ejemplo en el San José, y no se lleva adelante en la empresa?

Roque Di Santo: Te comento. El San José tiene un prestigio como escuela industrial. Convengamos que el San José y La Guardia (que es la que está en Uriburu y España) son las dos escuelas industriales con mejor formación. Segundo, en el San José teníamos la factibilidad de hacer cursos vespertinos, de 18 a 22 horas, cosa que le permita al futuro trabajador tener su actual empleo, por ejemplo, albañiles, había chicos que tenían algún kiosco, pintores y demás. Y aquí en fábrica no puedes tener durante la noche cursos. Pero fundamentalmente la inscripción a través del colegio San José y la Municipalidad determinan que tal personas con tales requisitos puedan presentarse. Acá se hizo un pre selección con Recursos Humanos y la pre selección es importante porque no puede venir alguien que haya tenido problemas policiales y que tenga por lo menos el estudio secundario, no por el hecho que no hay que darle posibilidades al que no tenga estudios secundarios, sino como este era un curso comprimido, que vengan chicos que por lo menos sepan escribir, tengan una pequeña interpretación.

Entrevistadora: ¿Y ustedes lo que más demandan son operarios?

Roque Di Santo: Si son los operarios. De los cuales la categoría mínima es operarios calificados, no tenemos operarios, operarios. En la escala es peón operario, operario calificado, operario especializado y operario múltiple. Eso en la cadena de producción. En la cadena de los indirectos están medio oficial, oficial y oficial múltiple. Esta es la gente de mantenimiento, por ejemplo. Eso es el Convenio de la Unión Obrera Metalúrgica. Nosotros peón operario no tenemos, entran directamente como operario calificado. Por eso queremos gente con un pequeño conocimiento. Y nosotros llevamos gabinetes y líneas de producción al colegio para que aprendan porque si no después tenés que perder una semana en cómo usar una máquina, se pueden lastimar. Por eso yo prefiero que lo hagan aparte y no acá, porque si no tengo que poner la fábrica en marcha para mostrar los procesos. Ahora los procesos principales que no pudimos llevar allá lo vimos acá. Acá visitaron Briket, Epta, Freeders, Bambi, Arneg y ahí vieron visualmente lo que le había explicado. Una cosa es la teoría y otra cosa es verla. Pero ya cuando entra un operario ya conoce.

Entrevistadora: ¿Han sido receptores de mano de obra proveniente del curso de refrigeración industrial?

Roque Di Santo: En Frider entraron dos y en Briket creo que once. Terminaron 27 en total. Hay estudiantes que abandonaron el curso: uno lo hizo por razones familiares (tenía problemas con el hermano), tres porque consiguieron trabajo y les impidió cumplir con el horario, uno por actos de indisciplina y el resto desconozco la causa por no avisar.

Entrevistadora: ¿Formaron parte de algún otro curso de capacitación y formación profesional dictado en la casa Salesiana u en otra Institución Capacitadora? ¿Cuál?

Roque Di Santo: No de ninguno. Lo que se hace en materia de capacitación es todo interno.

Entrevistadora: En referencia a la experiencia que se ha tenido con el curso de Refrigeración Industrial dictado en la Casa Salesiana: ¿Qué opinión te merece y qué tipo de satisfacción o no te produjo?

Roque Di Santo: La satisfacción que le da a cualquiera que conozca un producto, que defiende su marca y demás, es que aprendan lo que vos querés enseñar y buscamos un idioma que los chicos, a pesar que algunos eran técnicos, hay cosas muy específicas que no te la dan en la escuela. Por ejemplo: aislación con poliuretano, es un tema desconocido, termo formado de tanques es un tema desconocido, soldadura autógena es un tema desconocido; y esos tres temas son fundamentales en una Industria del Frío. En las escuelas industriales dan soldadura eléctrica, autógena no; entonces tuvimos que llevar al San José tubo de oxacitileno, tubo de oxígeno, elementos para soldar, insumos y toda la bibliografía respecto a soldadura. Porque son específica y tienen razón. Eso se aprende en cada fábrica. Pero como acá lo utilizamos era bueno que yo le explique y no que lo aprendan acá. Lo que no le quiero explicar es geografía, física y demás porque este curso es preparado para fábrica. Pero ahora querían hacer algo general y tomar todo tipo de gente y está bueno, pero ya es tarde. Suponete que salga el mes que viene en agosto, septiembre, y que cuando tengan un 70% de conocimiento ya estemos en octubre; y ya en octubre ya está todo armado.

Entrevistadora: Por lo que entiendo, la lógica de funcionamiento de la industria, de las Instituciones Capacitadoras y de la Municipalidad, en lo que se refiere a la cuestión de tiempos; es totalmente diferente.

Roque Di Santo: Pero por supuesto. Y yo te digo para que haya inserción laboral. Ahora para conocimiento general, para que se culturalicen cualquier época es buena. Pero realmente para que tenga éxito en lo que refiere a inserción laboral es que por lo menos el chico se reciba en el período que mayor cantidad de gente se necesite. Hay una fluctuación cerca de un 30% entre una temporada baja y alta en todas las fábricas del Frío. Un 30% menos en baja temporada y un 30% más en alta temporada. Si tenés diez operarios fijos, cuando llega la temporada tenés que tener 13. Esos lo tenés que contratar. Hay que aceptar un poco las cosas para que de todo esto haya inserción laboral en estos chicos.

Entrevistadora: Muchas Gracias Roque por toda la información aportada y la visita a planta.

Roque Di Santo: No hay de qué.

Entrevista a la Coordinadora del Área de Intermediación Laboral perteneciente a la Dirección General de Empleo de la Municipalidad de Rosario: Ps. Marcela Rattaro

Fecha: 27/08/2015

Entrevistadora: Buen día Marcela como te comentaba recién, estoy llevando a cabo mi tesina de grado sobre el rol del Estado Municipal en el marco de las políticas de formación y capacitación profesional.

Marcela Rattaro: Vos sabes que en el área de intermediación que es donde estoy yo, tuvimos dos chicos que hacían una pasantía de la Facultad de Ciencia Política durante tres o cuatro meses.

Entrevistadora: Yo hice lo mismo pero en el Colegio Salesiano específicamente analizando uno de los cursos de oficio que se dictan en la Institución. Por eso mi tema de tesina parte del estudio de un caso específico a partir del cual yo analizo la vinculación del Estado Municipal con el sector productivo local en el marco de las políticas de formación. Por lo cual me entrevisté con Marisa Parolin quien me comentó sobre el área de intermediación, al referirse a la vinculación con el sector productivo. Por tal motivo, quería realizarte algunas preguntas referidas al tema. En primer lugar, quería saber las funciones y los objetivos del área de Intermediación laboral y cuándo se creó la misma.

Marcela Rattaro: Esto te lo puedo brindar vía e- mail pero el área depende de la Dirección de Empleo que funciona desde al año 1995 y se divide en tres áreas grandes. El área de capacitación es una. Otra es el área de orientación laboral que funciona en el correo, Buenos Aires N° 856, es el área que toma el primer contacto con los desempleados. Ahí puede ir cualquier persona o ciudadano que quiere dejar un curriculum, va se le hace una entrevista y una carga de datos en plataforma que eso es lo que nos diferencia de una consultora porque hay gente que no sabe cargar un curriculum y acá se lo hacen en el momento. Esta es una de las posibilidades. Otra posibilidad es que la persona te pueda pasar un curriculum por mail y se carga; y ahora hay un sitio en la página nueva de la Municipalidad de Rosario, después si querés miralo; yo lo tengo que volver a mirar pero ahí hay un apartado que dice cargar tu CV; es toda una carga on line de curriculum que son los que nosotros recibimos. Esta gente la tenemos en cuenta desde el área de intermediación laboral para enviarlos al trabajo, a la empresa. Después otra de las áreas es.... Es orientación, capacitación, intermediación y tenés después lo que son programas: el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo que es una programa grande que también se coordina desde la Dirección de Empleo, otro programa importante es Nueva Oportunidad, que está tu profesor Jean Escobar. Para todos estos programas como Nueva Oportunidad, el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo todas las poblaciones son de grupos vulnerables generalmente, población trans, pueblos originarios, población de explotación sexual y trata, discapacidad; que ahora te cuento un poquito mejor el tema de discapacidad; y todas estas poblaciones atraviesan un proceso formativo. Primero hacen la orientación laboral, se le hace su historia laboral y su registro, la mayoría toman talleres de orientación laboral que se dan desde el área

de orientación. O sea se toman desde Capacitación pero lo dan en calle Buenos Aires una vez, que es un encuentro de tres horas. No es un curso. Hace muchos años hacíamos. Es más, lo daba yo, daba taller de orientación laboral entonces estos talleres sí eran más largos, de ocho encuentros de dos horas. Después como hay tanta variedad de cosas y demás se hace este taller en un día. Y hay otro taller que también es para el público en general, la gente que se anota, y hay otro taller que es para profesionales que también es de un día, que son jóvenes o no tan jóvenes pero son profesionales o terciarios completos donde la temática, si bien es más o menos lo mismo en cuanto a orientación laboral; pero los ejercicios o la manera de abordarlo es diferente. Siguiendo con el recorrido de esta población; atraviesan luego la capacitación específica, por ejemplo en todos los cursos que te debe haber contado Marisa. Y una vez que hizo su formación en una competencia, la tercera etapa es la de intermediación laboral que la completan en una empresa. Y para esto tenemos Programas del Ministerio de Trabajo de la Nación que son entrenamientos en Empresas. Por ejemplo, una persona hizo un curso de operario metalúrgico básico y nosotros desde intermediación tenemos un pedido de una empresa metalúrgica, entonces buscamos jóvenes, después los seleccionamos para que puedan hacer este entrenamiento de tres, seis meses y hasta ocho meses de entrenamiento en la empresa, no más.

Entrevistadora: Y con respecto a estos cursos que nombrabas anteriormente, que en realidad los ofrecen las Instituciones Capacitadoras, ¿Cómo ustedes se vinculan con el sector productivo local?

Marcela Rattaro: Buenos nosotros tenemos contacto, desde intermediación, con las empresas. Nosotros generalmente salimos a buscarlas. Tenemos una estrategia de relacionamiento con las empresas diferentes: digamos vía e mail, contándoles nuestros servicios de intermediación y/o en el área tenemos dos personas encargadas del relacionamiento con las empresas, entonces ellos van programando visitas con las empresas y en esta visita le explicamos que es lo que hace la Dirección de Empleo y que le podemos ofrecer: en este caso le ofrecemos todo lo que es el servicio de prestación de personal, que es gratuito y muchas de las empresas lo utilizan ya que se evitan el costo de una consultora privada. Otro servicio es aprovechar estos Programas del Ministerio de Trabajo de la Nación, que después te los cuento en detalle, pero esto es un incentivo para la empresa, es un incentivo porque realmente es un incentivo económico. Es decir, hay beneficios económicos para la empresa que contrate un trabajador de estos programas. Y ¿cómo te lo relaciono con la cuestión de los cursos? Nosotros vamos viendo de acuerdo al perfil que buscan las empresas que se contactan con nosotros. Creo, si la memoria no me falla, que las empresas que se contactaron en el 2014 fueron 69 empresas y creo que estamos en 79 empresas en lo que va de este año. Empresas que requirieron personal; ya sea empresas que se han contactados con nosotros o después de la visita que le hicimos nos hacen el pedido puntual del puesto de trabajo ya sea por programas de entrenamiento o empleados, digamos común que quiere contratar. Entonces, nosotros en base a esos pedidos, tenemos un formulario de solicitud de perfil donde tenemos definidos que puestos, por ejemplo, tenemos una empresa que pide vendedores para call center, todo lo que es el tema de operarios, depósitos y después nosotros hacemos como un estudio a fin de año, cada tres meses o cada seis meses de cuáles fueron los puestos más

demandados y después se los paso a Marisa. Eso no quiere decir que sea el perfil de la región de Rosario en general, pero sí, son los datos que podemos dar nosotros como Dirección de Empleo de qué es lo que pide las empresas. Por ejemplo, esto que le envió a Marisa tiene que ver para que ella, el año que viene pueda orientar sus cursos en base a eso, a la demanda que nosotros tenemos. Obvio que ella no los adapta o no los dirige sólo a esta demanda que tenemos nosotros sino también los adapta a los datos que tiene de la demanda en Rosario, en general. Yo el dato que te puedo dar es qué demandan acá en la Dirección de Empleo. Muchas veces puede coincidir o no con la demanda local. Por ejemplo, para nosotros los puestos más demandados tienen que ver con call centers y todo lo que es venta, telemarketers, atención al público; seguro que son los puestos más requeridos acá en la Dirección de Empleo. Las empresas vienen y nos piden. Te diría casi todos, bueno no me animaría a decirte todos, pero casi todos los call centers y los más grandes de acá de Rosario trabajan con nosotros. Y también hacen su búsqueda privada. Por ejemplo, ¿nunca escuchaste esa propaganda de Easy Call? Es el de calle Maipú que tiene alrededor de doscientos empleados, bueno, ellos hace desde el año 2010 que nos piden gente a nosotros. Hay otro que está por calle San Luis al 1300, en una galería; y después hay otro call center que empezó el año pasado y que está creciendo y cada vez nos pide más gente. Era algo muy chiquito y fue creciendo, y creo que las dos dueñas son de tu carrera, también.

Entrevistadora: En cuanto a los cursos de capacitación que me nombrabas anteriormente que los maneja Marisa, hay cursos del rubro metalúrgico, metal mecánica, administrativo, gastronomía; ¿ese grupo de empresas de estos rubros se dirigen a tu área para solicitar personal?

Marcela Rattaro: Y algunas sí y otras no. Por ejemplo, eso es importante decírtelo, tenemos convenios, desde la Dirección de Empleo, con APYME entonces, las empresas que pertenecen a APYME (Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios) nos piden personal a nosotros: APYME nos pasa el pedido a nosotros y nosotros seleccionamos gente y se las derivamos a ellos. Después también tenemos otro convenio con la Asociación de Hoteleros y Gastronómicos y otro convenio tenemos con AIM (Asociación de Industriales Metalúrgicos). Entonces todo lo que es operarios y metal mecánicos, nosotros tenemos muchos pedido por ellos. A nosotros nos favorece tener este convenio con AIM porque tenemos un gran requerimiento de operarios metalúrgicos.

Entrevistadora: El año pasado estuve analizando un curso referido a refrigeración industrial dictado en la Casa Salesiana. Por tal motivo, ¿quisiera saber si las empresas que aglutina el Polo frío de la ciudad de Rosario se han acercado a pedir personal?

Marcela Rattaro: Si hemos tenido reuniones con Briket, Bambi...

Entrevistadora: ¿Sabes si existe algún tipo de ordenanza que regula la vinculación con estas empresas?

Marcela Rattaro: Yo de la ordenanza no conozco pero si desde Intermediación hemos tenido reuniones con algunas de estas empresas. Creo que la semana que viene, el

jueves tenemos que ir a la empresa Arneg, ya que el gerente se contactó con nosotros a través de AIM y vamos a ir a ofrecerle todos nuestros programas de la Dirección de Empleo.

Entrevistadora: ¿Existen estadísticas de cuántas personas que egresan de los cursos ingresan al mercado laboral? y ¿Tienen indicadores de evaluación al respecto?

Marcela Rattaro: De las capacitaciones en general no. Lo que si por ahí tenemos del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo que hacen estos cursos y Marisa les avisa los cupos que hay para que ingresen a los cursos. De ellos puedo tener más números porque cuando van a trabajar, no, mejor dicho a entrenar, que hacen el entrenamiento en la empresa; yo ahí sé exactamente el número. Por ejemplo, hasta ahora tenemos quinientos cincuenta y pico. Estos quinientos cincuenta y pico son personas que están haciendo entrenamiento y que han hecho capacitaciones primero.

Entrevistadora: ¿Pero esto dentro del marco del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo?

Marcela Rattaro: Claro. Después no tengo estadísticas de las personas que han hecho los cursos y su inserción. Eso no lo tengo, por ahí nos enteramos porque viene alguien y te comenta. No sé por ahí tendrían que hacer un seguimiento posterior al curso que eso es muy dificultoso. Por ejemplo, por decirte, a nosotros se nos dificulta mucho que las empresas nos hagan una devolución de la gente que vos le mandas a entrevistas. Ya eso es complicado. Por ejemplo, si bien uno le recalca que esto es gratuito y que nosotros le mandamos una terna de personas y que ellos no están obligados a contratarlos sino que de los tres que van puede elegir uno. Entonces nosotros lo único que pedimos es que nos devuelvan un informe. No un super informe pero que nos pongan: no es apto para el perfil o algo para nosotros saber si realmente a esa persona la contrataron o no. Esto es un trabajito de hormiga. Tenés que estar llamando a la empresa y demás. Porque después las personas vienen a nosotros a preguntar. Y encima todo es ya. El pedido es ya. Ahora por ejemplo, tenemos nueve búsquedas abiertas, a la vez, en diferentes puestos. De esos puestos están todos muy apurados. El tema es que es muy difícil de lograr una devolución. Desde el año pasado que le pasamos un formulario que solo tiene que completar. No sólo para responder a la persona que viene a preguntar sino por un dato de estadística nuestra, porque yo tengo que registrar que la búsqueda se hizo y si está trabajando o no, o quién está trabajando. O por lo menos saber el número, es decir si hubo una inserción en ese lugar o no. Entonces ese tema es muy costoso. A ver, muchas veces la gente consigue un trabajo porque la capacitación realmente le ha mejorado su perfil pero a veces también pasa, lo que llamamos, una inserción indirecta (término que vino del Ministerio de Trabajo de Buenos Aires y yo lo tomé) porque, por ejemplo, cuando hago números a fin de año digo: por inserción directa consiguieron trabajo x cantidad de personas.

Entrevistadora: ¿A qué llama inserción directa?

Marcela Rattaro: Es que yo me contacto directamente con la empresa y la persona que mandamos a trabajar está trabajando. Pero después tenemos lo que llamamos

inserción indirecta que es cuando yo llamo a una persona para trabajar pero te contesta que no puede porque está trabajando. Y ese trabajo lo consiguió porque desde la Dirección de Empleo se le mejoró su perfil laboral a través de la capacitación entonces sería que la Dirección de Empleo le dio herramientas para conseguir el trabajo. Eso consideramos inserción indirecta porque no fue por medio de una empresa que solicitó personal acá sino que se capacitó acá y consiguió un trabajo pero por búsqueda personal.

Entrevistadora: ¿Cuándo se refiere a capacitación profesional, hace referencia a los cursos que dictan las Instituciones Capacitadoras?

Marcela Rattaro: Si, tal cual. A los cursos que se dan en las Instituciones Capacitadoras, a través de la Municipalidad con presupuesto municipal o nacional. Yo no llamaría una inserción indirecta a uno que se pagó un curso o se capacitó por su cuenta. Siempre a través de las Instituciones de Formación y además todo lo que sea la capacitación específica, en oficios, es decir el saber que toda persona necesita para un puesto y todo lo que tiene que ver con las competencias de aptitud que eso también se da desde la Dirección de Empleo en todo lo que es la formación para el trabajo que se da en los talleres de Orientación Laboral. Tienes muchas veces gente que ha hecho cursos pero no está en condiciones de trabajar. Yo lo he notado en las entrevistas. Sólo la capacitación no alcanzó para formar a la persona. Es el caso de los más jóvenes.

Entrevistadora: ¿Cómo es el proceso de selección de la población con la que trabajan? ¿Qué características presenta dicha población?

Marcela Rattaro: Hay de todo. Hay gente vulnerable y la mayoría jóvenes. Pero es en todas las edades, hasta con los mayores 45 de años. Hay muchas mujeres de alrededor de cuarenta años que quizás no tengan un nivel socioeconómico muy bajo pero que a lo mejor dejaron de trabajar. Dejan de trabajar por un tiempo, por los chicos, y después les cuesta mucho insertarse. Este es un caso que lo he escuchado mucho. Otra cosa, en cuanto al proceso de selección, por ejemplo el tema de los operarios metalúrgicos nos cuesta conseguir. Ahora desde AIM nos piden un rebabador (es el que trabaja con una moledora y hace el rebabado de la pieza), por ejemplo. El proceso de selección lo hacemos según los CV cargados en la página, o las personas que se anotaron en la base de datos nuestra y además publicamos las búsquedas en el Facebook de la Dirección de Empleo. También publicamos búsquedas en Nexa Empleo que tenemos un convenio con la Provincia.

Entrevistadora: ¿Y los cursos de capacitación son todos gratuitos? ¿La población recibe algún tipo de beca o incentivo? (los que asisten los cursos de oficio)

Marcela Rattaro: Si son todos gratuitos, en algunos casos se les da a los alumnos los pasajes de colectivo.

Entrevistadora: ¿Y hay programas que le otorgan beneficios o incentivos a las empresas, tal como antes me comentaba?

Marcela Rattaro: Si, incentivos. Por ejemplo las personas que están en el Programa Jóvenes, PROGRESAR, el Programa de Seguro de Capacitación y Empleo, las personas que cobran el fondo de desempleo, o que haya hecho cursos de capacitación y que estén avalados por el Ministerio de Trabajo de la Nación puede realizar, digamos es población objetivo para un entrenamiento en una empresa. Entonces en el caso de una PYME, la empresa le paga a esta persona mil pesos, a la persona que entrena cuatro horas, los cinco días de la semana o sea veinte horas semanales (esto lo puede hacer entre tres y ocho meses, depende de la duración de lo que le decimos el proyecto), y los otros mil se los otorga el Ministerio de Trabajo. Entonces este es el incentivo que se le da a la empresa, ahorrándose mil pesos. Esto a mi me encanta, lo del entrenamiento, obvio que esto no es empleo pero es una ayuda y además es una etapa super importante de formación para alguien que no tiene empleo porque algunas personas no tienen las herramientas o la capacitación para que realmente sean incluidas en un trabajo. Y las empresas buscan el perfil no hacen caridad, por ahí si trabajan algún programa desde la responsabilidad social empresaria, pero sino realmente quieren una persona que se entrene e idónea para el puesto.

Entrevistadora: ¿Esto refiere sólo al Programa Entrenamiento o hay otro programa en donde las empresas reciben beneficios o incentivos?

Marcela Rattaro: A ver después; te digo después porque las empresas primero hacen un entrenamiento donde forman o le enseñan cual es el oficio o el trabajo que va a realizar y cuando termina esto, y a la empresa esta persona le cierra y le parece que realmente se capacitó, la puede contratar como un empleado común, es decir, como contrata al resto de los empleados; pero con un beneficio del Ministerio de Trabajo que se llama Programa de Inserción Laboral (PIL) donde el Ministerio de Trabajo apoya a la empresa por seis meses con \$2500 del sueldo de lo que va a cobrar este trabajador por convenio colectivo de trabajo. Por seis meses en líneas generales pero después el tiempo varía de acuerdo a la edad, por ejemplo, si son mujeres o varones mayores de 45 años se extiende a nueve meses como para beneficiar más a la inserción de las personas más grandes. En el caso de las personas con discapacidad el monto sube a \$2700 en lo que refiere al aporte para el sueldo del trabajador pero por doce meses, es decir un año. Por ejemplo, nosotros tenemos el área de discapacidad laboral dentro de Empleo y también estas personas toman cursos. Estos cursos son en las Instituciones Capacitadoras y se hace la misma intermediación para trabajar en empresas.

Entrevistadora: ¿Además existe otro tipo de Programas en Intermediación además de Entrenamiento y PIL?

Marcela Rattaro: No, Entrenamiento y PIL son con beneficios económicos para empresas; después tenes el beneficio de costos y tiempos que es el de ofrecerle personas capacitadas a una empresa; capacitadas me refiero a una persona que hizo un curso.

Entrevistadora: ¿por lo cual trabajan coordinadamente con el Área de Capacitación Profesional?

Marcela Rattaro: Y si porque realmente muchas veces le pedimos a Marisa que si tiene gente que salió de los cursos y pueda pasármelas para la demanda de los call centers, por ejemplo. Que hayan hecho cursos de telemarketers o ventas. Ah!!! Después tenes un programa que no es nuestro pero nosotros intervenimos que se llama Programa de Crédito Fiscal que las empresas lo utilizan mucho y el programa tiene, por decirte, cuatro líneas: entrenamiento (casi igual al entrenamiento que antes te comentaba); formación en estudios de los trabajadores (pueden ser los mismos trabajadores de la empresa, para terminar por ejemplo, el secundario); la capacitación o certificación de competencias y la última que es el fortalecimiento.

Entrevistadora: ¿Y todos estos programas son financiados por Nación?

Marcela Rattaro: Sí, financiados por Nación.

Entrevistadora: ¿Y los financiados por el Estado Municipal?

Marcela Rattaro: Tenes todos los cursos del presupuesto participativo y el Programa Nueva Oportunidad que si bien se trabaja en conjunto con provincia, hay fondos municipales.

Entrevistadora: ¿Cuándo la problemática del empleo y desempleo es considerada como una cuestión social en la que debe intervenir el Estado Municipal?

Marcela Rattaro: Y más o menos le calculo tres o cuatro años. Pero tal vez desde el 2012 que es cuando la Dirección de Empleo formaba parte de la Secretaría de Promoción Social. Era la cuestión del Empleo visto desde lo social, los planes y demás. Y creo que desde el Estado Municipal se cambia el eje y pasa la Dirección a la Secretaría de Producción. Y con esto se le da un perfil más productivo que es realmente donde debería haber estado siempre. La Dirección de Empleo se inicia en Producción desde el año 94 o 95 y yo estoy desde hace ese tiempo. Esos años eran años complicados para el desempleo con picos de tasas de desempleo altas. Esas eran épocas duras con el cierre de las escuelas técnicas no tenías gente capacitada o sea era duro. Cuando estábamos más encaminados, teníamos más pedidos, mejor relación con las empresas y pudimos mejorar. Después viene el 2001 donde la Dirección de Empleo se convierte en un lugar de asistencia de planes nacionales y locales también. Por eso te digo que es un tema de agenda desde el Municipio desde el 2012. De pensar que si, el Empleo es importante, pasar la Dirección a Producción y articular con las empresas.

Entrevistadora: ¿Cuáles considera que son las principales fortalezas y debilidades que desempeña el Estado Municipal en la vinculación con el sector productivo local? ¿Y en cuanto a las amenazas y oportunidades?

Marcela Rattaro: Una cuestión puede ser esta: no con todos, pero con algunos empresarios lo he visto es el tema del prejuicio. Un cierto prejuicio hacia la Dirección de Empleo Municipal donde vos le podés brindar unos perfiles que eran planes de empleo y las empresas ven que vos tenés varios perfiles y hasta muchas veces las

empresas se sorprenden de los perfiles que les podés enviar. Un perjuicio hacia lo público desde el sector privado porque pueden pensar que una consultora es mejor. Yo no digo que seamos los mejores pero a veces nosotros tenemos menos medios económicos porque para ir a una empresa tenes que tener movilidad, toda la cuestión de la presentación o lo que es el marketing o la cuestión de la visibilidad de la Dirección de Empleo; recién esto mejoró en los últimos tiempos porque tenes que tener una linda carpeta para llegar. También es una inversión y no podés competir con un privado ya que tienen más disponibilidad de medios que en lo público. Me parece que una Institución que quiere hacer un curso con lo público, sea el Estado Municipal, Provincial o Nacional espera que se le pague en tiempo y forma. Entonces vos no podés... siempre son los recursos. Los recursos juegan en contra de lo que es capacitación o intermediación. También el tema de la difusión. Nosotros habíamos hecho una encuesta hará dos años atrás a 800 empresas. Se hizo desde la Dirección de Empleo y una de las preguntas que se propuso es saber si nos conocían. Creo que un 80 % no conocía los servicios de la Dirección de Empleo. Después este año con capacitación venimos bien porque todo lo que es la inscripción y demás eso se difunde muy rápidamente. Pero con las empresas cuesta un poquito más. Después otra de las cuestiones que vos nombrabas antes de las empresas del Polo Frío es hacer más capacitaciones en las empresas y a requerimiento de las empresas porque ahí se cierra más el círculo, porque ahí está más la demanda puntual, la empresa se compromete con la gente que quiere capacitarse y así se une más fácil. Porque por un lado, yo desde Intermediación, con el objetivo del área que es la intermediación entre la empresa y la gente, en este medio no es un vínculo tan sencillo porque las llamas y están trabajando, porque no tienen los requerimientos para el puesto entonces, lograr que una persona se inserte es donde el proceso cerró felizmente. Y además la cantidad de puestos que quedan por cubrir no sólo a nivel local sino nacional por no encontrar la persona para el puesto por falta de capacitación, indudablemente. Yo creo que en esta tarea de orientación hacia la persona que es un trabajito de hormiga, que la persona se pueda capacitar donde el mercado los requiera ayudaría a muchísima gente a conseguir trabajo. Porque hay gente que viene, que quiere hacer un curso de facturación y vos de este lado sabés que no hay tanto requerimiento. Me parece que a la persona hay que decirle que la demanda es otra y decirle que según sus saberes debería reorientarse hacia otro lado, otro trabajo. Porque hay gente que se sigue capacitando y capacitando. Por ejemplo me ha contado Marisa de gente que toma diferentes cursos y nosotros a lo mejor no los llamamos nunca. Y la persona se va frustrando y lo que pasa, para mí, es que se está capacitando en un oficio equivocado que nunca le va a servir para mejorar su perfil laboral.

Entrevistadora: Marcela, desde ya muchísimas gracias por tu aporte e información proporcionada.

Marcela Rattaro: Cualquier duda que tengas me llamas.

Entrevista a la Coordinadora del Área de Presupuesto Participativo perteneciente a la Secretaría General de la Municipalidad de Rosario: Itatí Schvartzmann.

Fecha: 02/09/2015

Entrevistadora: Buenos días Itatí. Estoy llevando a cabo una investigación para conocer el rol del Estado Municipal y su vinculación con el sector productivo local en el marco de las políticas de formación y capacitación profesional, específicamente en los cursos de oficio que son financiados por el Presupuesto Participativo, por tal motivo intenté llegar a usted para que me cuente de lo que se trata el Presupuesto Participativo.

Itatí Schvartzmann: A grandes rasgos te cuento muy rápidamente el Presupuesto Participativo. Rosario fue la primera ciudad de toda Argentina que implementó el Presupuesto Participativo y fue en el 2002 como respuesta a la gran crisis. No sé si recordás la crisis del 2001. Bueno, Rosario a diferencia de otras ciudades que salían de la crisis con represión o menos participación (es lo que yo creo), Rosario hizo el proceso inverso: comprometamos a la gente para que se sientan parte del Estado (porque es eso sino no existe el Estado) con los vecinos, y cómo podemos salir de la crisis con más democracia y no con menos democracia. Así se impone, a grandes rasgos el Presupuesto Participativo en Rosario. Se toma la decisión política de empezar a hacer el Presupuesto Participativo. Básicamente el presupuesto es una herramienta, para mi gusto que soy una defensora del mismo, muy importante porque pones en manos de los vecinos la decisión de lo que se hace con la plata. A grandes rasgos es eso. Se empezó con un presupuesto muy chiquito, como una prueba piloto, hoy a catorce años del Presupuesto Participativo hoy estamos en 112 millones de pesos del presupuesto anual. O sea, hay un presupuesto anual y cada vez el porcentaje es mayor del presupuesto sobre el que deciden los vecinos. Y este año son 112 millones de pesos aprobados por el Consejo donde todos los rosarinos decidimos que hace el Municipio con esa plata.

Entrevistadora: ¿Tenés idea de cuál es el porcentaje del presupuesto anual municipal que se destina a Presupuesto Participativo?

Itatí Schvartzmann: No sé exactamente el porcentaje porque no está aprobado totalmente el porcentaje total.

Entrevistadora: ¿Y en los últimos tres años?

Itatí Schvartzmann: Es un porcentaje muy importante. No sé exactamente. Pero 112 millones de pesos es una barbaridad. A parte de eso, otra cosa que está funcionando hace un par de años y mucho, y que va in crescendo es el Presupuesto Participativo Joven que se hace como escuela de ciudadanía, se da PP Joven en la escuela. Se hace un convenio con el Ministerio de Educación por el cual en las escuelas secundarias de todo Rosario se les enseña a los chicos a decidir, hacer y armar sus proyectos, sus proyectos de juventud. Ellos deciden que quieren hacer con la plata en Juventud y después ellos los votan. El proceso de PP Joven en la escuela es genial.

Entrevistadora: ¿Escuelas públicas y privadas?

Itatí Schwartzmann: Las públicas todas y las privadas algunas. De trece a dieciocho, o sea, de primer año a quinto año todos los chicos. Se capacita primero a los docentes. El Ministerio hace todo un laburo con las directoras de cada escuela, se hacen jornadas de capacitación que son re interesante con los docentes y de ahí se baja a los alumnos. Bueno en todo esto, en esta escuela muy importante de ciudadanía los proyectos de PP se dividen en dos grandes grupos: obras y sociales. Obras porque nosotros no decimos lo que vamos a hacer, lo deciden los vecinos. Los vecinos se reúnen en asambleas. Estas asambleas son un ejercicio hermoso para discutir qué es lo que quieren. Los vecinos son los que deciden porque estamos convencidos de que nadie va a conocer el barrio como el vecino y es él quien tiene que decidir que se hace con la plata de sus impuestos. Nosotros la verdad que muchas veces, lo único que hacemos es tratar de explicarle que hay cosas que en realidad tienen que salir por plan de gobierno. Es más, se les muestra: este es el plan de gobierno para este año. Acá la Intendenta presentó el plan y va a hacer esto y esto. Porque muchas veces te dicen: quiero tal obra en el barrio. Y es una obra que tiene que salir por plan de gestión. Es decir no le decimos que no a nada pero si le explicamos y por ejemplo: te dicen que quieren más policías y vos tenes que explicarle que la policía depende de la Provincia y demás. Pero siempre deciden los vecinos. La mitad son obras y la otra mitad son proyectos sociales. En obras tenes desde un semáforo en una esquina porque hubo muchos accidentes, o un cartel de pare, o un plaza; mil cosas. Por ejemplo abrir calles. Y mucho hay en proyecto social y dentro de lo social estarían los cursos de oficio. Los cursos son siempre muy votados por los vecinos. Ellos buscan tener instancias de capacitación y deciden los que quieren. Por ejemplo: ellos te dicen que en este barrio queremos hacer un curso de marinero porque estamos cerca del río. En este barrio queremos cursos de peluquería porque somos muchas mujeres. Qué se yo, por darte un ejemplo. Los proyectos de PP se votan, por ejemplo: hay 100 proyectos por barrio, bueno los seis más votados se le da el dinero.

Entrevistadora: Dentro de los temas / ítems de votación que acceden al presupuesto participativo, ¿qué lugar ocupan los cursos de oficio en cuanto a su importancia para el vecino? Y ¿Cómo ha evolucionado dicha elección, según la importancia, en los últimos tres años?

Itatí Schwartzmann: Es una parte muy importante del PP y cada vez más.

Entrevistadora: ¿Desde cuándo los cursos de oficio han ingresado al presupuesto participativo? ¿Por qué?

Itatí Schwartzmann: Desde siempre, desde las primeras ediciones. Nosotros no tenemos diferenciados los cursos concretamente. Pero en estos gráficos poder ver los proyectos sociales (muestra material aportado para la investigación) en comparación con las obras. Los primeros años que se hizo PP, social no había nada, todos obras. En 2009 se equiparan, te das cuenta. Cada vez es más social, por suerte porque eso a nosotros nos da una mirada del PP de capital social porque es invertir en hacer más ciudadanos y mejores; de gente más democrática cada día. Es una inversión de trabajo y de costo y sobre todo una decisión política muy fuerte de esta gestión y sobre

todo es mucho trabajo. Cada vez se le da más presupuesto al PP, cada vez avanzamos más en cuanto a inclusión. Nosotros lo llamamos innovaciones. Por ejemplo cada año tenemos que superarnos a nosotros mismos, por ejemplo cuando empezó el PP fuimos aprendiendo sobre la marcha. Hoy somos el buque insignia del PP, el ejemplo. Todos han copiado este proceso pero después se ha ido mejorando. Hoy tenemos PP en sistema Braille. Nosotros armamos los proyectos en este sistema para que las personas no videntes puedan participar del PP. Tenemos el lenguaje QUOM porque tenemos una comunidad toba muy fuerte y tenemos dos barrios con mucha participación. Laburamos con traductor, para nosotros es una cuestión de respeto porque no podemos exigirle que participen en nuestra lengua cuando ellos tienen su lengua. Entonces adaptamos todo el PP al lenguaje QUOM. Bueno tenemos el PP Joven. Todas estas experiencias son las primeras en el mundo. Tenemos PP con mirada de género. Los proyectos tienen que tener no sólo la mirada de perspectiva de género, es decir, no hay posibilidades de darle a este Municipio un proyecto que no incluya a las mujeres o que tenga una mirada violenta o discriminatoria. Hay un porcentaje mínimo de proyectos que tiene que estar pensado para mujeres del barrio. Tenemos otra experiencia que fuimos también primeros en el mundo que es el “Bolivoto”; se vota con bolitas de vidrio (vidrio reciclado). La explicación de por qué usamos bolivoto se debe a que se necesita economizar papel. Se pensó mucho para ver que podíamos implementar para no usar tanto papel y cada vez más ecológico; a la vez queríamos hacer algo lúdico; que el votar y el participar sea un proceso divertido y no una obligación. La gente vota con las bolitas cada proyecto y después se suma el total de bolitas de cada proyecto.

Entrevistadora: Y con respecto a los Jóvenes, ¿cómo es esto de la Inclusión?

Yo, desde mi humilde opinión, creo que el error que cometen los gobiernos es pensar políticas de Juventud desde la adultez: es decir, no sirve si yo a mis 44 años me siento en un escritorio a pensar que piensa un chico de 13 años. Los 13 años de hoy no son mis 13 años. Entonces se sientan ellos con sus docentes a pensar que es lo que quieren y han salido cosas maravillosas como las pistas de skate para hacer deporte.

Entrevistadora: Y con respecto a los cursos de oficio, ¿están incluidos o son votados dentro del PP joven?

Itatí Schwartzmann: No, por ahora no han salido. A ver los cursos de capacitación en oficio son abiertos a los jóvenes y a toda la comunidad. Vos vas al Distrito y tomas el curso que quieras, de computación, de lo que quieras. Pero han salido de los adultos, no de los jóvenes.

Entrevistadora: ¿Existe una vinculación entre los tipos de cursos más elegidos de cada distrito con las oportunidades de trabajo o nichos laborales que posee la circunscripción de cada distrito?

Itatí Schwartzmann: Yo creo que sí. Pero no tengo en mi cabeza ahora para decírtelo. Acá tenés algo (muestra material aportado a la entrevista) desde el 2005 al 2009, por ejemplo capacitación de mujeres en oficios no tradicionales. Por ejemplo desde el PP joven salen talleres de computación, educación sexual, protección contra el HIV, talleres de prevención de adicciones, de prevención de violencia de género.

Entrevistadora: Y en cuanto a la capacitación en oficios; ¿cuáles son los que más eligen?

Itatí Schvartzmann: Es lo que más sale pero... a ver, tenes lo que nosotros llamamos PP emblemáticos porque salen desde que se creó el PP que son los talleres culturales y los talleres de capacitación en computación. Estos son como los caballitos de batalla siempre y lo votan y lo votan. Pero a ello se le ha ido agregando capacitación laboral que este año, en las asambleas que yo fui, lo que estaban discutiendo los vecinos es capacitación laboral pero con inserción laboral; iban más allá. Ellos lo que ahora quieren es que los talleres tenga algún tipo de pasantías con las empresas o el Estado. Hasta ahora eran capacitaciones con una certificación pero no te garantizaba la inserción como una pasantía. Eso surge de los vecinos. Acá en Secretaría General está la coordinación del PP, como te decía. Después en cada Distrito yo tengo un secretario técnico de PP que es una persona formada en PP y responde a nosotros y lo que hace es trabajar todo el año con los vecinos. Hay talleristas de PP que es gente capacitada en trabajo en grupo que hacen reuniones semanales, hablan con los vecinos y demás.

Entrevistadora: ¿Cómo es el caso del Distrito Sudoeste en lo referente a los cursos y su vinculación con las industrias del polo frío?

Itatí Schvartzmann: A ver creo que tengo material sobre esto. Mirá esto lo publicamos, (muestra material que aporta a la entrevista), cuando el PP cumple diez años; del 2002 al 2012. Son publicaciones de cada Distrito, acá podes ver. Yo estadísticas no tengo, puedo armarte algo pero ahora estamos en un momento complejo porque estamos con las factibilidades; y no quiero mentirte que estamos con muchísimo trabajo.

Entrevistadora: Y para ir finalizando, esta área de la Municipalidad de Rosario, ¿de qué Secretaría depende?

Itatí Schvartzmann: El PP depende de la Secretaría General. Dentro de esta Secretaría hay una Dirección que se llama Participación Ciudadana y dentro de ésta está PP. Te cuento sobre las tres rondas: PP empieza a principio de año y en cada distrito la gente participa de las Asambleas barriales. Ahí ellos eligen sus consejeros que son sus delegados, que son los que trabajan todo el año con nosotros y ad honorem. Después que se eligieron los consejeros empiezan ellos con los vecinos a elaborar los proyectos en cada barrio. Cuando se terminan de elaborar los proyectos, nos mandan a nosotros los proyectos y nosotros vemos la factibilidad. Es el momento que estamos atravesando ahora y es un trabajo terrible y complejo. Calcula que son 600 proyectos como mínimo, sin contar con PP Joven. Después se decide si se puede hacer o no y ahí empieza a trabajar el equipo técnico que involucra a cada proyecto para cotizar ese proyecto. Vuelve al Distrito, se arma la carpeta y después de ahí se vota. La votación se hace en Noviembre y coincide siempre con la Fiesta de Colectividades. El escrutinio es público y con una seriedad de una votación como para presidente, absolutamente transparente y con la participación de los medios. Es un ejercicio de ciudadanía muy importante. Desde esta gestión estamos convencido que de la crisis se sale con más inclusión. Porque inclusión es trabajo. Nosotros estamos convencidos de ello. El éxito del PP es como la gente se apropió de la herramienta y lo

importante que es participar en esto. Cuando arranca el PP participan en total de todos los distritos 1747 personas y en 2009 eran 8700. El año pasado tuvimos record absoluto en votación y fueron 100.079 votantes; una barbaridad.

Entrevistadora: Bueno Itatí muchísimas gracias por la información aportada.

Itatí Schwartzmann: No de nada, no sé si pude contestarte lo que necesitabas pero después del proceso este de factibilidad, si necesitas algo avísame.

Entrevista al Jefe del Área de Recursos Humanos de la Empresa COSTAN - EPTA: Sebastián Morelli.

Fecha: 04/10/2015

Nombre de la Empresa: COSTAN del GRUPO EPTA.

Sector Productivo al que pertenece: Industrias de Refrigeración Industrial – Polo Frío de la ciudad de Rosario.

Domicilio: Ovidio Lagos 6753. Ciudad de Rosario. Provincia de Santa Fe.

Nombre del entrevistado y cargo: Sebastián Morelli. Analista en Recursos Humanos

Entrevistadora: Buenos días Sebastián. El motivo por el cual quería charlar con vos se debe a que estoy llevando a cabo una investigación sobre la relación entre el sector privado, su empresa, y el Estado Municipal en el marco de las políticas de formación y capacitación profesional. Mis preguntas en una primera instancia giran en torno a las características de la empresa para luego abordar el área de Recursos Humanos en lo que respecta a capacitación. Para comenzar quisiera saber ¿cuál es la actividad principal de la empresa? y ¿hace cuánto está funcionando la empresa?

Sebastián Morelli: La empresa nace en el año 1983. El dueño era una persona de acá de Rosario. Después cambió de dueño dos veces más y la terminó comprando la multinacional EPTA que es una empresa italiana. La empresa se llamaba Costan y cuando la compran los italianos no se le cambia el nombre porque ya se había manoseado mucho el nombre y con el fin de que los clientes la sigan reconociendo como tal. Entonces quedo COSTAN del GRUPO EPTA. La empresa adopta toda la política de este grupo. Y lo que hacemos son exhibidoras de frío, cámaras de frío. Más, lo que tiene que ver con industrias y supermercados no artefactos del hogar, digamos. Todo lo que se ve en los super de exhibidoras de frío lo hace ARNEG, que es la competencia nuestra, o nosotros. También hacemos todo lo que es evaporadores y toda la maquinaria que lleva arriba de los supermercados, en los techos, para que alimente las centrales. Tenemos dividido la empresa en estos tres sectores: exhibidoras, cámaras de frío y maquinaria de evaporación.

Entrevistadora: ¿La empresa se crea en 1983 o es ese momento cuando la compra EPTA?

Sebastián Morelli: No, se crea en 1983. El nombre del dueño no lo recuerdo en este momento.

Entrevistadora: ¿Producen tanto para el mercado local y para exportación?

Sebastián Morelli: Si, sí. Tanto para el mercado interno, lo que es Argentina. Ahora se abrió una sucursal en Chile y también tenemos dos o tres vendedores que vende afuera, con la cuña de Italia que tenemos como representantes. Y a ellos le conviene en cuanto a mano de obra, ya que le sale más barato construirlo acá que allá. Igualmente con el tema de las exportaciones e importaciones están teniendo algunos líos por cuestiones de la operatoria. Actualmente se está apuntando más al mercado latinoamericano.

Entrevistadora: ¿Ustedes formar parte del Grupo de Polo frío de la Ciudad de Rosario?

Sebastián Morelli: Si exactamente. Y de AVIOL que seguramente ya te habrá contado Roque de que se trata.

Entrevistadora: Y en cuanto al sector, ¿sabés cuanto personal tiene?

Sebastián Morelli: Mira a grandes rasgos tenés... Calculá diez empresas son las grandes, después tenés muchas PYMES que tienen entre diez y veinte personas. Pero debe haber en total unas 7000 personas, fácil. Nosotros tenemos 250 pero después está BAMBI que tiene más gente y otros menos, pero en promedio es ese número.

Entrevistadora: En lo que respecta a la tasa de empleo de este sector, ¿Qué opinión te merece?

Sebastián Morelli: Mira bajó un poco. Yo entré en el 2003 acá. Lo que pasa que acá se mueve, como en las mayorías de las empresas medianas o grandes. Tenemos una base de empleados permanentes; que esos no se tocan o se intenta no tocar (somos 240 empleados) y en la época de alta demanda se contrata personal eventual. Se contrata cuando es el pico productivo, que seguro Roque te lo debe haber comentado. Es más o menos abril, mayo hasta noviembre. Y a diferencia de otros años, este año fue muy ligth. En otros años el pico productivo era alto y tenías que llamar 20 o 30 eventuales. Este año se llamó a 10. Por ese lapso se contrata personal eventual y algunos quedan después y otros no. Igualmente, actualmente no hay mucha gente que abandona la empresa, cosa que en el 2010 o 2011 si había. Ahora la rotación es baja. Hoy hay menos eventuales porque hay menor producción porque nosotros dependemos principalmente de las inversiones que hacen principalmente los supermercados, especialmente en Argentina. Y ahora eso está medio parado porque no hay nuevos emprendimientos, super; entonces tampoco te compran. Y están todos pendientes de las elecciones, a ver qué es lo que va a pasar...

Entrevistadora: ¿El panorama se ve algo incierto en cuanto a inversiones?

Sebastián Morelli: Incierto no porque, por ejemplo, cuando fue la crisis del 2001, aunque yo no estaba, sé que se la bancaron bastante bien, no despidieron gente y justo hacía poco que la había comprado EPTA, así que se banco todo muy bien. Lo que sí no veo que vaya a haber grandes inversiones por lo menos de acá a fin del año

que viene hasta que se vea que es lo que va a pasar en el país con las elecciones, como se acomodan las cosas, quien agarra, qué se va a hacer.

Entrevistadora: Me comentaste que ahora están en diez personas contratadas eventualmente ¿y en el 2014?

Sebastián Morelli: Fueron 16 personas más o menos.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los cargos que ocupan esos eventuales?

Sebastián Morelli: La mayoría son operarios, te diría el 99%.

Entrevistadora: ¿Se realizan capacitaciones para el Personal?

Sebastián Morelli: Si. Lo formamos acá, en la empresa porque es bastante específico lo que hacemos acá en cuanto a ensamble, es decir tiene muchas cosas a medida, entonces no tenés otra. Los exhibidores que te piden los supermercados tienen medidas específicas o van en L. Entonces se lo diseña y se los instruye a los chicos en que el tornillo va acá y no allá. Es todo sobre la marcha y no es siempre igual, entonces se los va capacitando según los nuevos productos que van saliendo o si se necesita hacer algún tipo de instalación en obras de algún super que no pide las medidas tradicionales. Si bien tenemos exhibidores que son medidas tradicionales o estándar a veces te piden en ángulo y tenes que ir capacitando a la gente mientras lo vas haciendo.

Entrevistadora: ¿Cómo se lleva a cabo la búsqueda de personal?

Sebastián Morelli: Nosotros estamos trabajando con Adecco y Consultores de Empresas. Después por un tema de comodidad, el año pasado como no eran tantos eventuales y Adecco nos estaba dando capacitación, también les tiramos todo a ellos. Los eventuales que quedaban se los dejamos todo a Adecco y los chicos que eran de Consultores los fuimos efectivizando. Salvo que anden muy mal; los chicos que entran como eventuales generalmente quedan como efectivos. Por ahí se demora unos meses y lo hablamos con ellos. También van rotando en los sectores. Por ejemplo, pedimos una persona para montaje aprende esa función, y después nos pidieron cámaras, entonces capacitamos a ese mismo chico en cámara y después pasó al otro sector. Entonces pasaron siete meses y lo capacitamos en cada sector y no te conviene darlo de baja y contratar otro chico y capacitarlo. Lo hablamos con ellos, y si están conformes, tramitamos todo y le damos la efectividad. Como tenés aquellos que te dicen que el sector no les gusta, renuncian y se van y llamamos gente nueva.

Entrevistadora: ¿Cuál es el puesto más demandado?

Sebastián Morelli: El puesto más demandando es operario y montaje, particularmente.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los requisitos necesarios que la Empresa posee para la contratación de personal?

Sebastián Morelli: Se les pide secundario terminado, manejo de herramientas manuales, que hayan estado trabajando en un taller o en una fábrica; no importa que no sea específica de refrigeración sino que tengan el conocimiento del nombre de las

herramientas, las básicas. Después ellos entran y comienzan poniendo un tornillo en una máquina, de ahí lo pasan a la parte de inyectado o a hacer conexiones de cables que van en los techos de las cámaras de frío y nosotros lo vamos capacitando en el mismo trabajo.

Entrevistadora: ¿Y para cada sector tienen alguien destinado para capacitación?

Sebastián Morelli: Lo que hacemos nosotros es que tenemos el departamento de calidad que trabaja con el supervisor del área. El supervisor del área le dice al departamento de calidad: fulano lo estoy capacitando en los techos de las máquinas. Entonces hay una persona que hace años que está haciendo eso y es quien capacita al resto. A las semanas la gente de calidad le hace un check de preguntas y después viene a Recursos Humanos. Entonces queda una ficha con la firma del departamento de calidad, del supervisor y el capacitador. Entonces queda en el historial de la persona como que recibió una capacitación, o un tutorial; digamos. Porque en teoría es muy difícil explicar esto. A todos nos pasa. En cambio cuando capacitas en el momento es más fácil.

Entrevistadora: ¿Conocés la capacitación que se ha dictado en el Colegio salesiano?

Sebastián Morelli: Si, de hecho los chicos han venido a recorrer la planta mientras estaban realizando el curso.

Entrevistadora: ¿Han tomado algunos alumnos de este curso?

Sebastián Morelli: No, lo que si estamos viendo que la Municipalidad nos llamó, acá del Distrito Sudoeste para una reunión la semana pasada. Ellos están encarando un proyecto; en realidad ya lo tenían; pero yo me enteré ahora; es una consultora municipal, gratuita: Y si vos tomás una persona que ellos te reclutan, se hacen cargo de una parte del sueldo de la persona como para incentivar a la empresa que tomen la gente que ellos reclutan

Entrevistadora: ¿Y ustedes esto lo habían hecho anteriormente?

Sebastián Morelli: Nosotros no lo hicimos nunca. Me dijeron que ya lo tenían pero nosotros no sabíamos nada. Lo que pasa que también se modificó algo, lo que ayuda bastante al tema de las pasantías y el tema de reclutar gente a través de la Municipalidad; y es que los eventuales antes el tema de la ART se hacía cargo la consultora y ahora salió una resolución, hace cinco meses, que se tiene que hacer cargo la empresa de la ART. Entonces ya a nivel costo no te conviene tener eventuales, porque tenes a una persona que le estas pagando su sueldo, a Adecco le pagas en cada liquidación 1.85% del sueldo. Y antes si la persona entraba y se accidentaba estaba la consultora que se hacía cargo de esto. La persona queda cubierta pero por ellos. Entonces uno pagaba la seguridad de no correr riesgos con la persona, y no genero índices de accidentes en la empresa y ahora eso no es más así. En realidad, desde el punto de vista humano, está más bueno porque lo adoptas más al empleado pero económicamente ya no te conviene. Ahora te conviene tomarlo, hacerle un contrato de tres meses a ver si anda. Entonces ahora sí conviene tener tu base de datos, o ver que ofrece la Municipalidad o estos cursos que hace Roque que son posibilidades mucho mejores para la empresa y para la gente. Pero bueno, ya te

digo, cambió mucho el tema de la ART. Cambió para nosotros y para la gran mayoría de las empresas.

Entrevistadora: ¿Tenés conocimiento si las otras empresas del polo frío también tenían la misma forma de reclutar personal?

Sebastián Morelli: Mirá, sé que BAMBI que es una de las más grandes usaba Adecco. Pero te digo la mayoría usa esta consultora.

Entrevistadora: ¿Y tienen relación con la Oficina de Empleo de la Municipalidad?

Sebastián Morelli: No y menos en capacitación; porque lo que es capacitación nunca hemos tenido trabas. El presupuesto acá se aprueba en Italia. Y nunca hemos tenido ninguna traba. Por el contrario, siempre han aumentado el presupuesto para capacitaciones de hecho terminaron recién de construir una sala enorme de capacitación con proyector y todo. Nuestro presupuesto es bastante extendido para eso y como muchas de las capacitaciones las da la gente de acá de planta tampoco se gasta en eso, más que darle un premio al tipo que capacita. Nosotros les preguntamos a los empleados que es lo que quieren y, por ejemplo, ahora estamos dictando italiano con un profe, acá en la misma fábrica, porque algunos se van a capacitar a Italia ya que la empresa es de ahí. Además como EPTA compró COSTAN también compraron en Inglaterra otra empresa, Tailandia y en España y creo que van a comprar una en Brasil. Con lo cual son importantes los idiomas.

Entrevistadora: ¿Reciben subsidios estatales (nacional, provincial o municipal)?

Sebastián Morelli: Mira que yo sepa no. Es más, ahora en la reunión que fuimos los otros días nos mostraron la cartilla de los créditos que otorga el Municipio y, José Crespo que es quien está en planeamiento lo está analizando.

Entrevistadora: En referencia a la experiencia que se ha tenido con el curso de Refrigeración Industrial dictado en la Casa Salesiana: ¿Qué conocimientos tenés al respecto de este curso?

Sebastián Morelli: Mira del curso estuve hablando con Roque. Cuando vinieron acá yo los acompañe a los chicos por el recorrido de la planta. Vieron montaje, soldadura de cobre, e inyectores de poliuretano, que es lo que más hacía hincapié Roque. Yo no me he acercado al colegio y no forme parte mucho de este tema.

Entrevistadora: ¿y para los eventuales que contrataron este año no hablaron con Roque para ubicar alguna persona en la empresa?

Sebastián Morelli: No ya los teníamos designados. Lo que estamos intentando que estos diez que te nombré queden efectivos. Y lo que si hemos hablado con Roque y también con la gente de la Municipalidad es el tema del compromiso de quien entra a trabajar en planta que por ahí nos dejan 2000 CV y llamas y sólo 20 están interesados. Es un tema netamente de compromiso y es lo que hablamos con Roque que él intenta fomentar a los chicos con los que trabaja. Más que todo de la cultura del trabajo, de cumplir horario, de adaptarse a las normas del grupo.

Entrevistadora: ¿Y qué opinión te merece la relación de la empresa con el Estado Municipal?

Sebastián Morelli: Mira en la reunión estuvimos Briket, Metalflor, nosotros y unas PYMES. Yo creo que está bueno esto de la Muni pero creo que es tarde porque si esto se hubiera dado en el 2011 imaginate la cantidad de chicos que hubieran entrado. Y nosotros recién nos estamos enterando ahora de todo esto que tiene la Muni.

Entrevistadora: Buenos Sebastián muchas gracias por tu tiempo.

Sebastián Morelli: No, de nada.

ANEXO Nº 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: ENCUESTA A ALUMNOS DEL CURSO DE CAPACITACIÓN EN REFRIGERACIÓN INDUSTRIAL DICTADO EN INSTITUCIÓN CAPACITADORA, CASA SALESIANA

DATOS PERSONALES

1. Nombre y Apellido:
.....
2. Fecha de nacimiento:
.....
3. D.N.I.:.....
4. Sexo: Masculino – Femenino (Señale con una cruz el que corresponde)

5. ¿Actualmente estás en pareja?
 1. SI
 2. NO
6. ¿Tenés hijos?
 1. SI
 2. NO (pase a pregunta 8)
7. ¿Cuántos hijos tenés?.....
8. ¿Cuántos familiares tenés a cargo?
9. ¿Cuántas personas viven contigo? (sin contarte vos).....
10. ¿Cuál es tu relación con el jefe de hogar?
 - a. Soy la/el Jefa/e de hogar
 - b. Soy el/la Cónyuge
 - c. Soy el/la Hijo(a)
 - d. Soy su Padre/madre, suegro(a)
 - e. Otro familiar
 - f. Otro no familiar
11. ¿Percibís algún plan o programa nacional, provincial o municipal?
 - a. Plan jefas y jefes
 - b. Progresar
 - c. Asignación universal por hijo
- ¿Desde cuándo?.....

CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL

12. ¿Cómo conociste este curso de Formación y Capacitación Laboral?
 - a- A través de la Municipalidad: Oficina de Empleo, Distrito y Centro de la Juventud
 - b- Por algún conocido
 - c- Otros

13. ¿Por qué decidiste inscribirte?

- a- Para conseguir trabajo
- b- Para recalificarme en mi trabajo
- c- Por deseo de aprender un oficio
- d- Otros

14. ¿Sabes si existen otros cursos de capacitación en el Centro de Formación Profesional San José?

- 1. SI
- 2. NO

15. ¿Realizaste algún otro curso de formación y capacitación profesional?

- 1. SI
- 2. NO

16. ¿Cuál? ¿En qué fecha lo iniciaste y cuando lo terminaste?

.....

INSTANCIA EDUCATIVA

17. ¿Estás concurriendo a la escuela?

- 1. SI
- 2. NO (pase a pregunta 20)

18. ¿Qué año estas cursando?

.....

19. ¿A qué escuela vas? (pase a pregunta 22)

.....

20. ¿Cuál es el mayor nivel educativo alcanzado?

- a. Primaria incompleta
- b. Primaria Completa
- c. Secundaria Incompleta
- d. Secundaria Completa - TÍTULO OBTENIDO :
- e. Terciario/ Universitario Incompleto - CARRERA:
- f. Terciario/ Universitario Completo – TÍTULO OBTENIDO:
- g. Sin instrucción

21. En caso de no haber terminado el cursado, ¿tenés pensado hacerlo?
¿Cuándo?

.....

INSTANCIA LABORAL

22. ¿Trabajas actualmente?

- 1. SI
- 2. NO, ESTOY EN LA BUSQUEDA se pregunta 27)

3. NO Y NO ESTOY BUSCANDO TRABAJO (fin de la encuesta)

23. ¿Cuántas horas trabajas por semana?.....

24. ¿Qué tipo de trabajo realizas?.....

25. ¿Estás conforme con tu trabajo actual? ¿Por qué?.....

26. ¿Cómo lo conseguiste?

a- Por recomendación de algún conocido

b- Por la Oficina de Empleo Municipal

c- A través de medios de comunicación

d- Otros. ¿Cuáles?

27. ¿Cuáles son los medios que utilizas para buscar trabajo?

a) Publicaciones en medios de comunicación

b) Por recomendación de un conocido

c) A través de consultoras o bolsas de trabajo

d) Distribución de CV a empresas vinculadas al sector

28. ¿Por qué consideras que es dificultoso encontrar trabajo?

29. ¿Cuál de estas condiciones consideras más importante para aceptar un trabajo?

a- Sueldo

b- Horario

c- Estabilidad

d- Beneficios sociales

e- Otras

30. ¿Creés que este curso te ofreció herramientas concretas para tu desempeño laboral

1. SI

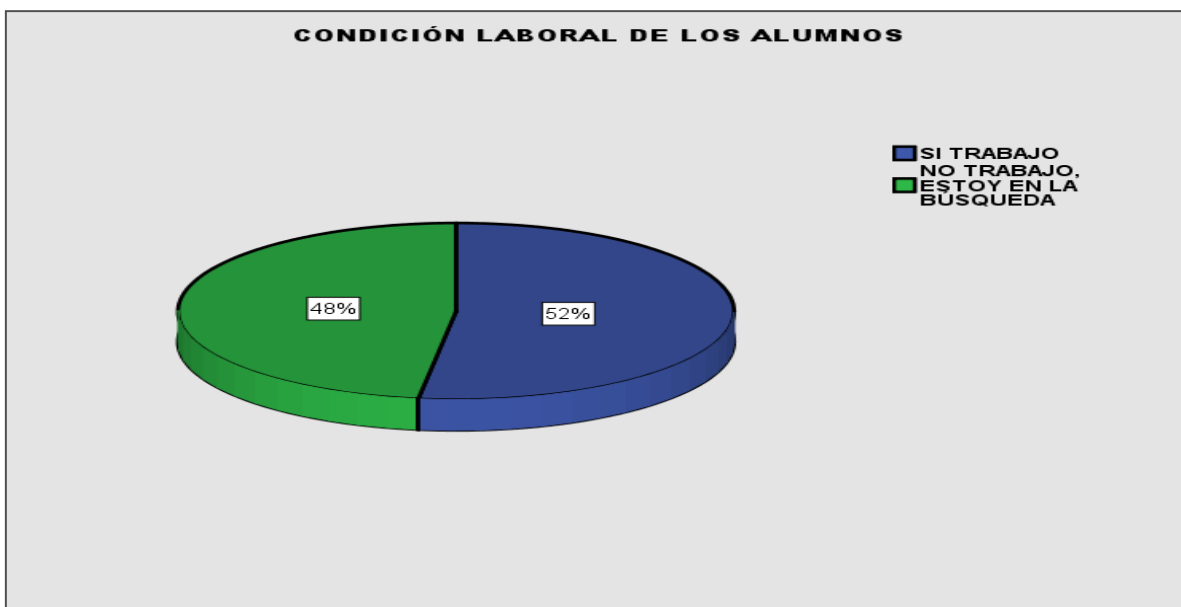
2. NO

31. ¿Por qué?.....

ANEXO Nº 4

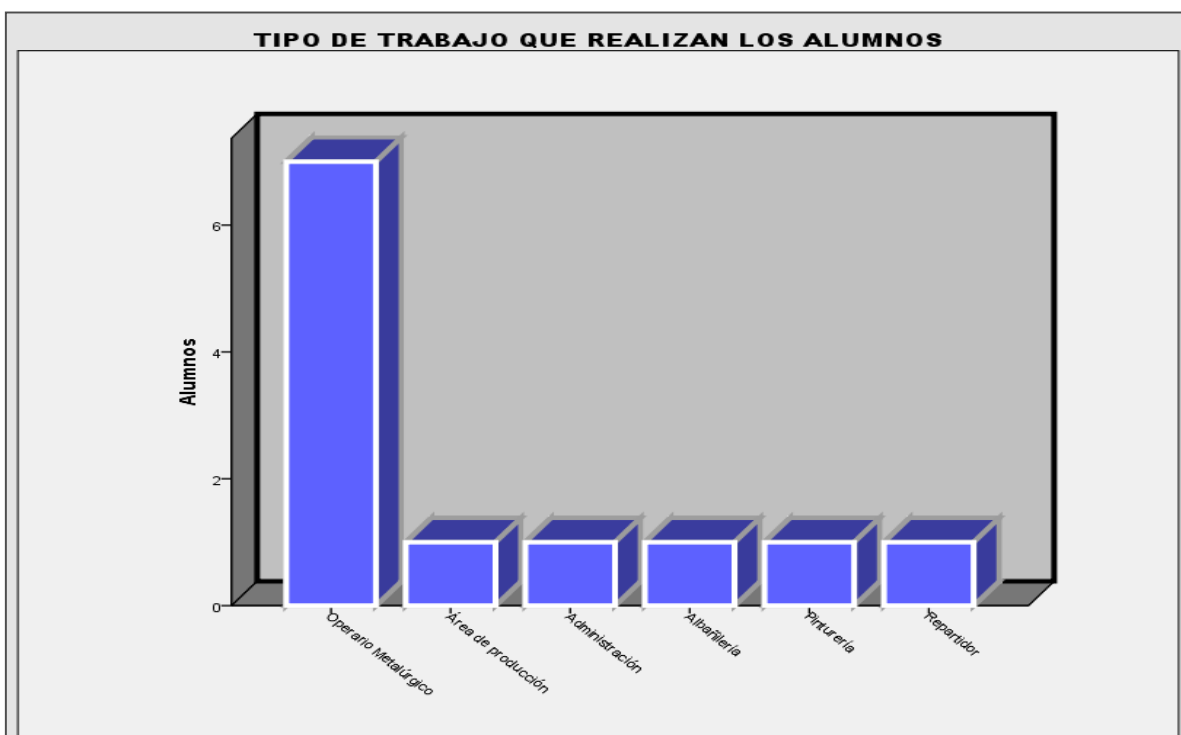
GRAFICOS SURGIDOS DE LA ENCUESTA ALUMNOS DEL CURSO DE CAPACITACIÓN EN REFRIGERACIÓN INDUSTRIAL DICTADO EN INSTITUCIÓN CAPACITADORA, CASA SALESIANA

Anexo Nº 4.1



Fuente: elaboración propia.

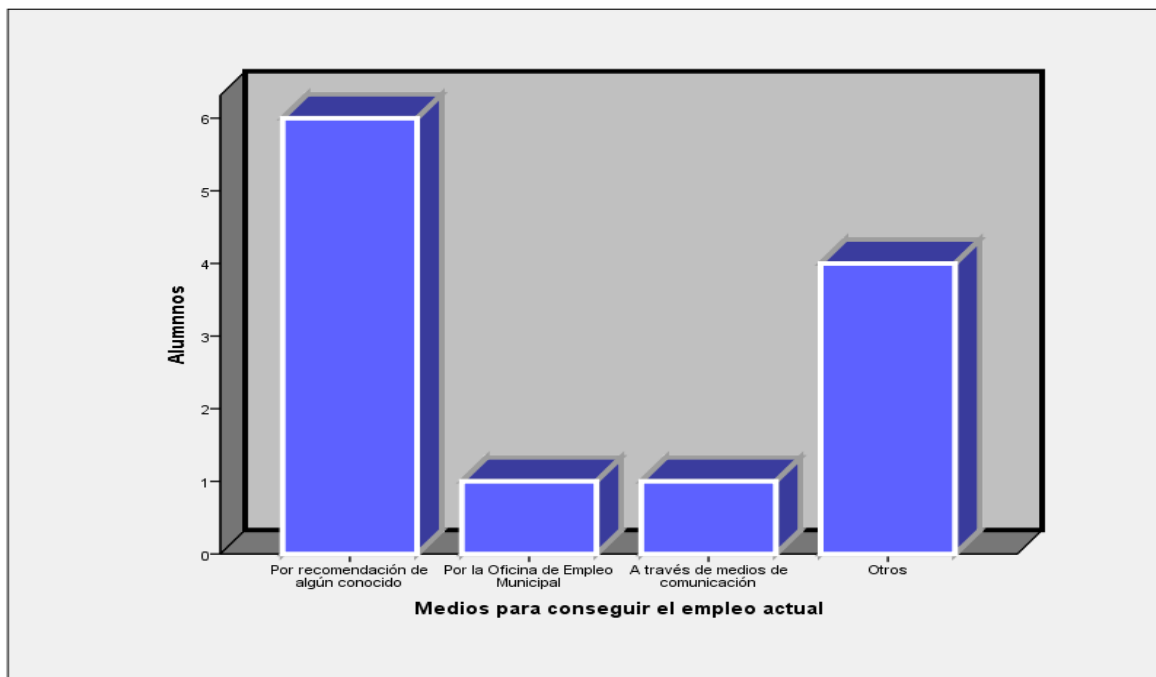
Anexo Nº 4.2



Fuente: elaboración propia.

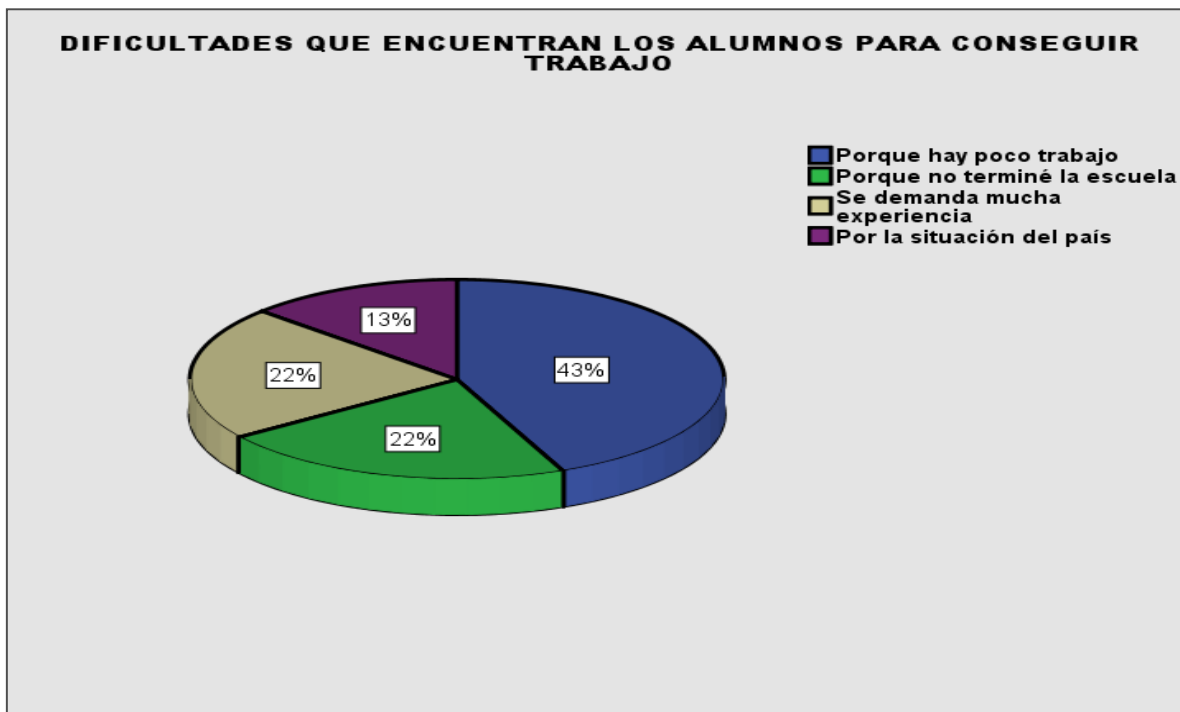
Anexo Nº 4.3

MEDIOS QUE UTILIZARON LOS ALUMNOS QUE TRABAJAN PARA CONSEGUIR SU EMPLEO ACTUAL



Fuente: elaboración propia.

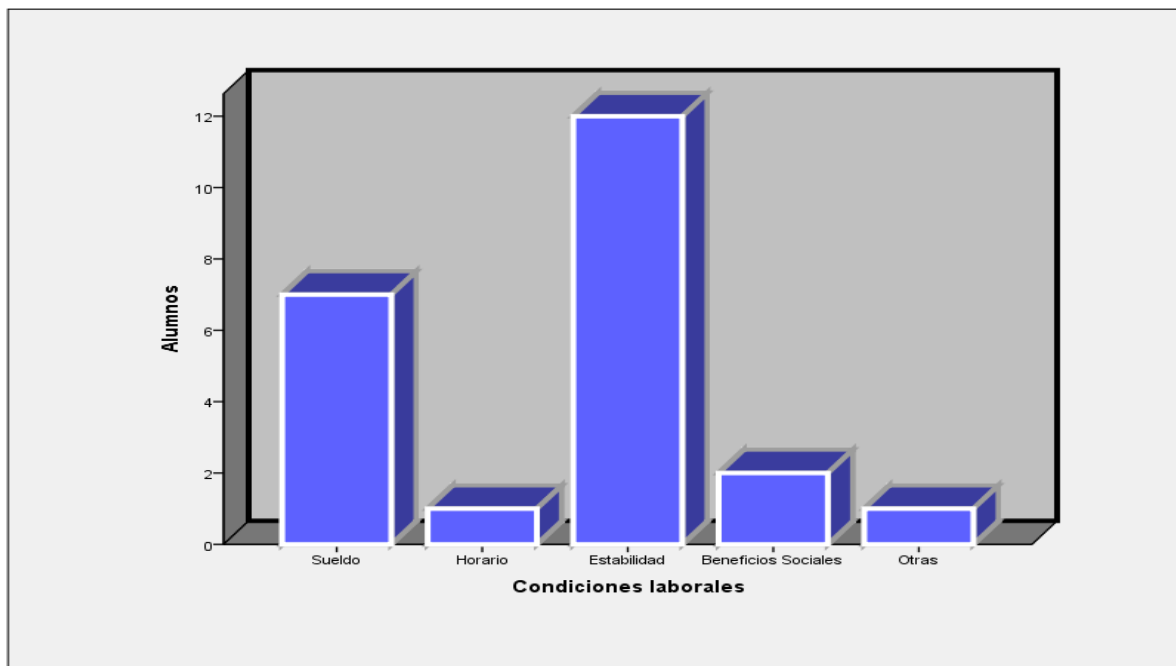
Anexo Nº 4.4



Fuente: elaboración propia.

Anexo Nº 4.5

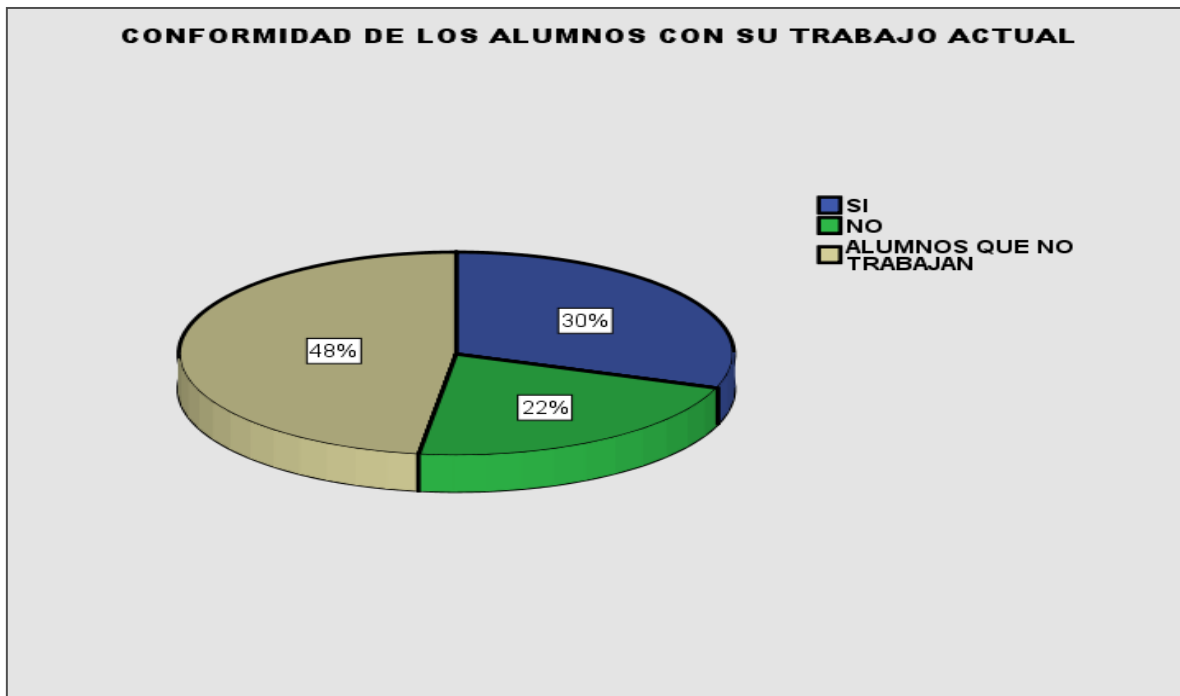
CONDICIONES LABORALES QUE LOS ALUMNOS TIENEN EN CUENTA PARA ACEPTAR UN TRABAJO



Fuente: elaboración propia.

Anexo Nº 4.6

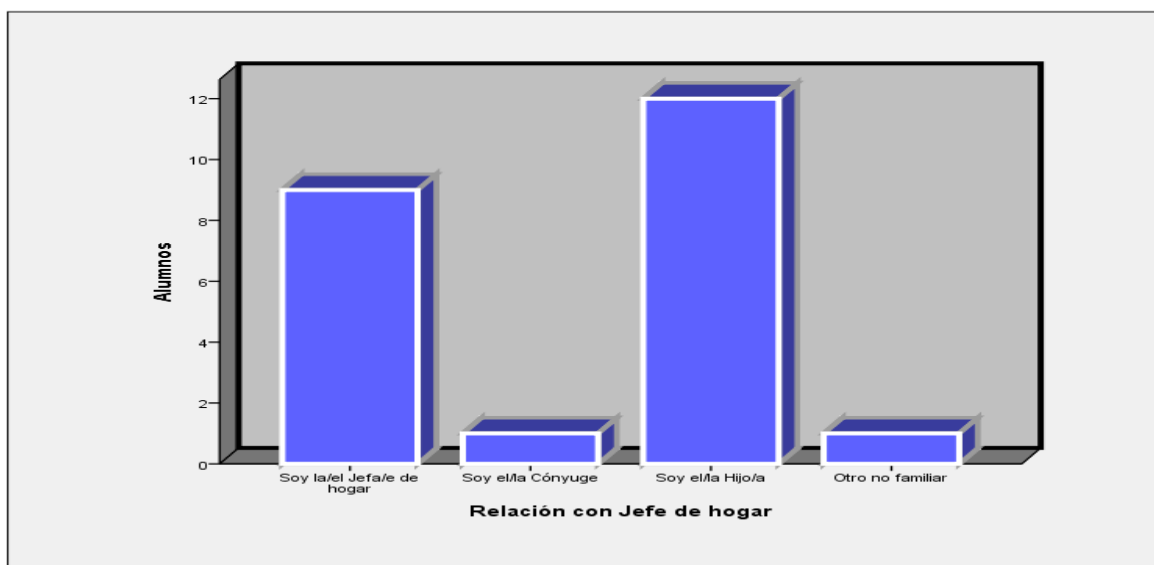
CONFORMIDAD DE LOS ALUMNOS CON SU TRABAJO ACTUAL



Fuente: elaboración propia.

Anexo Nº 4.7

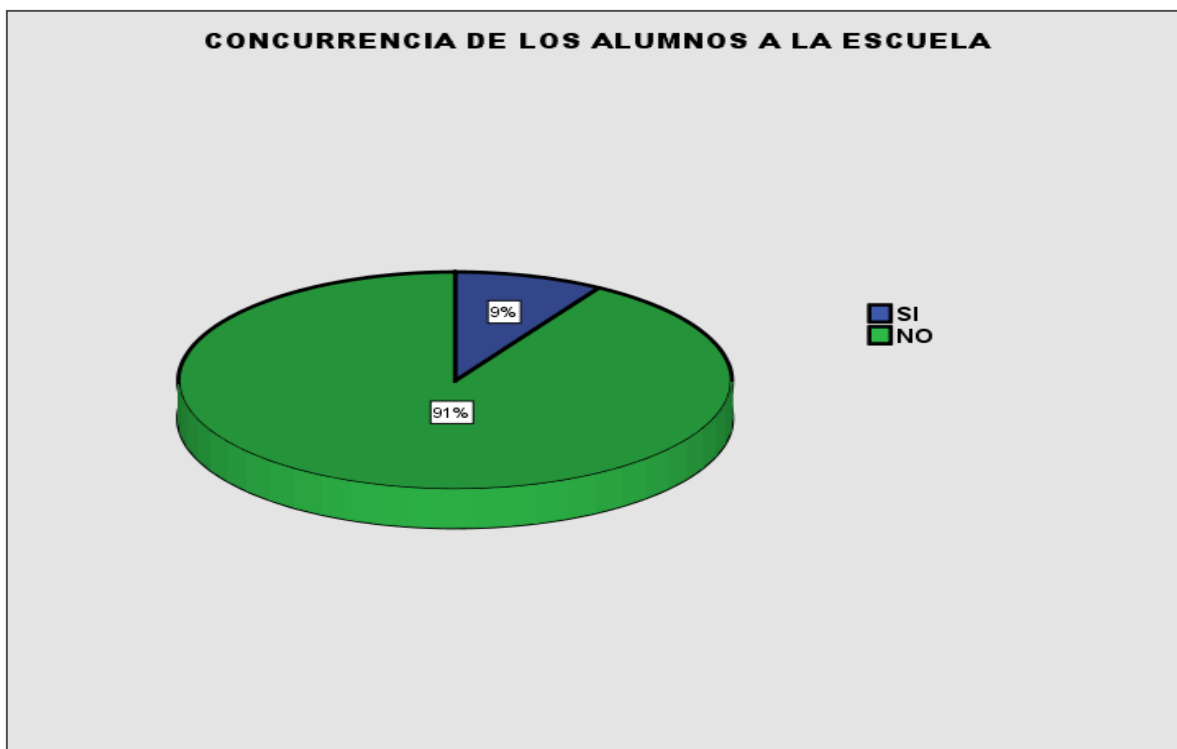
RELACIÓN DE CADA ALUMNO CON EL JEFE DE HOGAR



Fuente: elaboración propia.

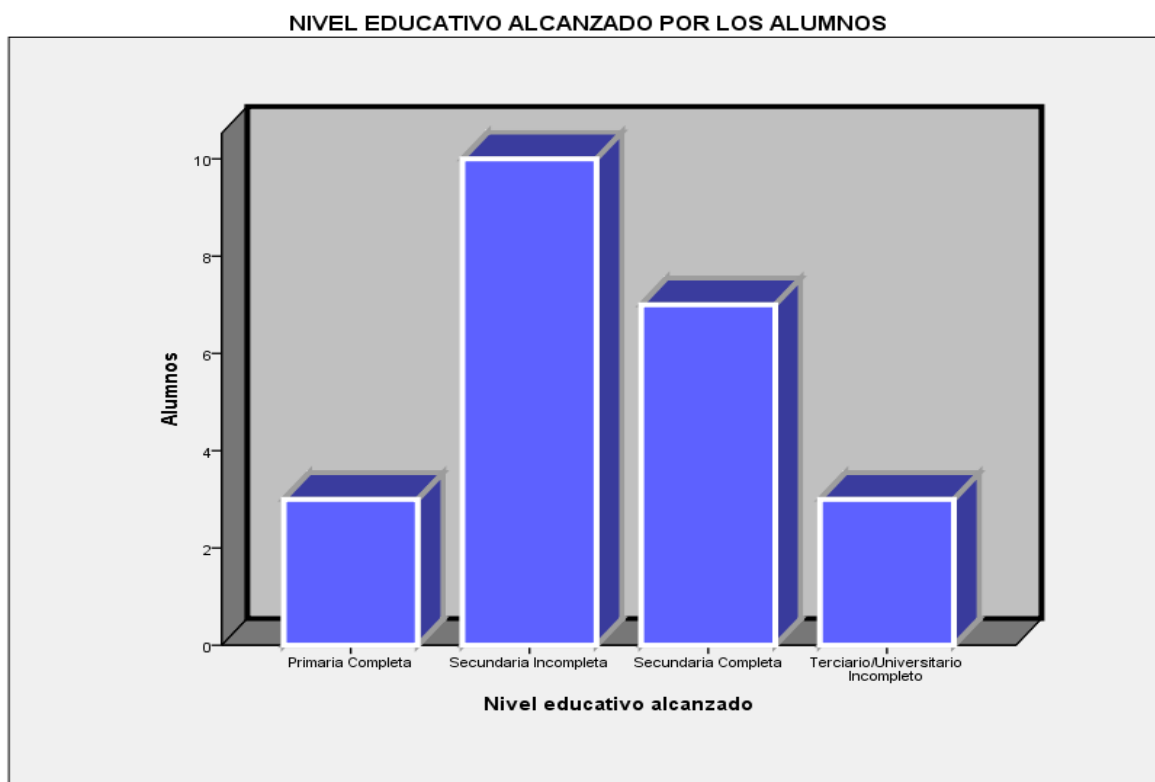
Anexo Nº 4.8

CONCURRENCIA DE LOS ALUMNOS A LA ESCUELA



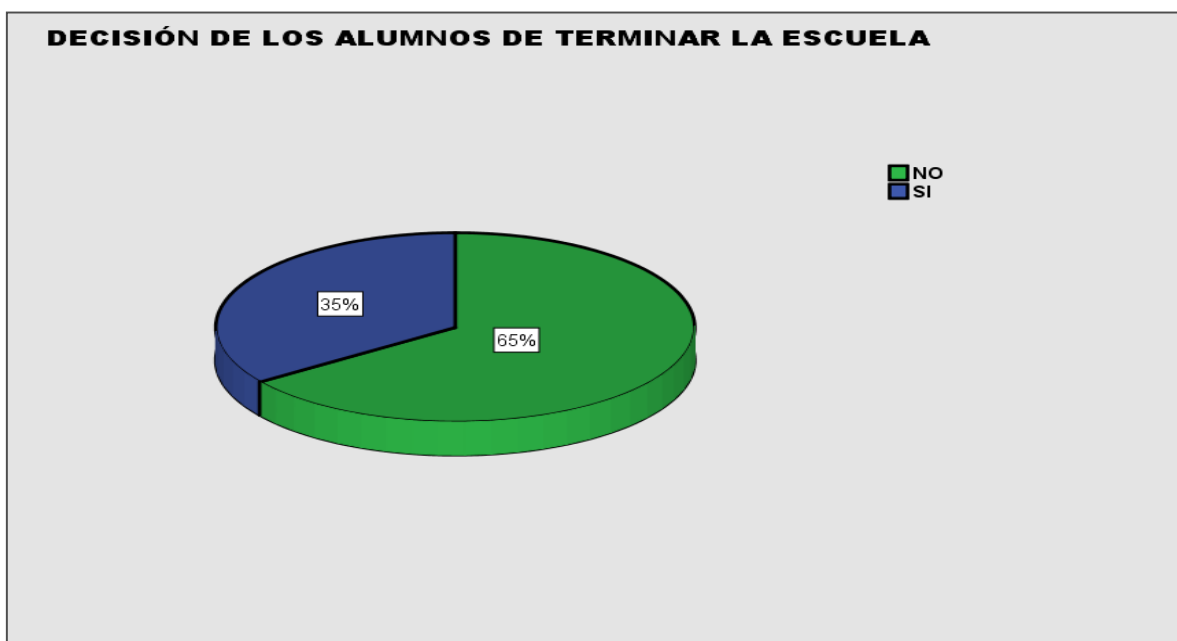
Fuente: elaboración propia.

Anexo Nº 4.9



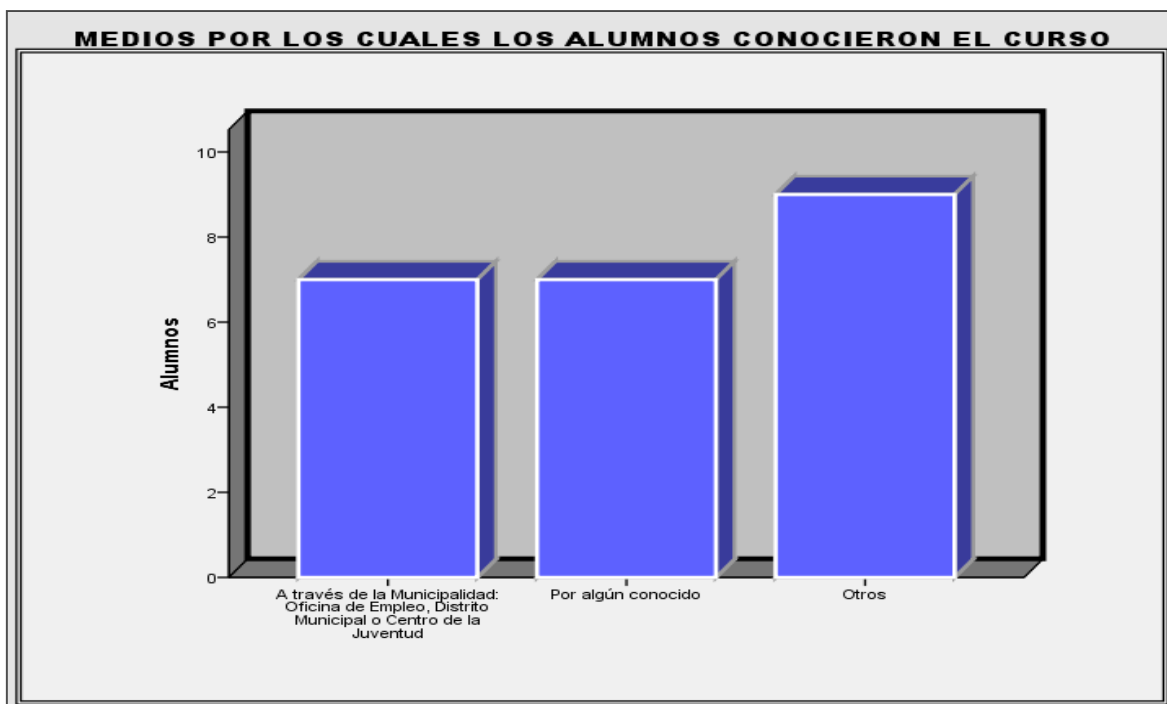
Fuente: elaboración propia.

Anexo Nº 4.10



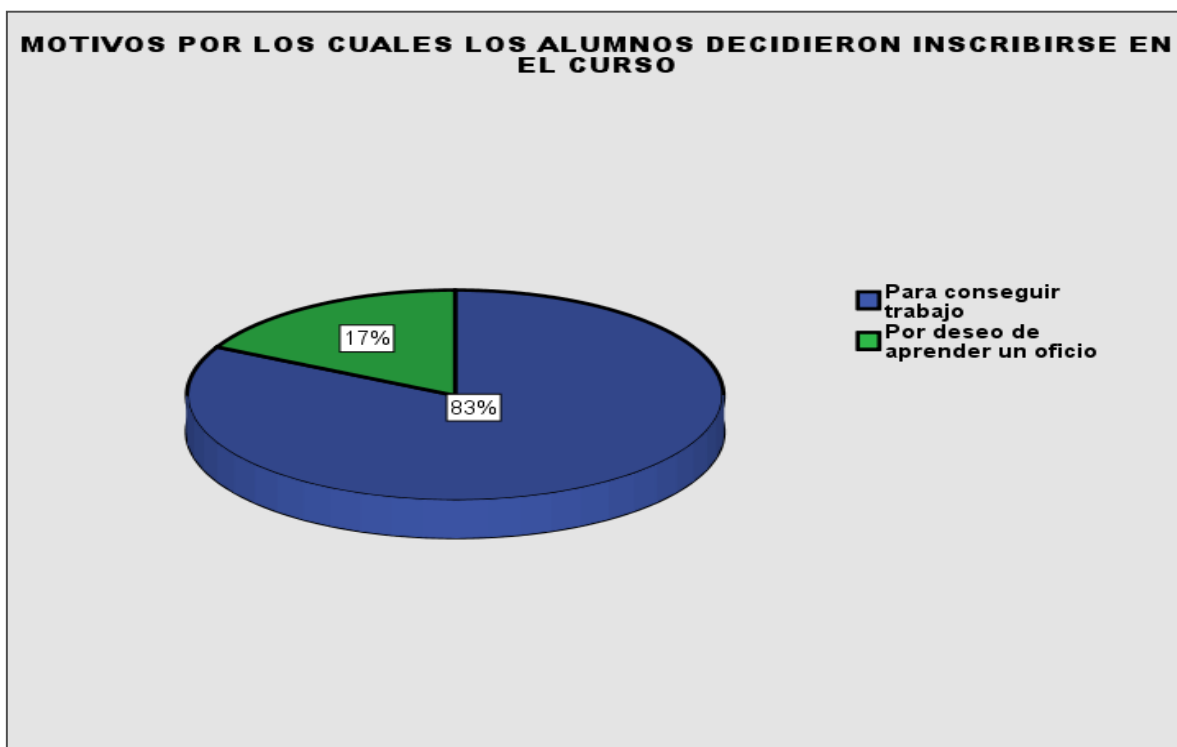
Fuente: elaboración propia.

Anexo Nº 4.11



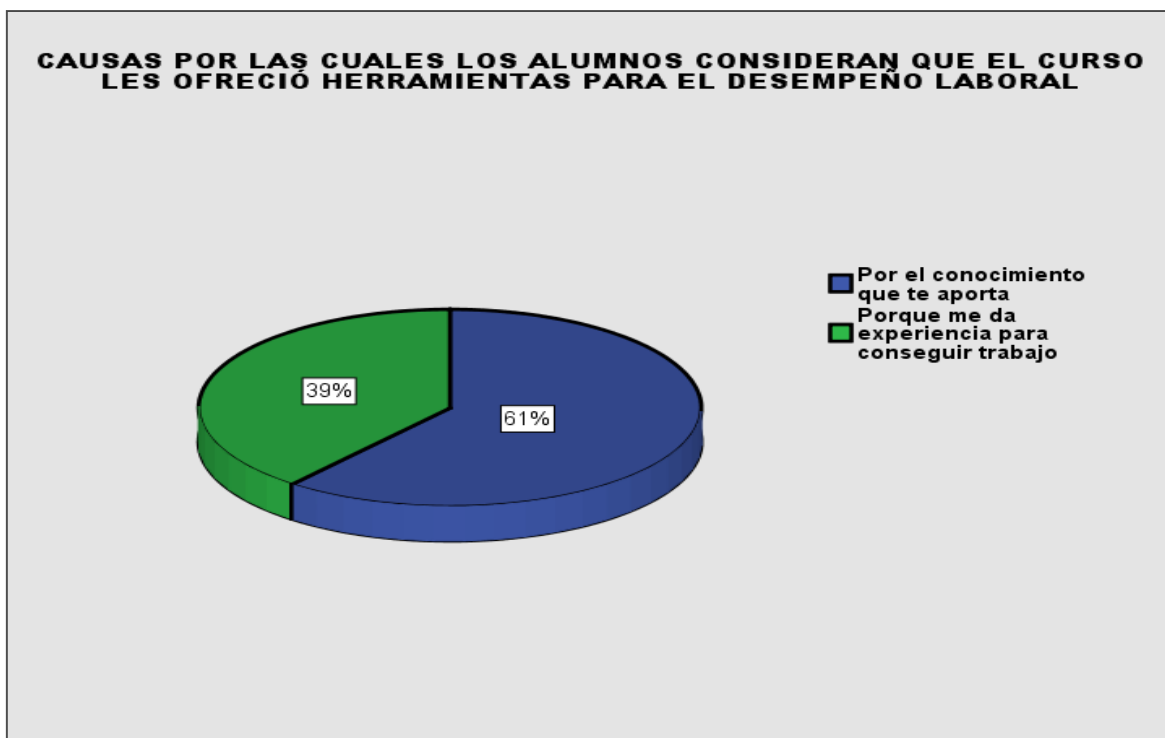
Fuente: elaboración propia.

Anexo Nº 4.12



Fuente: elaboración propia.

Anexo N° 4.13



Fuente: elaboración propia.