



Documento de Trabajo N°48 | Agosto de 2010

Empleo y condiciones de empleabilidad en Venado Tuerto. Diagnóstico y líneas de acción

Carolina Tchintian • Patricio Gigli • María Victoria Boix

Colaboraron en la edición de este documento



Venado Tuerto
Gobierno de la *Ciudad.*



Índice

Resumen ejecutivo	3
Agradecimientos	3
Introducción	4
Metodología	6
1. Marco teórico	7
2. Diagnóstico	9
2.1. Perfil económico-productivo	9
2.2. Perfil de la demanda laboral.....	11
2.3. Oferta laboral y nivel de formación para el trabajo	13
2.4. Oferta educativa y mercado laboral	14
3. Desafíos. Empleo y empleabilidad en Venado Tuerto	22
3.1. Desvinculación entre la oferta educativa y necesidades del mercado laboral	22
3.2. Desvinculación entre programas de promoción públicos y necesidades locales	23
3.3. Problemas de terminalidad educativa	24
3.4. Falta de capacidades técnicas específicas	25
3.5. Problemas actitudinales y motivacionales	26
4. Recomendaciones y potenciales líneas de acción	27
4.1. Programa de pasantías, prácticas profesionales y capacitaciones en oficios identificados como necesarios para el mercado laboral	27
4.2. Elaboración de una guía para el estudiante de Venado Tuerto	28
4.3. Organización de talleres de motivación y preparación para el mundo del trabajo en las escuelas secundarias	29
4.4. Cursos de computación, inglés y aptitudes generales para el trabajo.....	30
4.5. Programa de promoción del emprendedorismo	30
4.6. Constitución de una Mesa de diálogo comunitario de Venado Tuerto	31
Anexo	33
Páginas web consultadas	33
Entrevistas realizadas	33
Bibliografía	35
Acerca de los autores	36
Acerca de CIPPEC	36

Índice de gráficos

Gráfico 1. Composición de los locales listados en el departamento General López según nivel de actividad.....	10
Gráfico 2. Porcentajes de promoción, repitencia y deserción, Venado Tuerto (2007-2009)	17

Resumen ejecutivo

El presente trabajo releva los desafíos en materia de empleo y la empleabilidad en Venado Tuerto, provincia de Santa Fe, y ofrece líneas de acción para dar respuesta a estas problemáticas. Tanto el diagnóstico como las recomendaciones que aquí se incluyen surgen del trabajo de campo realizado en Venado Tuerto, provincia de Santa Fe, entre los meses de diciembre de 2009 y junio de 2010, en el marco del proyecto “Articulación para la mejora de las condiciones de empleabilidad”, liderado por CIPPEC.

En primer lugar, el documento traza un perfil económico-productivo y un perfil de la demanda laboral en la localidad. A este efecto, describe la oferta laboral, el nivel de formación para el trabajo, la oferta educativa y el mercado laboral.

A continuación, brinda un diagnóstico de los principales inconvenientes que se presentan en Venado Tuerto: la desvinculación entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral y entre los programas públicos de promoción y las necesidades locales; la falta de capacidades técnicas específicas; problemas de terminalidad educativa, y problemas actitudinales y motivacionales para el ingreso y el mantenimiento en el mundo del trabajo.

El documento está pensado como una herramienta de consulta para mejorar las posibles acciones a implementar en la localidad para generar un impacto palpable en la comunidad. Las recomendaciones de este trabajo surgen del procesamiento de la información relevada, es decir, de la interpretación de las entrevistas realizadas en campo y del análisis de la información relevada desde fuentes secundarias de información.

Entre otras recomendaciones, la investigación sugiere la necesidad de implementar un programa de pasantías, prácticas profesionales y capacitaciones en oficios requeridos por el mercado laboral; diseñar una guía para el estudiante de Venado Tuerto; organizar talleres de motivación e inserción laboral en escuelas secundarias; promover el emprendedurismo, y constituir una mesa de diálogo comunitario en Venado Tuerto -un espacio intersectorial y de articulación conjunta de las soluciones para los problemas analizados-.

Agradecimientos

CIPPEC agradece muy especialmente el compromiso asumido por Marcela Guerra, María Rosa Chappuis y Jimena Giralt de Dow Argentina. También agradece a todos los representantes del gobierno municipal de Venado Tuerto, provincia de Santa Fe, a los miembros de las organizaciones de la sociedad civil y de las empresas que colaboraron en la realización de entrevistas, y de los talleres de sensibilización y trabajo por sector. Asimismo, al trabajo de asistencia de Lucía Bevilacqua, Melina Nacke y Florencia Gutiérrez Bruno.

Introducción

Durante los meses de mayo y junio de 2009 CIPPEC realizó, con el apoyo de Dow Argentina, un trabajo de relevamiento sobre los principales desafíos y problemas comunitarios en tres localidades, entre las cuales se encontraba Venado Tuerto. El objetivo principal del relevamiento fue identificar los principales problemas y desafíos de los municipios de Colón (Buenos Aires), San Lorenzo y Venado Tuerto (Santa Fe), y delinear posibles acciones a implementar que den respuesta a estas problemáticas desde una perspectiva de desarrollo local.

El producto final fue un Documento de Trabajo que incluyó, para cada uno de los municipios, las siguientes secciones: a. un pre-diagnóstico socioeconómico; b. un mapeo de actores locales y; c. propuestas sobre alternativas de intervención que potencien el desarrollo local.

En el caso del municipio de Venado Tuerto, se identificaron los siguientes puntos como cuestiones socialmente problematizadas:

- Problemas medioambientales: disposición final de residuos, agua potable y concientización social.
- Problemas de seguridad vial.
- Desvinculación entre oferta de capacitaciones y demanda del mercado laboral.
- Insuficientes espacios de formación universitaria y terciaria.
- Pocos espacios de participación ciudadana para la juventud.
- Escasa presencia de las empresas en espacios de articulación.
- Deficiencias de infraestructura por el rápido crecimiento demográfico, entre otras causas.
- Déficit de servicios de transporte urbano: problemas de infraestructura y desaparición de localidades).

Este diagnóstico en Venado Tuerto originó una segunda iniciativa, también apoyada por Dow, para la profundización del diagnóstico e identificación de ejes de trabajo alrededor de una de las preocupaciones más frecuentes entre los actores en Venado Tuerto: la empleabilidad.

En resumen, esta segunda iniciativa, cuyos resultados son reflejados en el siguiente Documento de Trabajo, tuvo como objetivo general mejorar las condiciones y optimizar las oportunidades de inserción laboral para los jóvenes y adultos de la localidad de Venado Tuerto a través de la difusión de información del trabajo articulado entre los sectores público, privado y la sociedad civil. Se definieron, además, los siguientes objetivos particulares:

- **Obtener un diagnóstico más preciso acerca de la situación relativa al mercado laboral:** articulación entre oferta y demanda de oficios, principales oficios demandados y capacitaciones en oficio necesarias.
- **Obtener un mapa de actores** con organizaciones relevantes para abordar la problemática de la inserción laboral de jóvenes y adultos en la localidad.
- **Realizar un taller de articulación** entre instituciones técnicas, educativas, organizaciones de la sociedad civil, municipalidad y empresas para discutir sobre los principales problemas de inserción laboral, y delinear futuras acciones consensuadas para mejorar la situación actual de jóvenes y adultos desempleados.

- **Promover el trabajo conjunto** y consolidar la participación continua de diversas instituciones que se comprometan, desde sus capacidades y recursos, al desarrollo sustentable de la propia comunidad.
- **Realizar un Documento de Trabajo** que contenga un detalle de la situación actual en materia de inserción laboral, con los consensos y compromisos asumidos por las partes interesadas, a partir del cual sea posible diseñar un plan de acción que contribuya a la resolución de los problemas de empleabilidad.

El presente Documento de Trabajo se plantea como un material de consulta y herramienta práctica para la toma de decisiones, ayudando a delinear posibles acciones que den respuesta a la problemática de la empleabilidad en Venado Tuerto.

A partir de esta iniciativa, **CIPPEC** se propone, con el apoyo de **DOW**, realizar un aporte que redunde en la mejora de las condiciones de empleabilidad, ampliando y optimizando las oportunidades de inserción laboral para los jóvenes y adultos de la localidad.

Esta iniciativa se apoya fuertemente en la convicción de que sólo a través del trabajo articulado entre los sectores público, privado y de la sociedad civil, se podrán fortalecer las condiciones de empleabilidad en Venado Tuerto, en su necesaria vinculación con la educación, el desempleo y la equidad social.

En este marco, este Documento de Trabajo es producto de una serie de acciones destinadas a relevar, de manera certera, los principales desafíos en materia de empleabilidad en esta localidad, para lograr alcanzar una serie de recomendaciones que puedan dar respuesta a algunas de las debilidades detectadas en el tema.

El documento se organiza de la siguiente manera. En primer lugar, se presentan una serie de **consideraciones** relevantes que dan el marco conceptual adecuado para comprender el diagnóstico y las recomendaciones realizadas. Así, esta sección incluye los **antecedentes** del documento, la **metodología** utilizada para su realización y el **marco teórico** sobre el cual se apoyan las afirmaciones realizadas.

En segundo lugar, se presentará el **diagnóstico** logrado a partir de las actividades señaladas en el apartado anterior. El diagnóstico incluye una breve descripción del **perfil económico-productivo** del municipio y la región, como escenarios en los que debe enmarcarse necesariamente el estudio de las principales problemáticas del empleo y de los desafíos para la mejora de la empleabilidad local. Para ello, se recuperará parte de la información reflejada en el Documento de Trabajo “Diagnóstico Comunitario y líneas de acción en Venado Tuerto”¹.

Además, se hará hincapié en el **perfil de la demanda laboral local**, señalando los sectores dinámicos de la economía que más empleo demandan, principales empresas y actores del sector privado, tipos de empleo, habilidades requeridas y variables propias del escenario local que condicionan la demanda de empleo.

¹ Este documento forma parte de los antecedentes de trabajo del presente informe de diagnóstico y recomendaciones sobre empleabilidad en Venado Tuerto. En aquella oportunidad, el objetivo fue relevar los principales desafíos en la localidad en términos generales, y proponer algunas líneas de acción para abordar con mayor profundidad alguna de ellas en etapas posteriores. Disponible en www.cippec.org.

A ello le seguirá la descripción del **perfil de la oferta laboral** existente, niveles de formación alcanzados por la población, principales desafíos de la formación media y universitaria e identificación de sectores poblacionales especialmente vulnerables en la temática.

Por último, se presentará el perfil de la **oferta educativa funcional a la inserción laboral** y se describirá el mapa de instituciones educativas locales, y sus ofertas de capacitaciones y programas (contenido, objetivos, perfil del público al que apuntan, entre otros), destacando su adecuación o no al tipo de formación de habilidades requeridas por el perfil económico y el mercado de trabajo local.

En la tercera sección, una vez identificados los perfiles de la demanda y oferta laboral local y el mapa de instituciones educativas, se identificarán los **principales desafíos y problemas de la empleabilidad local** y se propondrá un listado de **ejes de trabajo a futuro**.

Metodología

El diagnóstico se realizó a partir de la implementación de tres estrategias de búsqueda de información que permitieron identificar las principales variables que definen el mercado laboral de Venado Tuerto y sus desafíos.

En primer lugar, se hizo un relevamiento de fuentes secundarias de información, a través de la consulta de bibliografía especializada, estudio de documentación con datos empíricos sobre la región (*Ver Fuentes de información*), y revisión de los principales medios de comunicación locales y provinciales.

En segundo lugar, se realizó una investigación en campo a través de entrevistas a actores clave pertenecientes al gobierno local, sector privado y sociedad civil (*ver Entrevistas realizadas*).

En tercer lugar, se realizaron tres talleres sectoriales de sensibilización y un taller multiactoral para reflexionar y discutir sobre los principales problemas, desafíos y oportunidades para la mejora de las condiciones de empleabilidad en Venado Tuerto.

1. Marco teórico

Las últimas transformaciones en el mercado de trabajo local, en parte generadas por la incorporación de tecnología al proceso productivo primario, el aumento de la competencia en la oferta laboral, la necesidad de mayor especialización y la exigencia del manejo de nuevas habilidades obligan a reflexionar sobre nociones como empleo y empleabilidad en el contexto municipal.

A esto se suma el hecho de que los gobiernos locales, lejos de las funciones que tradicionalmente asumían como propias, han debido convertirse en los garantes de la satisfacción de las necesidades elementales de sus respectivas comunidades. Esto se debe en parte a que el municipio es vislumbrado como el primer receptor de las demandas de los ciudadanos hacia el Estado, por ser la instancia de gobierno más próxima. En su ámbito de incumbencia recae la responsabilidad de brindar respuestas inmediatas ante cualquier situación crítica que se le presente, entre las cuales la mejora de las condiciones de empleabilidad es fundamental para generar desarrollo local.

Para Venado Tuerto surgen, particularmente, preguntas como: ¿qué tipo de habilidades y preparación para el trabajo demandan las empresas radicadas en esta localidad? ¿Están los individuos formados en sintonía con esas exigencias? ¿Cuál es el rol de las instituciones educativas locales?

En este trabajo se recupera parte de las definiciones que, desde la teoría, algunos autores han hecho del concepto de empleabilidad. Así, se parte de la noción de la empleabilidad como el conjunto de las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida².

Calificaciones, conocimientos y competencias. ¿Para qué? La Fundación para el Desarrollo de la Función de los Recursos Humanos³ establece, por su lado, que la empleabilidad es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a los largo de su vida.

FUNDIPE divide a las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

- **Actitudes de la persona.** Motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso.
- **Seguridad y competencia emocional del empleado:** capacidad del empleado para interactuar con los demás.
- **Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas:** capacidad de comunicación, análisis, resolución de problemas, uso de la tecnología y de razonamiento verbal y numérico.

² Pedro Weinberg. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT).

³ Para mayor información, ingrese a www.fundipe.es

- **Conocimiento del entorno:** habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad y ser capaz de autogestionar las tareas.

En este documento se abordará la cuestión de la empleabilidad en forma integral, haciendo hincapié en dos componentes identificados como particularmente problemáticos en las entrevistas realizadas: la variable actitudinal y la dimensión de la inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas.

2. Diagnóstico

2.1. Perfil económico-productivo

El principal sector económico dinámico de Venado Tuerto es el agropecuario, al igual que en el resto de la región sur de la provincia de Santa Fe y norte de la Provincia de Buenos Aires. Además, Venado Tuerto cuenta con un **sector industrial** incipiente, así como una actividad relevante del **sector comercial y de servicios**. La actividad industrial se encuentra, en mayor medida, direccionada al ámbito de alimentos y bebidas y la actividad metalmecánica.

De acuerdo a los datos proporcionados por el IPEC⁴, en 2006 en la ciudad de Venado Tuerto, se registraron 139 explotaciones agropecuarias, las que sumaban un total 19.174 hectáreas afectadas a la actividad distribuidas de la siguiente manera: 3.330 hectáreas a la ganadería (17.36%), 13.942 hectáreas a la agricultura (72.71%), 25 hectáreas a Montes Forestales y Frutales (0,13%), 500 hectáreas a Granja, Floricultura y Horticultura (2.6%), correspondiendo 1.378 hectáreas a superficie de desperdicio (7.2%). Si bien en 2007 las explotaciones agropecuarias habrían bajado a 127, según datos proporcionados por el IPEC, los datos definen concretamente el neto perfil agrícola que identifica al sur provincial.

Según datos provistos por la Secretaría de Producción de la Municipalidad de Venado Tuerto, el fenómeno de transformación tecnológica y productiva en el sector durante los últimos 10 años, marcó el crecimiento del área sembrada con oleaginosas (soja y girasol) en el país, impulsado por los ventajosos precios internacionales. En este sentido, en 2006, Venado Tuerto contaba con 10.430 hectáreas sembradas con soja temprana y tardía (IPEC), convirtiéndose en la principal producción del sector.

La actividad agropecuaria se constituye por tanto en el eje dinámico de la economía departamental y provincial, la que se destaca también por su aporte creciente a las exportaciones, el alto nivel de inversión y el derrame de recursos hacia otros sectores productivos como demandante de otros bienes, servicio y empleo.

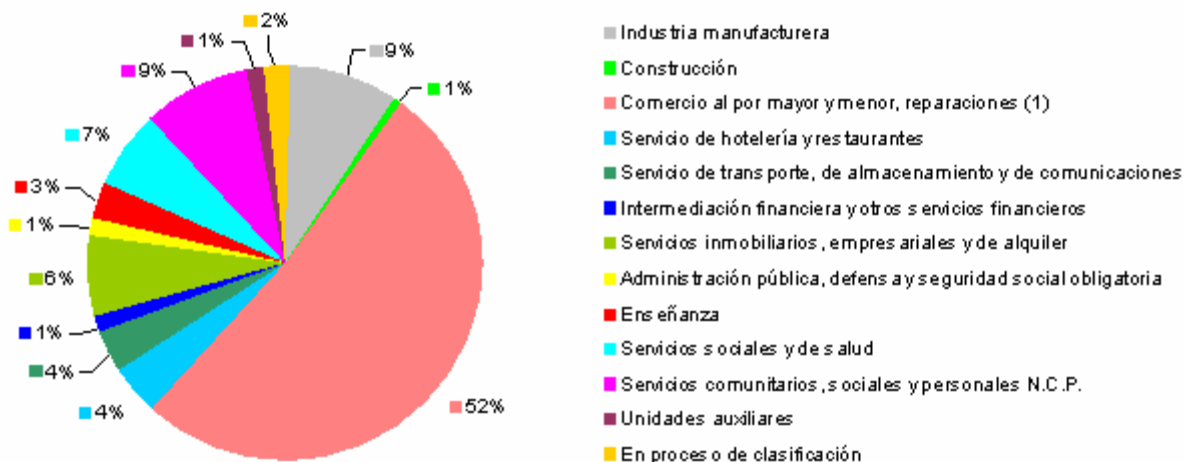
En este marco, también constituye un importante aspecto del perfil económico y productivo local, la presencia de una importante **red de proveedores de insumos agropecuarios** en Venado Tuerto. Entre ellos, se destacan 67 semilleros radicados en la región (eje Pergamino-Venado Tuerto, con un radio de 180 km), de los cuales 14 pertenecen al Departamento de General López, los que constituyen un polo de innovación e inversión para el mejoramiento de la producción de semillas, con su impacto en la generación de empleo y desarrollo local.

El Departamento de General López⁵ cuenta, además, con un sector manufacturero de gran relevancia, así como un importante sector comercial, y un creciente sector de servicios, como se puede observarse en el siguiente gráfico:

⁴ Registro de Áreas Sembradas y de la Producción (RAS), Instituto Provincial de Estadísticas y Censos. IPEC; Gobierno de Santa Fe, enero de 2006.

⁵ El Departamento de General López de la Provincia de Santa Fe está integrado, además de Venado Tuerto, por Format y Villa Cañás, entre otros municipios y comunas santafecinas.

Gráfico 1. Composición de los locales listados en el departamento General López según nivel de actividad



Fuente: Sistema de Información Metropolitano⁶ sobre la base de datos del Censo Nacional Económico 2004/05 - Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC).

De acuerdo a los datos del Censo Nacional Económico de 2004 del INDEC, el Departamento General López contaba con 843 establecimientos dedicados a la **actividad manufacturera**, lo que representa el 8,84% de la totalidad de los locales relevados. De estos, el 40% (338 locales) se encuentran localizados en la ciudad de Venado Tuerto. La industria manufacturera en esta ciudad representa el 9,42% de los establecimientos de la ciudad.

Según la misma fuente, Venado Tuerto contaba con 1.861 locales dedicados al **comercio** al por mayor, al por menor y reparaciones, los que representaban el 51,9% del total de establecimientos relevados, demostrando la importante participación del sector en la economía local.

Respecto al **sector servicios**, alcanzaba un total de 1.615 establecimientos, representando el 45,02% del total de locales relevados. Se destacan por su peso los servicios sociales y de salud, los servicios informáticos y empresariales y sobre todo, los servicios inmobiliarios y empresariales que representan el 18,94% del sector.

De acuerdo a datos obtenidos del relevamiento del **sector industrial** realizado por el Gobierno de la Provincia durante el año 2003, la región del Sur de Santa Fe contaba con aproximadamente 48 empresas exportadoras, 33 de las cuales correspondían a la ciudad de Venado Tuerto (exportadoras directas y que facturan con domicilio local), sobre un total de 280 empresas con producto exportable en el departamento.

Además, Venado Tuerto cuenta con el **Parque Industrial** La Victoria, ubicado sobre Ruta Nacional N°8, Km 363, sobre el límite urbano de la ciudad de Venado Tuerto y administrado por COPAIN⁷(Cooperativa de Parques Industriales, Comercialización, Provisión y de Servicios Públicos de Venado Tuerto Limitada). En la actualidad, de acuerdo a los datos suministrados por la

⁶ Sistema de Información Metropolitano: <http://www.sim.org.ar/>. El Gráfico excluye locales desocupados y otros sin datos. No fueron consideradas las ramas de actividad cuya cantidad de locales no alcanza el 1%.

⁷ Se puede encontrar información detallada del Parque Industrial y la Cooperativa, así como legislación de promoción industrial en Venado Tuerto en <http://www.copainvt.com.ar>.

cooperativa⁸, tiene 57 empresas radicadas. Las dos principales empresas radicadas en el parque industrial, en cantidad de empleados ocupados, son ESSEN S.A., dedicada a la fabricación de baterías de cocina y CORVEN. S.A.C.I.F, que produce y comercializa amortiguadores.

La Ley Provincial 8.478 establece un régimen de promoción industrial que fomenta el desarrollo económico y social mediante la promoción de la actividad industrial, estableciendo beneficios impositivos para nuevas radicaciones industriales y empresas existentes que amplíen e incorporen innovaciones a su capacidad productiva o aumenten el número de empleados en forma significativa. Además, el gobierno municipal otorga a todos los inmuebles emplazados en el predio del Parque Industrial beneficios de exención de pago de varias tasas y derechos de construcción para ampliaciones o construcciones de nuevos edificios⁹.

2.2. Perfil de la demanda laboral

Analizado el perfil económico-productivo local, cabe ahora identificar las principales actividades que demandan empleo local y las características de esos puestos de trabajo.

La revisión de bibliografía especializada, sumada a la consulta a las últimas fuentes estadísticas actualizadas y las entrevistas realizadas en campo, demuestra claramente cuáles son los sectores económicos locales relevantes en la demanda de empleo local.

Uno de ellos es el de la **industria metalmecánica**, distribuida en grandes y pequeños talleres. *“Uno de los rubros que más demanda trabajadores es el de la industria metalmecánica, en los puestos de soldador, tornero y operador metalúrgico”*¹⁰.

Así lo confirma un estudio realizado por el Observatorio Pyme Regional Buenos Aires Norte-Santa Fe Sur, promovido por la Fundación Observatorio Pyme, y surgido a partir de una iniciativa de empresas de la región que promovieron la firma de un convenio marco entre la Università di Bologna Representación Buenos Aires y la Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional San Nicolás.

En dicho estudio se destaca la importancia de la industria metalmecánica¹¹ en la región que comprende, además del Departamento de General López (al que pertenece Venado Tuerto) y Constitución, en la Provincia de Santa Fe, a Rojas, Ramallo, Baradero, Colón y San Nicolás, en la Provincia de Buenos Aires. En el Departamento General López, según lo indica el estudio, el sector metalmecánico representa el 44% de los locales industriales, con un gran nivel de ocupados (cerca del 41% del total), siendo la ciudad de Venado Tuerto especializada en la elaboración de repuestos y accesorios para maquinaria agrícola.

⁸ Para mayor información, ingrese a www.copainvt.com.ar.

⁹ http://www.venadotuerto.gov.ar/1_gobierno/des_productivo/des_productivo.htm.

¹⁰ Lucila Bedolla, Lic. en Trabajo Social. Trabaja en la Oficina de Empleo Municipal.

¹¹ Para definir el tipo de locales PYME pertenecientes al sector, el estudio mencionado consideró a la actividad metalmecánica como aquella comprendida por las siguientes divisiones de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU). “Fabricación de metales comunes”: comprende las industrias básicas del hierro y del acero que elaboran hierro primario, productos semi-terminados (tochos, palanquilla, planchas y desbastes), y terminados; Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo”: incluye la fabricación de productos metálicos para uso estructural, tanques, depósitos y generadores de vapor, otros productos elaborados de metal y actividades de servicios de trabajo de metales; “Fabricación de maquinaria y equipo”: incluye la fabricación de maquinaria de uso general, de uso especial y aparatos de uso doméstico; “Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques”: abarca la fabricación de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores y sus motores.

Para este sector, la **demanda de empleo** se focaliza en oficios, muchas veces adquiridos a través del propio trabajo y la práctica, **como tornero, soldador, matricero, chapista, pintor de carrocería, electricista y mecánico en motores nafteros**. La mayoría de los entrevistados consultados sostuvieron que en este rubro las empresas solicitan, en mayor medida, estudios secundarios completos y, en los últimos años, certificación de competencias laborales adquiridas en cursos de capacitación formales, organizados mayormente por la municipalidad, sindicatos e institutos terciarios.

Otro rubro que concentra gran parte de la demanda de empleo es el de los **semilleros o plantas de procesamiento de semillas**, principalmente de maíz y sorgo. En este caso, la actividad de las plantas y los ciclos propios de la cosecha generan una gran demanda de empleo temporaria y estacional, concentrada entre los meses de diciembre y marzo. *“Uno de los sectores que más emplea en la economía local es el de los semilleros que, en virtud de lo que señala el convenio agrario iniciado con la ley 22.248, permite que las empresas puedan contratar personal temporario para hacer trabajos estacionales. De esa forma se creó la figura del personal rural no permanente”*¹².

En este caso, la calificación y habilidades requeridas dependen del sector y el trabajo que se deberá desempeñar en la planta. En el **sector del deschalado del maíz** se generan empleos más bien operativos y son admitidas personas con estudios secundarios incompletos, de todas las edades. Es éste el sector, dentro de la planta, que genera mayor cantidad de puestos de trabajo estacionales entre diciembre y marzo. De acuerdo a la opinión de uno de los entrevistados, en este sector se emplean mayormente mujeres, por ser consideradas más *“prolijas y atentas”* en el trabajo de la separación de los cultivos defectuosos, o trabajadores que son provenientes en su mayoría, según los entrevistados, del NOA argentino y que migran a la región en búsquedas de mejores oportunidades laborales.

En el **sector del secado y calentamiento de las semillas**, se contratan más bien hombres y, si bien no se demanda la finalización de estudios superiores, sí se piden estudios secundarios completos y una mínima destreza y habilidad en el manejo de máquinas de baja complejidad, formación que a veces queda a cargo de la empresa. *“Nosotros realizamos, a pedido de las empresas, un test de trazado en el que testamos si los postulantes al empleo tienen cierta motricidad fina para el uso de las máquinas”*¹³.

Para cubrir los **puestos gerenciales o mandos medios** de las plantas se hacen búsquedas de egresados universitarios, con perfil técnico, siendo los efectivamente empleados muchas veces de otras ciudades relativamente cercanas (Rosario, Pergamino, Río Ceballos, Buenos Aires), por la falta de instituciones técnicas universitarias radicadas en la ciudad y la migración de los jóvenes a otros centros de estudio.

Para el **sector comercios**, por su parte, la regla es el pedido de estudios secundarios completos y cierta habilidad en el oficio, si el puesto así lo requiriera.

Otra gran fuente de trabajo en la ciudad es la generación propia de ingresos a través del **autoempleo**, el emprendedorismo y la realización de trabajos de corta duración y esporádicos, popularmente denominados como *“changas”*. Esta fuente de empleo demanda sobre todo la existencia de una serie de cuestiones actitudinales en la persona. De hecho, para la mayor parte de los sectores de la economía local, además de capacidades técnicas propias para cada empleo, se hace mucho hincapié en los aspectos actitudinales de las personas, por ejemplo: proactividad,

¹² Pablo Rivelli, representante de Adecco Venado Tuerto.

¹³ Ídem.

amabilidad para la atención al público, responsabilidad en el puesto de trabajo, compromiso con las tareas asumidas, entre otras cosas.

2.3.Oferta laboral y nivel de formación para el trabajo

La revisión de los niveles de formación y preparación para el mundo del trabajo de jóvenes y adultos en Venado Tuerto completa el panorama del mercado laboral local.

En general, los entrevistados señalaron que el perfil de la oferta laboral se caracteriza por: a. problemas en la terminalidad educativa, especialmente en la escuela secundaria; b. falta de habilidades generales; c. la falta de formación y capacitación; b. la desmotivación y el desinterés para el ingreso al mundo del trabajo.

Constituye un acuerdo generalizado por parte de los diferentes sectores de la sociedad venadense explorados que uno de los problemas más importantes en términos del perfil de la oferta laboral disponible para cubrir los puestos de trabajo que demanda el mercado es la no terminalidad educativa.

La baja formación de los potenciales empleados, no sólo refiere a conocimientos técnicos, que en muchos casos son adquiridos en el mismo puesto de trabajo, sino también a aptitudes generales como la posibilidad de expresarse correctamente, conocimiento de idiomas para puestos en general, no sólo gerenciales, y manejo de nociones básicas de computación, entre otras.

Otro tanto sucede con las capacitaciones puntuales para la adquisición de conocimientos más técnicos. Este problema tiene varias aristas: la poca articulación entre la oferta de educación superior local con la demanda laboral y el alto nivel de deserción en curso de capacitación en oficios.

En relación a los problemas actitudinales, algunos factores contextuales, como la propia dinámica generada por el perfil económico-productivo local, que demanda empleo en forma cíclica acompañando las épocas de cosecha, principalmente los primeros meses del año, la existencia de políticas sociales implementadas en forma paralela a los programas de empleo y la calidad del empleo ofrecido, impactan en el nivel de motivación que los actores locales tienen para formarse, superarse y perfeccionar su formación y competitividad en el mercado laboral. Los jóvenes fueron identificados como el grupo más vulnerable, sobre todo en los años inmediatamente posteriores a la finalización de los estudios secundarios. *“Lo más significativo que veo en el tema de personal fue que nos encontramos con una franja de alrededor de 18 y 25 años que no hacen nada. No estudian, no terminaron el secundario, no trabajan, no tienen formación en oficios”*¹⁴.

De allí que la Oficina Municipal de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, haya reforzado su estrategia de focalización en dicha franja étnica, a través de la implementación en Venado del Programa “Jóvenes con más y mejor trabajo”, cuyo taller inicial de capacitación busca fortalecer la cuestión actitudinal de los jóvenes hacia el trabajo. *“Lo más importante que hay que fortalecer es el taller de inducción al mundo del trabajo”*¹⁵.

¹⁴ Patricia Campos, representante de Sesa Select Argentina.

¹⁵ Inés Geraci y María del Arco, responsables implementación del Programa “Jóvenes con más y mejor trabajo”.

2.4.Oferta educativa y mercado laboral

Las instituciones educativas y la formación para el empleo

Una referencia común entre los entrevistados fue la falta de instituciones educativas que logren conformar su currícula de formación en sintonía con las necesidades del mercado laboral y así fortalecer las condiciones de empleabilidad de la población local.

Sin embargo, existen instituciones que, desde el ámbito público y el tercer sector, y en algunos casos también con apoyo del sector privado, desarrollan capacitaciones que sintonizan con el perfil de trabajador/es que busca/n las empresas locales.

En Venado Tuerto existe una variedad de escuelas primarias y medias, ya sea públicas o privadas y, dentro de ellas, de diversa índole, como las escuelas de educación especial, educación manual y educación técnica y agrotécnica (*Ver Anexo IV: Oferta Educativa en Venado Tuerto*). De todas ellas, algunas lograron conformar su currícula de estudio en sintonía con las necesidades del mercado laboral local, para favorecer la inserción laboral de sus alumnos.

Entre ellas, una institución educativa de renombre en Venado Tuerto que cabe nombrar como ejemplo de instituciones educativas que orientan sus programas de formación hacia las necesidades del entorno local, es el **Centro Agrotécnico Regional**¹⁶. Esta institución nace como consecuencia del trabajo articulado de un grupo de individuos encabezados por Fundación Empresaria y 20 cooperativas agrícola-ganaderas, que representaban las diversas actividades productivas de la zona, quienes convergieron en la idea de crear un Instituto de enseñanza media que tuviese orientación agropecuaria. El objetivo del Centro es la *“instrucción teórica y práctica que posibilite el desempeño laboral o universitario con idoneidad profesional y moral”*.

De acuerdo a lo señalado por los entrevistados, este centro-colegio no sólo es el único en el país, sino que pareciera ser modelo de cómo pueden insertarse contenidos que fortalezcan la formación para el trabajo de acuerdo a la especificidad económico-local, a la currícula escolar común a todas las escuelas.

En primer, segundo y tercer grado, los alumnos comparten las materias comunes a cualquier escuela sumando los talleres de:

- Inglés.
- Computación.
- Agro-ecología.
- Reciclaje.
- Huerta orgánica.

En cuarto, quinto y sexto grado, además de las materias comunes a cualquier escuela, los alumnos cursan los siguientes talleres:

- Educación física.
- Inglés.

¹⁶ Para mayor información, ingresar a <http://www.car.esc.edu.ar/>.

- Educación ambiental.
- Computación.
- Agro-ecología.
- Plástica.
- Granja y lombricultura.
- Hilandería y telar.
- Panificación y repostería.
- Taller ecuestre.
- Parques y jardines.
- Dulces y conservas.
- Huerta orgánica.
- Trenzado.
- Manejo ganadero.
- Laboratorio de Ciencias Naturales.

En séptimo grado, primer y segundo año, además de los arriba mencionados, los alumnos pueden sumar conocimiento en los siguientes talleres:

- Pasturas.
- Derivados de la leche y la carne.
- Huerta y monte frutal.
- Tecnología.
- Carpintería.
- Taller rural.
- Mantenimiento.
- Avicultura.
- Ganadería.
- Reciclaje orgánico.

Por su lado, en tercer, cuarto y quinto año, los alumnos suman los talleres de:

- Producción apícola.
- Industrias cárnicas.
- Horticultura.
- Producción de forrajes.
- Ganadería.
- Laboratorio.

- Suelo y fertilizantes.
- Malezas e insectos.
- Suinicultura.
- Agricultura especial.
- Veterinaria.
- Industrias lácteas.
- Computación.
- Análisis de producción.
- Conservación de granos.
- Fitopatología.
- Maquinarias.

Además, la institución ofrece un sistema de pasantías en establecimientos agropecuarios para los alumnos del último año a través de programas que tienen una duración de dos semanas por año, divididos en dos períodos de una semana cada uno. Durante el programa los alumnos del último año del colegio ponen en práctica sus conocimientos teóricos haciendo trabajos agrícola-ganaderos en establecimientos agropecuarios.

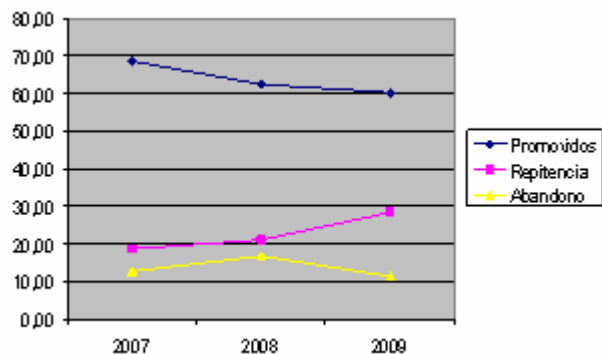
Más allá de las instituciones educativas primarias y secundarias tanto medias como técnicas existentes en la ciudad y la región, existen algunos datos que pueden esclarecer el estado de situación educativa en Venado Tuerto.

De acuerdo a datos provistos por la Delegación Regional de Educación de la Región VII¹⁷ del Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe, a través del informe estadístico del año 2009, del total de matriculados para las escuelas medias de la región VII, el año 2009 hubo un 70% de promovidos, 21% de repitentes y 9% de desertores, estando por debajo en términos de logros y resultados las escuelas técnicas, con un 63% de promovidos, 28% de repitentes y 9% de desertores, en el mismo año.

En el caso de Venado Tuerto, cabe estudiar cómo evolucionaron porcentajes de promoción, repitencia y deserción durante los años 2007, 2008 y 2009, en relación al número total de alumnos matriculados en las escuelas secundarias:

¹⁷ La Delegación Regional de Educación de la Región VII está integrada por Venado Tuerto, Firmat, Rufino y Villa Cañas, entre otros municipios y comunas santafecinas.

Gráfico 2. Porcentajes de promoción, repitencia y deserción, Venado Tuerto (2007-2009)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos provistos por la Delegación Regional de Educación de la Región VII del Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe.

Desde 2007 en adelante, ha crecido el número porcentual de repitentes, y esto explica, en parte, el descenso, también sostenido, del porcentaje de alumnos promovidos sobre el total de matriculados en escuelas secundarias, manteniéndose en valores de entre el 11% y el 16% el porcentaje de alumnos desertores. La no finalización de los estudios secundarios fue uno de los problemas comunitarios identificados por la mayoría de los entrevistados.

En el ámbito de la enseñanza superior y terciaria, existen varias universidades e institutos terciarios en la ciudad, aunque en la mayoría de los casos se trate de sucursales o filiales de universidades nacionales radicadas en otras ciudades del país, como Rosario y Córdoba, cuyo atractivo radica en la cercanía geográfica pero sobre todo en la variedad de la oferta educativa, lo cual en muchas ocasiones produce la migración de los jóvenes recientemente graduados en estudios secundarios.

El gobierno municipal y la formación para el empleo

En este punto, cabe destacar la labor de la **Oficina de Empleo Municipal** que integra la Red de Oficinas de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación¹⁸. Según lo indica información ofrecida por el ministerio mencionado, cada una de estas oficinas es considerada como un servicio de empleo porque su tarea es interrelacionar el conjunto de herramientas de políticas activas de empleo y las oportunidades de trabajo originadas en el sector privado de la economía con las personas desocupadas o aquellas que buscan mejorar su situación laboral.

En el marco de la Red de Servicios de Empleo, las Oficinas de Empleo Municipales son, entonces, organismos técnicos que relacionan la oferta y demanda de trabajo, brindando información y orientación para el empleo y la capacitación, y todo ello en forma gratuita. A la vez, son una vía de información y acceso a diversos programas sociales que ejecuta el Estado, tendientes a aumentar la empleabilidad y el empleo.

En Venado Tuerto, la Oficina de Empleo Municipal trabaja, principalmente, en la implementación de dos programas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: el **“Plan**

¹⁸ La Red de Servicios de Empleo surge con la creación de las Oficinas de Empleo Municipales, a partir de la resolución 176/05 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), que las define como entidades municipales con dependencia técnica de la Unidad de Servicios de Empleo.

Jóvenes con más y mejor trabajo¹⁹ y **“Seguro de capacitación y empleo”**²⁰. Ambos programas tienen, en algunos de sus componentes de implementación, módulos de capacitación y formación en oficios. *“Hacemos cursos y capacitaciones en conjunto con otras instituciones educativas del municipio, gremios y sindicatos. Articulamos con instituciones de capacitación, básicamente en Venado con el Colegio El Industrial, que tiene la experiencia en formación en la actividad metalmecánica, y con la Universidad Tecnológica Nacional”*²¹.

En el marco del Programa **“Jóvenes con más y mejor trabajo”**, la actividad de la Oficina de Empleo Municipal comprende los siguientes ejes u objetivos de trabajo: a. orientación e inducción al mundo del trabajo; b. formación para la certificación de estudios primarios y secundarios; c. cursos de formación profesional; d. certificación de competencias laborales; e. generación de emprendimientos dependientes; f. prácticas calificantes en ambientes trabajo; g. apoyo a la búsqueda de empleo; h. intermediación laboral y apoyo a la inserción laboral.

En el año 2009 la Oficina de Empleo Municipal ha desarrollado los siguientes cursos de capacitación, con el apoyo de SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina), el Colegio El Industrial y la UTN, logrando una aceptable convocatoria²²:

- Mecánica y manejo de motores nafteros.
- Electricidad para el automotor.
- Instalación de sanitarios domiciliarios.
- Ayudante de gasista.
- Mucama de hotel.
- Mozo.
- Auxiliar administrativo (especialidad en liquidación de sueldos y jornales).
- Panadería.

Está previsto, además, que en el año 2010 se realicen los siguientes cursos:

- Auxiliar administrativo.
- Electrónica básica.

¹⁹ Este programa tiene como objetivo generar oportunidades de inclusión social y laboral de los jóvenes, a través de acciones integradas, que les permitan construir el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo. Para mayor información, ingrese a <http://www.trabajo.gov.ar/planesyprogramas/programajovenes.asp>.

²⁰ El Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) fue creado mediante el Decreto 1506, en el año 2004, con el objetivo de poner en marcha un esquema de políticas activas de empleo que brinden apoyo a los trabajadores desocupados del Programa Jefes de Hogar (PJH) en la búsqueda de empleo, en la actualización de sus competencias laborales en su inserción laboral. Para mayor información sobre el Seguro, ingrese a <http://www.trabajo.gov.ar/seguroc/indexsc.asp>

²¹ Lucila Bedolla, Lic. en Trabajo Social. Trabaja en la Oficina de Empleo Municipal.

²² De acuerdo a los datos suministrados por la Oficina de Empleo Municipal, al momento de realizar la entrevista se encontraban registrados en la base de datos 220 jóvenes como beneficiarios de este programa, ingresando, según estimaciones, 100 más durante el 2010.

- Armado y reparación de PC.
- Capacitación para el servicio doméstico.
- Jardinería.
- Tornero.
- Soldador.
- Matricero.
- Panadería.

Cabe destacar que muchos de los cursos de capacitación ofrecidos a través de este programa, están orientados al autoempleo o de servicios, y sólo algunos de ellos, se vinculan con las reales necesidades del mercado local como la industria metalmecánica y contratación de personal eventual en el mercado agropecuario.

De acuerdo a datos provistos por la Oficina de Empleo Municipal, actualmente habría aproximadamente 400 beneficiarios del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.

El Programa **Seguro de capacitación y empleo** en Venado Tuerto²³, por otro lado, está destinado a personas desocupadas y su objetivo es la inserción laboral, contando los beneficiarios con una asignación mensual de \$225 pesos y con acceso a los siguientes servicios:

- Orientación laboral al desempleado y apoyo a la búsqueda de empleo.
- Intermediación laboral que vincule las demandas de las empresas y las capacidades de los desempleados.
- Formación y capacitación laboral y entrenamiento para los desocupados.
- Finalización de estudios primarios y secundarios y apoyo a emprendimientos individuales y asociativos.
- Derivación a servicios sociales.

En Venado Tuerto se han realizado, según informan desde la Oficina de Empleo Municipal, tres tipos de **talleres**: de orientación laboral, de apoyo a la búsqueda de empleo (armado de *curriculum vitae* y preparación para entrevistas laborales) y de orientación al trabajo independiente.

Los desafíos de la implementación de este programa en el municipio se relacionaron sobre todo con el proceso de reasignación de los beneficiarios de programas anteriores que tuvieron que optar por entrar al Seguro de Capacitación y Empleo o el Plan Familias²⁴. “Con el Seguro de Capacitación y Empleo se trabaja con la población del Jefes y Jefas de Hogar, porque cuando se terminó se les ofrecieron dos opciones: el Seguro de Capacitación y Empleo y el Plan Familias. Los que eligieron el Seguro de capacitación eligieron una salida de empleabilidad. El Plan Familias, en cambio, garantiza un ingreso hasta que tus hijos cumplen los 18 años, lo cual te garantiza un

²³ De acuerdo con los datos suministrados por la Oficina de Empleo Municipal, al momento de realizar la entrevista se encontraban registrados en la base de datos 181 beneficiarios.

²⁴ Quienes en su momento fueron beneficiarios del Plan Familias, fueron transferidos al plan Asignación Universal por hijo.

ingreso mayor sostenido en el tiempo que el Seguro, que sólo dura dos años. Esto hizo que el Seguro hoy cuente entre sus beneficiarios a los que no pudieron entrar al Plan Familias: los que tienen hijos grandes y no tienen empleo. Eso conforma una masa que es muy difícil de insertar hoy en el mercado laboral y para ellos están pensados los cursos que realizamos”²⁵.

El Seguro de Capacitación y Empleo tiene, a su vez, una variante que permite a los beneficiarios fortalecer sus proyectos de autoempleo y emprendedorismo, recibir las capacitaciones y cobrar todas las asignaciones mensuales correspondientes a los dos años que dura el Seguro de una sola vez y al inicio, para poder destinar ese dinero a la inversión para la compra de herramientas y materiales necesarios para su proyecto de negocios. Esta variante se llama Programa de Inserción Laboral Autoempleo (PIL Autoempleo).

De acuerdo a datos provistos por la Oficina de Empleo Municipal, a la fecha habría 168 beneficiarios del Seguro de Capacitación y Empleo y 70 proyectos de negocios aprobados y autosustentables.

Además, a través de la Oficina de Empleo Municipal se implementa el **Programa de Inserción Laboral en el Sector Privado**, también proveniente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, cuyo objetivo es el de facilitar la inserción laboral de los trabajadores desocupados en el sector privado de la economía, favoreciendo de esta manera también a las empresas en la búsqueda de personal²⁶. Pueden participar en el programa los trabajadores del Seguro de Capacitación y Empleo y los beneficiarios del Programa de Empleo Comunitario (PEC) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación²⁷. A través de este Programa las pequeñas y medianas empresas incorporan personal, en la medida de sus necesidades, accediendo a:

- Trabajadores previamente capacitados, formados dentro de la órbita de la Oficina Municipal de Empleo.
- Una importante reducción en lo que pagan en salarios debido al aporte que realiza el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, apoyando la contratación de nuevos trabajadores en empresas privadas.
- La posibilidad, para las empresas, del pago de las contribuciones sólo sobre la porción del salario a su cargo, obteniendo una importante disminución en las contribuciones patronales.

Si bien no hay datos numéricos precisos sobre la cantidad de empresas que adhirieron a la propuesta del Programa de Inserción Laboral en el Sector Privado (PIL), la Oficina de Empleo Municipal informó que se realizaron varios convenios con semilleros locales que anualmente

²⁵ Lucila Bedolla, Lic. en Trabajo Social. Trabaja en la Oficina de Empleo Municipal.

²⁶ Para mayor información sobre el Programa de Inserción Laboral en el Sector Privado del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ingrese a:

<http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/promocion/insecpriv.asp> .

²⁷ El Programa de Empleo Comunitario (PEC) está dirigido a trabajadores de baja calificación laboral mayores de 16 años, que no perciban prestaciones provisionales o Seguro de Desempleo, ni se encuentren participando en otros programas de empleo o capacitación nacionales, provinciales o municipales. Todo beneficiario titular percibe una suma mensual de \$150 en forma directa e individual. Debe realizar contraprestaciones en un proyecto presentado por un Organismo Responsable para la cual deberán tener una dedicación horaria diaria no inferior a cuatro horas o superior a seis diarias. Para mayor información, ingrese a www.trabajo.gov.ar

emplean a beneficiarios de los programas que realizan. De acuerdo a datos provistos por la Oficina de Empleo Municipal, actualmente serían 280 los beneficiarios del Programa de Empleo Comunitario.

De esta manera, la Oficina de Empleo Municipal facilita no sólo la capacitación y formación para el trabajo, sino que además intermedia con las empresas para que contraten a sus beneficiarios capacitados en oficios. Esta tarea se ve fortalecida a través de la implementación, también en la órbita de la Oficina de Empleo Municipal, del **Programa de Entrenamiento para el Trabajo en el sector privado**, cuyo objetivo es entrenar a los trabajadores desocupados mediante el desarrollo de prácticas en puestos de trabajo en el sector privado, para mejorar sus posibilidades de inserción laboral²⁸. De acuerdo a información provista por la Oficina de Empleo Municipal, aún no se han realizado convenios con empresas para la incorporación de trabajadores a sus plantas.

Otros espacios para la formación del empleo

Venado Tuerto cuenta con otros espacios de formación para el empleo, en especial centros de formación profesional, entre los que se destaca, por ejemplo, el trabajo del Sindicato de Mecánicos y Afines de Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA). Esta institución ofrece entrenamientos gratuitos a todas aquellas personas que quieran capacitarse y adquirir un oficio determinado con miras a la inserción laboral. Actualmente desarrolla, con financiamiento del Ministerio de Trabajo Nacional y la colaboración de la UTN local y el Colegio Técnico El Industrial, los siguientes cursos:

- Electricidad del automotor.
- Mecánico motores nafteros.
- Inyección nafta.
- Chapista.
- Inyección diesel.
- Pintor y colorimetría autos.
- Tornero-soldador-martillero.

²⁸ Para mayor información sobre el Programa de Entrenamiento para el Trabajo en el Sector Privado del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ingrese a <http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/promocion/entresecpriv.asp>

3. Desafíos. Empleo y empleabilidad en Venado Tuerto

En este apartado se describen las principales problemáticas que, vinculadas al tema del empleo, fueron identificadas en las entrevistas realizadas a los actores clave en campo y en los talleres sectoriales donde se discutieron los principales desafíos en materia de empleabilidad.

Para una mayor comprensión, y a los fines analíticos, basándonos en el marco teórico presentado en las primeras páginas del informe, las principales problemáticas mencionadas en las entrevistas y talleres sectoriales fueron agrupadas en los siguientes ejes de problemas vinculados a la empleabilidad local.

3.1.Desvinculación entre la oferta educativa y necesidades del mercado laboral

Insuficientes espacios de formación universitaria y terciaria vinculados a las necesidades del mercado

Uno de los principales problemas que explican la desvinculación entre la oferta educativa y el mercado laboral es la poca cantidad de espacios de formación universitaria y terciaria vinculados a las necesidades del entorno productivo local.

La ciudad de Venado Tuerto cuenta con 3 institutos de formación terciaria y con una sede regional de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), así como con algunas carreras de la Universidad Nacional de Rosario y la Universidad Blas Pascal.

Sin embargo, gran parte de los jóvenes de Venado migran hacia otras ciudades para realizar sus estudios, en especial a Rosario, dada su cercanía, y en menor medida a Buenos Aires y Córdoba. “Acá, salvo algunas escuelas técnicas, que tienen mucho contenido teórico, y el Colegio Agrotécnico, escuela privada, no tenés alternativas que te permitan quedarte en la ciudad”²⁹.

Esto es vislumbrado como un problema para algunos encuestados, quienes entienden que se pierden recursos valiosos ya que, una vez que los jóvenes migran para estudiar, algunos se quedan a vivir en esos centros urbanos. Sin embargo, existen indicios de que este problema empieza a revertirse con la radicación de sedes regionales de universidades e institutos terciarios, y con el fortalecimiento de la oferta virtual de capacitación existente. “Aquí en Venado no hay formación técnica. A fines de 2009 se creó por Ley Nacional la Universidad Agraria Nacional, que tendría sede aquí, pero aún no se concretó nada”³⁰.

La iniciativa de creación de la Universidad Agraria Nacional³¹ estaría acompañada, además, de un proyecto del gobierno municipal que, junto con el sector privado, conformará un Centro Tecnológico de Alta Competitividad Agropecuaria. La idea es aprovechar el importante potencial que ofrece la red de 14 semilleros instalada en el Departamento General López para concentrar en Venado Tuerto todos los eslabones de la cadena productiva, a lo que ahora se sumaría la carrera universitaria.

Según el texto de la ley, “será objetivo de la Universidad Agraria Nacional que las carreras que constituyan su oferta académica no se superpongan con las de otras casas de altos estudios,

²⁹ Mario Huber, director del Colegio Agrotécnico de Venado Tuerto.

³⁰ Pablo Rivelli, representante de Adecco Venado Tuerto.

adecuando programas y currículas a un perfil específico vinculado a las características del sector agropecuario”. La nueva universidad impartiría las siguientes carreras:

- Administración agropecuaria.
- Ingeniería metalmecánica aplicada a la actividad agropecuaria.
- Estudios geológicos y uso del suelo.
- Ingeniería agropecuaria inclinada a la producción ambiental sustentable.

Sin embargo, cabe destacar que esta desvinculación entre oferta de capacitaciones y necesidades del mercado laboral también se registra en las capacitaciones técnicas y en oficios. La existencia de una oferta de capacitaciones por fuera de la educación primaria, secundaria y terciaria, que dé una oportunidad a aquellos que por diversas razones no pudo terminar el colegio, es fundamental en Venado Tuerto.

Falta de capacidades básicas para cualquier trabajo

El problema de la desarticulación entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral se manifiesta de manera más general desde los primeros años de estudio. Las personas que logran integrarse al mercado laboral no cuentan con las habilidades básicas necesarias para manejar situaciones cotidianas en sus trabajos. De acuerdo a lo afirmado por los entrevistados, entre las habilidades que más difíciles se consiguen se encuentran el saber expresarse, relacionarse con el prójimo, cumplir con las tareas que le son asignadas, resolver situaciones que escapan lo cotidiano.

A esta lista de aptitudes personales se suman el conocimiento de las personas sobre inglés y computación, dos áreas que se consideran básicas para gran parte del trabajo, sobre todo, para hacer frente a actividades de mayor calificación, de tipo administrativas, profesionales o de supervisión. Sin embargo, se ha visto que el manejo de electrónica o el dominio de algún otro idioma son también necesarios para otro tipo de tareas más mecánicas, como, por ejemplo, operar una maquinaria de complejidad tanto en el sector agropecuario como en el metalmecánico, cuyas instrucciones están escritas en inglés y cuya tecnología se basa en principios básicos de computación.

Pocas oportunidades educativas para los grupos más vulnerables

Cabe destacar en este punto las dificultades que se observan en la oferta educativa existente para la formación de capacidades entre los grupos más vulnerables de la localidad. Programas de este tipo deben contemplar no sólo la generación de conocimiento sobre oficios o habilidades para el trabajo, sino que deberán ser complementados con módulos enfocados hacia la motivación y generación de confianza.

3.2. Desvinculación entre programas de promoción públicos y necesidades locales

Desarticulación entre mercado laboral e instituciones educativas, y entre programas de promoción públicos

Aún cuando se superase la cuestión de la desarticulación entre oferta educativa y mercado laboral, diferentes actores consideran que no existen programas públicos tendientes a mejorar los resultados en materia de empleabilidad. Por ejemplo, se pueden promover fuentes de autoempleo a través de determinados programas, pero no se realiza el seguimiento necesario para sostener y

mejorar estos emprendimientos en el tiempo, a través de la ayuda para la participación en rondas de negocios, ferias de productos locales, entre otras cosas.

Poco aprovechamiento de programas nacionales y provinciales

Los programas que intentan abordar la problemática del empleo en diferentes lugares del país, en general son iniciativas que parten de la nación o la provincia a la que pertenece el municipio. Se mencionó el hecho de que la especificidad de las problemáticas del mercado laboral es tan propia que difícilmente puedan ser adaptadas para dar una solución en Venado Tuerto. En general se vuelve preciso complementar estos programas con iniciativas locales que respondan de manera directa a las problemáticas municipales. De todos modos, cabe destacar la tarea que realiza la Oficina de Empleo Municipal en la adecuación de los programas nacionales al contexto local.

3.3. Problemas de terminalidad educativa

Deserción escolar y repitencia

Las entrevistas realizadas en campo y los datos aportados por las instituciones educativas en el taller de sensibilización sectorial que se llevó a cabo en abril de 2010 revelaron que existe un gran porcentaje de jóvenes que no finalizan sus estudios secundarios, requisito que la mayoría de las empresas reconocieron como elemental para acceder a las entrevistas laborales y, finalmente, lograr el puesto de trabajo.

A la deserción escolar se suma la repitencia como factor que aumenta la desmotivación para la conclusión de los estudios. El problema se agrava teniendo en cuenta que no existen programas que contemplen, faciliten y estimulen lo suficiente a la población ya adulta (jóvenes que superaron la edad escolar y adultos) que no finalizó sus estudios. Por esta razón el problema de exclusión del mercado laboral por la no finalización de los estudios secundarios se termina volviendo una constante de la que es difícil salir.

Además, algunos de los cursos de capacitación en oficios requieren el certificado de finalización de estudios secundarios para la inscripción, lo que genera que quienes no hayan finalizado sus estudios no puedan formarse en oficios especialmente valorados por el mercado de trabajo local. Esta situación agrava la situación de estas personas porque genera un efecto de mayor exclusión.

La deserción escolar se ve agravada por el hecho de que no hay programas que traten este tema, y las políticas públicas que existen tratan el problema de manera parcial. Por ejemplo, el **Plan Fines** (Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios)³² tiene mucho éxito entre los alumnos que terminaron de cursar el 5º año pero adeudan una serie de materias, pero el programa no contempló, en su fase inicial de implementación, a las personas que no terminaron de cursar el secundario.

Poca flexibilidad por parte de empresas y escuelas para terminar estudios

En Venado Tuerto hay una sola escuela nocturna para adultos (EMPA), y los institutos de educación no ofrecen flexibilidad (tolerancia con ausencias, tutorías, etc.) para que las personas que estudian y trabajan puedan terminar sus estudios. Por otro lado, las empresas no motivan, en su

³² Para mayor información, ingrese a <http://fines.educ.ar/>.

mayoría, a sus empleados a terminar el secundario y no les ofrecen facilidades para hacerlo, como por ejemplo, ofreciendo días por estudio o incentivos por título secundario, entre otros.

3.4. Falta de capacidades técnicas específicas

Alto nivel de deserción en cursos en oficio o técnicas específicas

Los problemas de terminalidad educativa se extienden a los cursos de capacitación en oficios que ofrecen las organizaciones de la sociedad civil y la Oficina de Empleo Municipal.

Un porcentaje alto de los que inician los cursos no los finalizan, en la mayoría de los casos por falta de compromiso o interés y en otros casos por necesidad de utilizar ese tiempo en la realización de trabajos temporarios de baja remuneración que requieren poca calificación. *“Pero el gran problema es que la mayoría no cumple con el 80% de asistencia a clases, requisito básico que garantice un mínimo compromiso”*³³. De acuerdo a la palabra de los entrevistados, los cursos de oficio o técnicas específicas no generarían, en su mayoría, los suficientes incentivos para garantizar la permanencia de los inscriptos, frente a los beneficios en recursos materiales que ofrece cualquier trabajo, aunque sea temporal. En este contexto, los cursos son vistos muchas veces como pérdida de tiempo.

De ello se desprende la necesidad de avanzar en el diseño de incentivos que alienten la finalización de los estudios técnicos, como el ofrecimiento de becas y horarios vespertinos que permitan mantener los trabajos temporarios, la flexibilización de los requisitos de asistencia y el ofrecimiento de un sistema de tutorías para garantizar, en la medida de lo posible, el seguimiento, y el éxito, de los casos más difíciles.

Falta de capacitaciones específicas acordes a demandas locales

Por otro lado, si bien en las entrevistas se mencionaron algunas formas de articulación entre instituciones educativas y las empresas que demandan mano de obra, también se detectó la falencia en la oferta de capacitaciones ofrecida, tanto a nivel gubernamental y de la sociedad civil, orientadas al fomento a la inserción laboral de los sectores más vulnerables de la población. La mayoría de los cursos de capacitación están orientados a fortalecer las capacidades individuales para la generación de fuentes de ingreso a través de un autoempleo o microemprendimiento. La baja articulación entre empresas y sectores relevantes de la comunidad vinculados al tema de la empleabilidad a través del dictado de capacitaciones, como el gobierno municipal, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, entre otros, hace que la formación que ofrecen los cursos y las capacidades individuales generadas no deriven necesariamente en la incorporación de las personas capacitadas en las empresas locales a través de empleos estables en relación de dependencia.

Dentro de los temas identificados como problemáticos en la oferta educativa de Venado Tuerto, se identificó la falta de capacitación en uso de maquinarias de alta tecnología que utilizan muchas de las empresas de la zona. Esto se debe, en gran parte, a la falta de acceso a las máquinas.

Por otro lado, se señaló que existe una baja correlación entre los talleres de formación de mano de obra brindados por algunas organizaciones de la sociedad civil y/o municipio con la actual demanda laboral, y con los intereses de los potenciales participantes, lo que redundaría en una baja participación y baja salida laboral. A esto se le suma la falta de espacios para la formación de liderazgos y capacitación para los cargos gerenciales en cuestiones relacionadas al trabajo en

³³ Luis Cuicchi, secretario gremial de SMATA.

equipo y motivación de sus empleados. Estas capacitaciones en general son ofrecidas por las propias empresas para completar la formación que traen sus empleados.

Esta desvinculación entre oferta educativa, capacitaciones existentes y demanda laboral genera que en algunos rubros los puestos laborales vacantes no puedan ser ocupados por falta de capacidad técnicas de los desempleados.

Desinformación de los jóvenes sobre las opciones de formación disponibles y su salida laboral

Un factor agravante de la situación relacionada a la falta de espacios disponibles para la formación en capacidades especialmente valoradas por el mercado laboral local lo constituye la falta de información de los ciudadanía sobre los cursos de capacitación y carreras que sí están disponibles en Venado Tuerto, su costo, frecuencia y modalidad de cursada (presencial o virtual), vinculación con el entorno productivo y salida laboral. Esta información resulta vital, sobre todo para los jóvenes que migran hacia otras ciudades, desconociendo las opciones de oferta educativa que les brinda su ciudad. El desinterés que demuestran algunos jóvenes al momento de definir su futuro educativo va de la mano de la desinformación que tienen algunos de ellos sobre las oportunidades que ofrece la ciudad.

3.5. Problemas actitudinales y motivacionales

Más allá de la falta de formación técnica para el trabajo y de la existencia de problemas de terminalidad en los estudios secundarios, los entrevistados señalaron que, en casi todas las ocasiones, uno de los mayores obstáculos es la falta de actitud de los jóvenes y adultos, la desmotivación y el desinterés por la formación. Además, los entrevistados advirtieron la vinculación directa entre esas limitaciones y las posibilidades de ingresar con éxito al mercado laboral. Si bien este problema se registra hoy con mayor frecuencia en la población joven, los efectos de la desmotivación en la población adulta son, quizás, más difíciles de remover. Falta del sentido de la responsabilidad, baja estima, baja disposición para trabajar en equipo e interactuar y falta de valoración de la formación educativa, del nivel que fuere, como forma de superación personal, como motor del progreso personal. Los jóvenes no saben, en general, qué hacer. No encuentran referentes ni en sus familias ni en otros espacios para formarse una idea de su propio futuro. Estos son algunos de los problemas que fueron identificados por los entrevistados en campo y por los actores que asistieron a los talleres de sensibilización por sectores.

El problema de la desmotivación atraviesa, y explica, en parte, a todas las demás problemáticas identificadas en este diagnóstico. Ya sea para terminar los estudios o para llevar adelante la responsabilidad que implica cualquier empleo, se destacó un importante problema actitudinal y de motivación.

Por último, otra arista relevante en las problemáticas relativas al empleo y a la falta de motivación entre los adolescentes es la falta de espacios de contención, ya sea en sus casas, en las escuelas, u otros espacios recreativos que puedan brindar un apoyo extra en cuestiones de la vida en general. En el caso de las escuelas, la falta de recursos materiales y la necesidad de atender a los problemas cotidianos de la formación les impiden organizar actividades extracurriculares, de todo tipo, que contengan a los alumnos una vez que finaliza el día escolar y regresan a sus casas. El horario extracurricular podría ser un espacio valioso para contener a los jóvenes.

4. Recomendaciones y potenciales líneas de acción

En el apartado anterior, se describieron varios problemas o desafíos que surgieron del estudio de fuentes secundarias y, en especial, de las entrevistas y encuentros realizados con actores clave de Venado Tuerto.

A partir de ello, se ofrece en la presente sección una serie de recomendaciones y potenciales líneas de acción que puedan servir de puntapié inicial para diseñar programas comunitarios integrales que atiendan a las prioridades destacadas por los diferentes sectores de la sociedad.

4.1. Programa de pasantías, prácticas profesionales y capacitaciones en oficios identificados como necesarios para el mercado laboral

Problemas abordados

- Desvinculación entre la oferta educativa y necesidades del mercado laboral.
- Desvinculación entre programas de promoción públicos y necesidades locales.
- Falta de capacidades técnicas específicas.

Introducción

El trabajo de campo reveló la desvinculación entre la demanda de mano de obra y la oferta de capacitación existente. Esta desvinculación entre sectores es causante, en parte, de la falta de capacidades técnicas específicas por parte de los empleados para el manejo de herramientas o maquinaria de alta complejidad, comúnmente utilizadas en las grandes empresas y las PYMES proveedoras. Esta situación se vuelve especialmente difícil de superar sin la intervención del sector privado debido al alto costo que implica contar con las maquinarias por parte de los institutos de formación. Alternativamente a la provisión de este material por parte de las empresas, se podría pensar en el aprovechamiento de programas nacionales y provinciales de promoción para la compra de este tipo de herramientas.

Contenido

- Componente 1: Pasantías y prácticas profesionales en empresas.

Diseñar e implementar un programa de pasantías y prácticas profesionales en el uso de las herramientas y maquinaria de alta complejidad por parte de técnicos y/o operarios especializados en su uso. Las pasantías o capacitaciones en las empresas que cuentan con esta tecnología se realizarían con un tutor asignado por las empresas participantes del programa, con la finalidad de mejorar las capacidades de los beneficiarios que potencialmente puedan ser incorporados a estas y otras empresas.

- Componente 2: Capacitaciones con maquinarias provistas por empresas

Realizar capacitaciones puntuales en el marco de algún programa o institución educativa ya existente, como las organizadas a través de la oficina de empleo municipal o SMATA, donde las empresas provean las maquinarias para la realización de las mismas y los técnicos para explicar su utilización. También podrían organizarse estas capacitaciones para los alumnos de los últimos años de las escuelas secundarias, en horarios escolares para asegurar la asistencia.

Metodología

La definición de los detalles de estas capacitaciones, que pueden incluir modalidad teórica y práctica, debería contar con la colaboración de los diferentes sectores interesados en el tema, contando con el apoyo municipal, la experiencia de las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones educativas. Las empresas, por su parte, podrían, en este marco, abrir sus puertas para la realización de prácticas laborales, difundir las convocatorias y aportar fondos para el financiamiento.

4.2.Elaboración de una guía para el estudiante de Venado Tuerto

Problemas abordados

- Falta de capacidades técnicas específicas.

Introducción

La falta de información sobre la oferta educativa existente en Venado Tuerto y la región es una de las razones que explican la falta de capacidades técnicas específicas entre los jóvenes.

Para neutralizar el efecto de la desinformación se propone avanzar en el diseño de una propuesta que genere un nuevo circuito de información, transparente y abierto, en el que participen todos los sectores políticos, sociales y económicos de la ciudad. El producto que derive de ese intercambio podría llamarse *Guía para el estudiante de Venado Tuerto*.

Contenido

La Guía incluirá la siguiente información, organizada en forma tal de poder ser utilizada en forma práctica y funcional por diferentes tipos de público:

- Listado de escuelas de la ciudad y planes de estudio.
- Listado de institutos para la finalización de estudios secundarios.
- Listado e información detallada sobre carreras universitarias de grado y posgrado, carreras terciarias y tecnicaturas, disponibles en la ciudad de Venado Tuerto, cada una con planes de estudio, materias, duración, modalidad y frecuencia de cursada, requisitos, costo.
- Listado de capacitaciones en oficios disponibles en la comunidad con información sobre requisitos de ingreso, lugar e instituciones organizadoras, salida laboral, costo, certificación.
- Diagnóstico sobre el perfil económico productivo local y salida laboral con: información socioeconómica general del municipio, prestando especial atención al perfil productivo y la demanda del mercado laboral; información sobre empresas, puestos de trabajo requeridos con frecuencia y capacidades necesarias para acceder a ellos; vinculación con el capítulo relacionado a las carreras y capacitaciones en oficios.
- ¿Cómo elegir? Orientación vocacional. Las empresas de recursos humanos de Venado Tuerto podrían colaborar en el diseño de este capítulo. Podría incluirse un formulario estandarizado para evaluar perfiles laborales, con dato de contacto para hacer consultas.
- Información acerca de talleres de orientación vocacional gratuitos.

Metodología

Se realizarán encuentros puntuales con diferentes actores vinculados al tema para el relevamiento de la información que aún no se encuentra disponible. La información que será volcada en la Guía será aportada por todos los sectores vinculados a la educación y el empleo en Venado Tuerto. La idea es generar sinergias entre la información y los recursos disponibles en el ámbito público, privado y de la sociedad civil locales.

La Guía estará disponible tanto en formato impreso como digital, lo que posibilitará la actualización constante de su información todos los años.

Distribución

El documento podría estar disponible tanto en formato impreso como digital, para facilitar su distribución, aprovechando las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la comunicación, de modo que sea posible captar la atención de los jóvenes, habituados en el uso de estas nuevas herramientas. Además, la Guía podría ser distribuida en formato impreso no sólo en los últimos años de la escuela secundaria de todas las escuelas de la ciudad, sino también entre los grupos más vulnerables que no tienen acceso a la educación formal, incorporando la colaboración de la Secretaría de Educación de Venado y la Oficina Municipal de Empleo.

La Guía será un documento de acceso público, práctico y de fácil lectura, que estará a disposición de todo aquel que quiera consultarla.

De manera complementaria, se podrán realizar una serie de charlas en colegios secundarios sobre las oportunidades que ofrece el mercado laboral y la oferta de capacitaciones disponible en la región.

4.3.Organización de talleres de motivación y preparación para el mundo del trabajo en las escuelas secundarias

Problema abordado

- Problemas de terminalidad educativa.
- Problemas actitudinales y motivacionales.

Introducción

Estos talleres podrían ser brindados con el apoyo de las empresas de recursos humanos de Venado Tuerto, que tienen experiencia en el manejo de grupos, motivación, análisis del perfil laboral y orientación vocacional.

Se podrían realizar talleres en escuelas tanto técnicas como normales, debiéndose convocar a los últimos dos años de la escuela secundaria. Por ello, deberá haber un compromiso de la Municipalidad, a través de la Secretaría de Educación y la Unidad Regional VII de Santa Fe, para lograr el compromiso de las autoridades escolares en la convocatoria y el seguimiento que asegure la presencia de los alumnos.

Contenido

Los talleres podrían ser organizados alrededor de las siguientes temáticas:

- Taller 1: Orientación vocacional. Introducción

- Taller 2: ¿Estudiar para qué? La vida después del colegio. En este taller podrían participar ex alumnos de las escuelas que sean considerados “ejemplares”, para que tengan una charla de igual a igual con los alumnos de 4 y 5 año, contándoles qué hicieron cuando terminaron la escuela, dónde estudiaron, si trabajaron, despejen dudas e inquietudes y den recomendaciones sobre sus experiencias.
- Taller 3: Orientación vocacional. Taller vocacional.

Metodología

Se realizarán tres talleres en cada una de las escuelas. Participarán activamente en la convocatoria las autoridades escolares. Las exposiciones estarán a cargo de representantes de empresas de recursos humanos y habrá testimonios de representantes de instituciones educativas y ex alumnos de las escuelas. Los destinatarios serán alumnos de 4 y 5 año de escuelas secundarias.

4.4.Cursos de computación, inglés y aptitudes generales para el trabajo

Problema abordado

- Desvinculación entre la oferta educativa y necesidades del mercado laboral.
- Problemas de terminalidad educativa y deserción escolar.
- Problemas actitudinales y motivacionales.

Introducción

Para la realización de estos talleres se podrá convocar a las instituciones que ya están trabajando en el uso de las nuevas tecnologías y brindan cursos de informática.

Metodología

Se encontrará una sede para realizar los talleres semanales de forma gratuita. Participarán activamente en la convocatoria las autoridades escolares. Los destinatarios serán alumnos de escuelas secundarias aunque podrán participar del mismo también adultos interesados en el tema.

4.5.Programa de promoción del emprendedorismo

Problema abordado

- Problemas actitudinales y motivacionales.

Introducción

Como una alternativa a las problemáticas vocacionales y motivacionales, se propone generar un programa que motive el autoempleo sustentable como una fuente de ingreso válida en la zona.

La intención es ofrecer una serie de cursos para la generación de planes de negocio que deriven en emprendimientos sustentables en el tiempo y generen valor agregado en la zona. Los cursos pueden ser promovidos desde la municipalidad y contar con la colaboración de la sociedad civil, las instituciones educativas y las empresas.

Contenido

- **Introducción al emprendedorismo**

- Objetivo: Introducir al público en la temática del emprendedorismo.
- Contenido: Creatividad e innovación. El emprendedorismo como eje en la actividad económica del hombre. La identificación de oportunidades económicas. Requisitos básicos para iniciar un microemprendimiento.

- **Fuentes de financiamiento y promoción de proyectos productivos**

- Objetivo: Fortalecer los conocimientos en principales líneas de financiamiento y principales programas de promoción de microemprendimientos vigentes y técnicas para la solicitud y gestión de los mismos.
- Contenido: Información y mecanismos de acceso a algunas fuentes de financiamiento y programas de promoción de microemprendimientos vigentes. Instituciones y gestión de fondos.

- **Planes de negocio**

- Objetivo: Fortalecer los conocimientos en cadenas productivas, resultados y sustentabilidad del emprendimiento.
- Contenidos: Objetivo de un proyecto. Plan de negocio individual o asociado, ajustado a la realidad local del sector. Mercado, tecnología y administración.

- **Asociativismo**

- Objetivo: Fortalecer los principales conceptos ligados a las prácticas asociativas y sus ventajas.
- Contenidos: Motivaciones e intereses. Ventajas del asociativismo en la inserción de los emprendedores al mercado (formal e informal). Convicciones, actitudes y compromisos del sujeto que se asocia en un colectivo socio-productivo. Diversos modelos de asociativismo.

- **Gestión de emprendimientos**

- Objetivo: Fortalecer los conocimientos en nociones de administración.
- Contenidos: Organización del emprendimiento. Cuentas y gestión. Aspectos legales y administrativos. Los productos y el mercado.

Metodología

Las capacitaciones estarán dirigidas a todas aquellas personas que tenga inquietudes emprender empresas de pequeño tamaño pero que generen valor de manera sustentable. Para ello, las organizaciones locales, sean públicas, privadas o de la sociedad civil, podrán acercar potenciales beneficiarios y darles seguimiento entre taller y taller. Esta actividad será posible sólo con la articulación algún programa de acceso a crédito y de seguimiento y soporte del emprendedor.

4.6. Constitución de una Mesa de diálogo comunitario de Venado Tuerto

Para llevar adelante algunos de estos y otros proyectos comunitarios que atiendan a la problemática de la empleabilidad local, se conformará una mesa de diálogo comunitario de Venado

Tuerto, un espacio intersectorial de articulación y acción conjunta. Participarán actores políticos, empresas de la ciudad y la región, organizaciones de la sociedad civil e instituciones educativas, entre otros. Además, contarán con la moderación y guía de un facilitador externo.

Sus objetivos serán: generar un espacio de diálogo entre los diferentes sectores de la sociedad; motivar el trabajo articulado entre sectores público, privado y de la sociedad civil; mejorar la relación entre sectores a través del conocimiento íntimo de las problemáticas de cada uno; encontrar soluciones consensuadas a las problemáticas comunitarias.

Su composición, formas de funcionamiento y procedimientos para la toma de decisión deberán ser debatidos y aprobados en conjunto por los actores que la conformen en sucesivos encuentros.

Anexo

Páginas web consultadas

- www.venadotuerto.gov.ar. Municipalidad de Venado Tuerto.
- www.car.esc.edu.ar. Centro Agrotécnico Regional Venado Tuerto.
- www.trabajo.gov.ar. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- www.fundipe.es. Fundación para el Desarrollo de la Función de los Recursos Humanos.
- www.observatoriopyme.org.ar. Fundación Observatorio Pyme.
- www.venadotuerto.com.
- www.frvt.utn.edu.ar. Universidad Tecnológica Nacional. Facultad Regional Venado Tuerto.
- www.santafe.gov.ar. Dirección Provincial del Instituto Provincial de Estadísticas y Censos de la Provincia de Santa Fe.
- www.mininterior.gov.ar. Secretaría de Asuntos Municipales del Ministerio del Interior Nacional.
- www.estudiar.devenado.com/. Portal de la oferta educativa de Venado Tuerto.

Entrevistas realizadas

Aime, Ricardo. Director Comunidad Digital, Educación virtual. Responsable Universidad Blas Pascal. Entrevistado por Patricio Gigli, Venado Tuerto, 3 de febrero de 2010. Entrevista personal.

Bedolla, Lucila. Lic. en Trabajo Social. Trabaja en la Oficina de Empleo Municipal. Entrevistada por Patricio Gigli, Venado Tuerto, 3 de febrero de 2010. Entrevista personal.

Campos, Patricia. Gerente de Sesa Select Argentina, Sede Venado Tuerto. Entrevistada por Patricio Gigli, Venado Tuerto, 4 de febrero de 2010. Entrevista personal.

Cuicchi, Luis. Secretario Gremial SMATA. Dirección de formación y capacitación. Entrevistado por Patricio Gigli, Venado Tuerto, 5 de febrero de 2010. Entrevista personal.

De Bary, Patricia C. Fundación Conciencia Sede Venado Tuerto. Entrevistada por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 11 de junio de 2009. Entrevista personal.

De Marchi, Mirtha. Directora de Educación. Municipalidad de Venado Tuerto. Entrevistada por Maria Victoria Boix, en Venado Tuerto, 11 de junio de 2009. Entrevistada por Patricio Gigli en segunda oportunidad, el 4 de febrero de 2010. Entrevista personal.

Del Arco, María. Responsable Implementación “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Entrevistada por Patricio Gigli, Venado Tuerto, 3 de febrero de 2010. Entrevista personal.

Druetta, Sergio. Presidente Cámara de Comercio e Industria. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 11 de junio de 2009. Entrevista personal.

Eito, Eduardo. Secretario de Extensión Universitaria, Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Venado Tuerto. Entrevistado por Patricio Gigli, Venado Tuerto, 4 de febrero de 2010. Entrevista personal.

Ferretti, Carlos. Presidente de la Asociación Mutual de Venado Tuerto. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 12 de junio de 2009. Entrevista personal.

Ferretti, Sonia. Encargada de proyectos del Centro Regional. Entrevistada por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto. 11 de junio de 2009. Entrevista personal.

Galera, Fabricio. Gerente de Planta DOW. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto. 9 de junio de 2009. Entrevista personal.

Geraci, Inés. Responsable Implementación “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Entrevistada por Patricio Gigli, Venado Tuerto, 3 de febrero de 2010. Entrevista personal.

Huber, Mario. Director del Centro Agrotécnico Regional. Entrevistado por Patricio Gigli, Venado Tuerto, 5 de febrero de 2010. Entrevista personal.

Lazzaretti, Néstor. Presidente del Centro Regional para el Desarrollo Sur de Santa Fe. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 11 de junio de 2009. Entrevista personal.

Mascioli, Darío. Secretario de Desarrollo Productivo, Municipalidad de Venado Tuerto. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 12 de junio de 2009. Entrevistado por Patricio Gigli en segunda oportunidad el 4 de febrero de 2010. Entrevista personal.

Mastri, Germán. Secretario de Promoción Comunitaria, Municipalidad de Venado Tuerto. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto 12 de junio de 2009. Entrevista personal.

Rivelli, Pablo. Representante de Adecco (Venado Tuerto).

Pérez, Lorenzo. Director de Energías Renovables, Secretaría Espacios Públicos y Ambiente, Municipalidad de Venado Tuerto. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 12 de junio de 2009. Entrevista personal.

Perrera, Italo. Vicepresidente del Centro Regional. Representante del Consejo Directivo del Sector Financiero; Directivo de la Asociación Mutual de Venado Tuerto. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 10 de junio de 2009. Entrevista personal.

Pistritto, Abel. Periodista Radio LT29. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 11 de junio de 2009. Entrevista personal.

Plano, José. Miembro del Consejo Directivo del Centro Regional; Integrante del Consejo Asesor del INTA Venado Tuerto. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 10 de junio de 2009. Entrevista personal.

Roma, Sebastián. Asesor Técnico del Plan General. Secretaría de Coordinación del Gabinete, Municipalidad de Venado Tuerto. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 12 de junio de 2009. Entrevista personal.

Sánchez de Bustamante, Eduardo. Presidente Sociedad Rural Venado Tuerto. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 11 de junio de 2009. Entrevista personal.

Sforsini, Marina. Representante de Cáritas, Diócesis Venado Tuerto. Entrevistada por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 12 de junio de 2009. Entrevista personal.

Virgilio, Andrés. Secretario del Centro Regional. Representante del Consejo Directivo del Sector Rural; Miembro de la Asociación de Productores Rurales del Sur de Santa Fe. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 10 de junio de 2009. Entrevista personal.

Vivas, Vicente. Representante del Consejo Directivo del Sector Educación del Centro Regional. Representante de la Facultad Regional Venado Tuerto de la Universidad Tecnológica Nacional. Entrevistado por Maria Victoria Boix, Venado Tuerto, 10 de junio de 2009. Entrevista personal.

Bibliografía

Abdala, Ernesto: *Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina*, Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Formichella. M. y London, S.: Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad, UNS-CONICET.

FUNDIPE: Informe sobre Empleabilidad, 2000.

Gobierno de la Provincia de Santa Fe: Cadena de la maquinaria agrícola santafecina.

Municipalidad de Venado Tuerto: Plan General para la Ciudad de Venado Tuerto, 2000.

Observatorio Pyme Regionales, Industria Manufacturera: Municipios de Firmat, Rufino y Venado Tuerto, 2008.

Observatorio Pyme Regionales: *Sector Metalmecánico*, 2008.

Acerca de los autores

Carolina Tchintian: coordinadora del Programa de Desarrollo Local de CIPPEC (2005-julio de 2010). Candidata a Magíster en Políticas Públicas con orientación en Administración de los Sectores Público y Privado, Escuela de Gobierno y Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT). Licenciada en Ciencia Política, Universidad de Buenos Aires. Profesora de Análisis Político de la Carrera de Ciencia Política, Universidad de Buenos Aires (UBA).

Patricio Gigli: analista del Programa de Desarrollo Local de CIPPEC. Licenciado en Ciencia Política con orientación en Estado, Administración y Políticas Públicas, Universidad de Buenos Aires (UBA). Licenciado en Ciencia Política con orientación en Estado, Administración y Políticas Públicas. Universidad de Buenos Aires. Colaborador en proyectos de investigación en el ámbito universitario y autor de ponencias y documentos en seminarios y congresos académicos. Está cursando la Maestría en Políticas Públicas de la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT).

María Victoria Boix: analista del Programa de Desarrollo Local de CIPPEC. Licenciada en Relaciones Internacionales con orientación en análisis político internacional de la Universidad Torcuato di Tella. Graduada con medalla de honor por mejor promedio. Está cursando la Maestría de Administración y Políticas Públicas de la Universidad de San Andrés. Fue alumna visitante de la universidad Boston College, MA, US.

Si desea citar este documento: Tchintian, Carolina; Gigli, Patricio y Boix, María Victoria: “Empleo y condiciones de empleabilidad en Venado Tuerto. Diagnóstico y líneas de acción”, *Documento de Trabajo N°48*, CIPPEC, Buenos Aires, agosto de 2010.

Las **publicaciones de CIPPEC** son de distribución gratuita y se encuentran disponibles en www.cippec.org. No está permitida su comercialización.

La opinión de los autores no refleja necesariamente la posición institucional de CIPPEC en el tema analizado.

Acerca de CIPPEC

CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que trabaja por un Estado justo, democrático y eficiente que mejore la vida de las personas. Para ello concentra sus esfuerzos en analizar y promover políticas públicas que fomenten la equidad y el crecimiento en la Argentina. Su desafío es traducir en acciones concretas las mejores ideas que surjan en las áreas de **Desarrollo Social, Desarrollo Económico, Fortalecimiento de las Instituciones y Gestión Pública**, a través de los programas de Educación, Salud, Protección Social, Política Fiscal, Inserción Internacional, Justicia y Transparencia, Desarrollo Local, y Política y Gestión de Gobierno.

Este trabajo se realizó gracias al apoyo brindado por DOW.