

CAPITULO VI

Servicio Municipal de Empleo en Rosario, provincia de Santa Fe³⁹

Ezequiel Grinberg

³⁹ Se agradecen las observaciones realizadas a las versiones preliminares por Julio César Neffa, Cecilia del Bono, Agustina Battistuzzi y Adrián Des Champs. Errores u omisiones son responsabilidad exclusiva del autor.

INTRODUCCIÓN⁴⁰

El presente documento se elaboró en el marco del Proyecto PAV/03 "Trabajo, desarrollo y diversidad. Una investigación sobre políticas y metodologías de desarrollo local con acento en la generación de empleo e ingresos", financiado por el FONCyT, Agencia Nacional para la Promoción de la Investigación Científica, Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva.

La investigación que dio lugar a este trabajo se llevó adelante a lo largo del año 2006 en el CEIL-PIETTE (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo) del CONICET, y es el fruto de numerosos seminarios internos, de la búsqueda y la lectura de bibliografía específica, de la asistencia a congresos y seminarios relacionados con la temática, del trabajo de campo con observaciones participantes, de entrevistas a actores clave y de la interacción con un equipo de jóvenes investigadores y estudiantes avanzados bajo la coordinación del Dr. Julio César Neffa.

El objetivo principal de este trabajo es brindar una primera aproximación al contenido y al impacto de la política de creación de oficinas de empleo municipales impulsada por el MTEySS en todo el territorio nacional y su relación con el desarrollo local, tomando como caso de estudio el municipio de Rosario, en la provincia de Santa Fe.

A continuación se exponen en diversos apartados algunos de los aspectos considerados más relevantes sobre la Oficina de Empleo en dicho municipio. Luego se enumeran algunas de las dificultades detectadas y finalmente se exponen algunas conclusiones y perspectivas.

⁴⁰ Agradecemos a las siguientes personas que muy amablemente concedieron entrevistas que sirvieron para la elaboración de este trabajo: Ana Castro, Ing. Mario Romanini, Lic. Néstor Taborda, Lic. Oscar Navós, Ing. Mario Abriata, Lic. Analía Ansaldi, Lic. Mónica Muscolino, Gustavo Albornoz y Gabriel Fernández.

OFICINA DE EMPLEO DE ROSARIO

A continuación se describen brevemente las características de la Oficina de Empleo de Rosario (OE en adelante) y su evolución.

La experiencia de la OE en Rosario comienza en el año 1994 como iniciativa del Estado municipal. En ese año se crea el Servicio Municipal de Empleo, dependiente de la Secretaría de Producción, Promoción del Empleo y Comercio Exterior. Lo que funcionaba en ese momento era un servicio de "bolsa de trabajo". Uno de los requisitos que existía en ese entonces para acceder a determinados planes sociales del municipio era el de estar inscripto en el Servicio.

En el año 2001 la OE pasa a depender de la Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad, jugando un rol más cercano a la contención social que a la intermediación laboral. Esto tuvo que ver con una visión política que entendía que, en ese momento, y teniendo en cuenta el contexto de profunda crisis socioeconómica, era necesario un fuerte apoyo social a los beneficiarios. En la actualidad la Oficina sigue dependiendo de esta Secretaría como Servicio Municipal de Empleo.

Oficialmente se denomina "Oficina de Empleo de la Municipalidad de Rosario". La responsable directa de la Oficina es Ana Castro, quien comienza a trabajar en ésta en el año 1995.

Evolución de la Oficina de Empleo

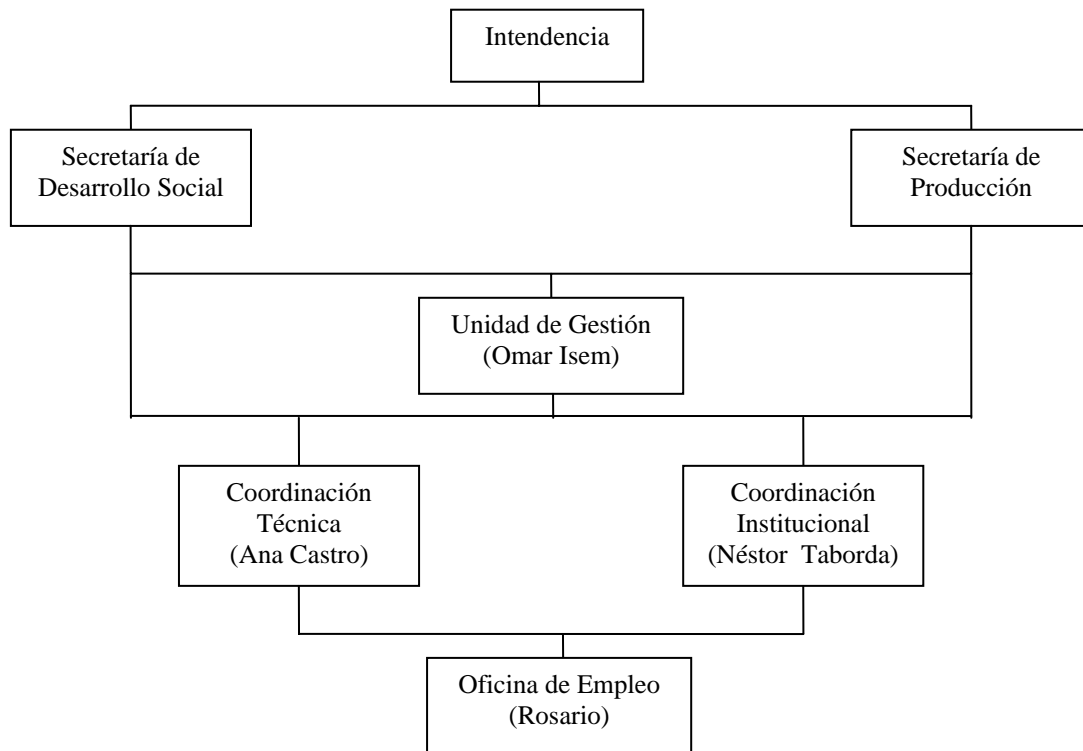
La Oficina ya existía desde 1994; desde su inauguración viene realizando varias acciones que han servido de experiencia para la etapa actual, como por ejemplo la intermediación laboral.

Cuando funcionaba como bolsa de trabajo en el año 1994, trabajaban siete personas. En 2002, con la implementación del PJyJHD, pasan a trabajar unas 14 personas directamente en este Programa y cinco personas en intermediación laboral. Con el lanzamiento del Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) en el año 2006, se reorienta la OE hacia el fortalecimiento de la intermediación laboral. En la actualidad trabajan 25 personas. El personal de la OE no tiene una formación profesional predominante, aunque parece tener una fuerte experiencia en cuanto al trato con el público y la contención social. Tampoco hay puestos fijos. La idea es que todo el personal esté capacitado para hacer cualquier tarea dentro de la Oficina.

La Oficina de Empleo dentro del organigrama municipal

En junio del año 2006 se forma la Unidad de Gestión para poner en marcha la actual etapa de la OE. Esta Unidad de Gestión depende tanto de la Secretaría de Desarrollo Social del municipio (coordinación técnica, cuya responsable es Ana Castro) como de la Secretaría de Producción (coordinación institucional a cargo de Néstor Taborda). Esta Unidad de Gestión tiene como misión específica atender el problema del desempleo y la creación de empleo articulándolo con la intermediación laboral.

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia.

En el marco del acuerdo territorial que se firma para el lanzamiento del SCyE, la OE comienza a funcionar en la sede del correo. El inmueble, ubicado en el centro de la ciudad de Rosario y a media cuadra de la sede del gobierno municipal, es muy espacioso y está subdividido en varias oficinas, lo cual permite una adecuada organización espacial para la atención de gran cantidad de beneficiarios a la vez. También hay cuatro sucursales de la OE en el resto de la ciudad. Una en la CGT, otra en la Asociación Empresarial, otra en la Dirección de Inclusión Social de la municipalidad (discapacidad) y otra en un Centro de Desarrollo Municipal. En cada una de estas dependencias trabajan dos personas.

TRASPASO DEL PJJDHD AL SEGURO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Traspaso al SCyE

Hasta diciembre de 2006, en el municipio de Rosario, se habían registrado 37.635 beneficiarios del PJyJHD. Según las perspectivas del municipio, de este universo se estima que aproximadamente un 50 % de los beneficiarios optarán por el Plan Familias. El otro 50 % se repartiría entre los beneficiarios que optaran por el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) y aquellos que optaran por permanecer en el PJyJHD.

Por otro lado, hasta esta misma fecha habían firmado el convenio de adhesión al SCyE unos 1.565 beneficiarios (fuente: MTEySS). Esto representa un promedio de 17 personas traspasadas por día, ya que las entrevistas para el traspaso comenzaron en el municipio el 2 de octubre de 2006.

En principio se había estimado que unos 3.000 a 4.000 beneficiarios del PJyJHD harían el traspaso al SCyE (aproximadamente el 10 % del total de JyJHD del municipio). Sin embargo, el MTEySS tenía en principio una expectativa mayor (en el orden del 20 %). Como vemos, aún se está muy lejos de estas cifras. Igualmente, al no haber plazo límite para el traspaso, el porcentaje de beneficiarios que efectivicen el traspaso se puede ir incrementando con el paso del tiempo.

Respecto de la posibilidad de insertar a los beneficiarios que opten por el SCyE en el mercado laboral, hay diversas perspectivas. Por un lado, los JyJHD que quedaron hasta esta fecha son los menos empleables, ya que los más capacitados y dinámicos se han podido ir incorporando lentamente en el mercado laboral. Por otro lado, esto no quiere decir que las personas que quedaron en el PJyJHD es una población sin posibilidades de conseguir trabajo, ya que el Plan Familias absorbería el núcleo duro de personas con más problemas para insertarse en el mercado laboral. La gente que elige pasar al Seguro tiene generalmente un perfil distinto del de los que eligen el Plan Familias o de los que se quedan en el PJyJHD.

Por otro lado, los beneficiarios que pasaron al Plan Familias en el municipio de Rosario hasta el 31 de diciembre de 2007 son 7.508, lo que representa un 55 % de la meta propuesta por el Ministerio de Desarrollo Social. Cabe mencionar que, a diferencia de otros municipios, en Rosario el Plan Familias funciona desde el año 2002.

Convocatoria para el SCyE

La convocatoria pública para el traspaso al SCyE comenzó el 18 de septiembre de 2006 y se extendió hasta fines de ese año. Los encargados de dictar los talleres informativos sobre el SCyE fueron principalmente personal contratado por el MTEySS.

Para la difusión se acudió a canales de transmisión públicos y no se lo hizo en forma personalizada a cada beneficiario, debido a obvias limitaciones dadas por el tamaño de la población beneficiaria en una ciudad de las dimensiones de Rosario (casi 40.000 beneficiarios del PJyJHD). Otras de las dificultades para llevar adelante

una convocatoria más personalizada es la imposibilidad de contactar a muchos de los beneficiarios del PJyJHD que, o bien han cambiado su número telefónico al poco tiempo de comenzar a pertenecer al Plan, o han cambiado de domicilio. Por otro lado, con la implementación de la tarjeta electrónica para el cobro del Plan, se perdió el contacto directo y regular con el beneficiario.

Durante la convocatoria se intenta hacer una difusión lo más masiva posible, para lo cual se mantiene comunicación con todos los coordinadores de distritos municipales, y se contactan también con las organizaciones de los barrios (centros deportivos, centros del Programa Crecer, centros de salud, centros de atención provincial, centros comunitarios, copas de leche, etc.). También se hizo difusión a través de afiches públicos en las calles.

El operativo se hizo en forma conjunta entre los ministerios de Trabajo (para el SCyE) y de Desarrollo Social (para el Plan Familias) y el municipio, en el predio de la ex sociedad rural, por ser éste un espacio de gran tamaño conformado por varias estructuras edilicias.

En este predio se reunía a los beneficiarios del PJyJHD para que participaran de los talleres informativos sobre los dos programas que pueden elegir para el traspaso desde el PJyJHD.

La expectativa era que asistieran unas 800 personas por día a los talleres informativos. Sin embargo, al principio de la convocatoria sólo asistió aproximadamente un 25 % del padrón diario. Esto se debería a varias razones, siendo tal vez la más importante que el perfil de persona para el cual fue pensado el SCyE, hombres de hasta 35 años sin muchos hijos a cargo, son el tipo de beneficiarios que posiblemente tengan algún tipo de empleo *en negro*. Como la convocatoria a los talleres informativos se programó para que se dictaran en horarios laborables, probablemente se les habría dificultado asistir. Pero, además de esto, y tal vez sea más importante, la condición de trabajadores en negro les permite seguir cobrando el Plan Jefas y Jefes, por tanto no tienen interés en el SCyE, el cual les obligaría a acudir a capacitaciones y a la OE en forma regular durante dos años o hasta que encuentren un empleo en blanco. Otra de las posibles razones es que existiría una negativa de los beneficiarios JyJHD para pasar al SCyE debido al temor a dejar de recibir un subsidio una vez que salgan del Plan Jefes. Por otro lado, desde las organizaciones de base de los barrios se estaría desalentando el traspaso, ya que los movimientos sociales nacionales estarían en contra de éste. Esto se debería a que sería visto como una pérdida de control y manejo sobre determinada cantidad de planes sociales, por lo que no lo fomentan. Otro de los temores era que en el lapso en el que el beneficiario fuera traspasado de un programa a otro no cobrara ninguno de los dos. A pesar de todo esto, se constata una asistencia mucho más concurrida hacia el final del período de la convocatoria, que llega a cubrir en las últimas semanas la cifra de 800 beneficiarios diarios estimada en un primer momento.

Luego del taller informativo inicial, hay una mesa para cada uno de los programas, donde se hace una atención más personalizada y se puede analizar la situación personal de cada beneficiario. Se le explica qué opciones, ventajas y desventajas tiene la persona en función a su situación particular, y si se decide por el Seguro de Capacitación en ese momento, se le da un turno en la OE.

En total acudieron a la convocatoria un 47 % del total de beneficiarios del PJyJHD del municipio. De éstos, el 87 % eran mujeres y el 13 % varones. A su vez, de ese 47 % que acudió a la convocatoria, el 27 % ha pedido entrevista para el SCyE. De los beneficiarios que han sido derivados para tal efecto, el 90 % asistió a

la entrevista correspondiente.

Luego de que el beneficiario es derivado desde los talleres de informativos a la OE para la primera entrevista, podemos distinguir las siguientes etapas.

Entrevistas para el SCyE

Las entrevistas para el traspaso comenzaron el 2 de octubre del 2006. Todos los entrevistadores son personal del municipio. El personal asignado por el MTEySS para el Programa se encarga esencialmente de los talleres informativos iniciales durante la etapa de convocatoria.

Primera entrevista:

Durante la primera entrevista, se le vuelve a explicar al beneficiario en qué consiste el SCyE, momento en el cual debería asegurarse de que no quedarán dudas sobre su contenido y sobre derechos y obligaciones. Se hace aquí hincapié en que el Programa implica una búsqueda "activa" de empleo. Si el beneficiario está con dudas o se muestra inseguro, se le sugiere que reflexione unos días y que regrese a la Oficina para confirmar o no si quiere adherir al SCyE. Esto tiene que ver con que se entiende desde la Oficina que el Programa requiere de un fuerte compromiso por parte de la persona para participar en forma activa y dinámica en el Programa, ya que, si no, probablemente sería infructífero para el propio beneficiario. En esta etapa se constata que la gran mayoría de los beneficiarios no está bien informado acerca del SCyE y asisten a la Oficina por diferentes motivos: algunos piensan que se acaba el PJyJHD y deben optar por otro Programa, otros piensan que son cursos de capacitación con salida laboral, o piensan que simplemente es un programa que paga por terminar los estudios, etc.

Una vez que se cuenta efectivamente con el aval del beneficiario, se procede a la firma del convenio de adhesión y a la carga de una primera parte de su historia laboral. Este es el momento en el cual se indaga sobre qué tipo de inserción laboral desea y está en condiciones de lograr, y si está interesado en cursos y capacitaciones o en la modalidad de terminalidad educativa. Luego se le asigna un turno para una segunda entrevista.

Segunda entrevista:

En ésta se completa la historia laboral del beneficiario (que ya pertenece al SCyE). Luego se le asigna fecha para el taller de orientación laboral, que es general para todos los beneficiarios del SCyE. Posteriormente a este taller, el beneficiario debería salir con un perfil más definido, esto es, con mejor conocimiento de sus intereses y habilidades. Esto permitiría reformular los puestos a los cuales se postula y hacer cambios en su historia laboral. En esta segunda entrevista también se pregunta cuáles son los cursos o talleres que le interesaría cursar.

Tercera entrevista:

Luego de que el beneficiario finalizó el taller de orientación laboral, éste debería asistir a una tercera instancia de entrevista (aún no está definido si con el capacitador o con el entrevistador) en la que, en forma individual, terminaría de cerrar su perfil y tendría una idea más real de su situación.

Este es un paso más que el municipio en un principio no había previsto, por lo que se altera el cronograma que originalmente habían concebido. Esto puede generar cuellos de botella, ya que el personal de la Oficina deberá atender a las terceras entrevistas superponiéndolas con los beneficiarios citados para las primeras y segundas entrevistas.

Derivación a talleres

Una vez que el beneficiario tiene su perfil definido, se lo deriva a dos tipos de talleres: el de búsqueda de empleo o el de autoempleo. El primero está destinado a aquellos beneficiarios que vayan a iniciar una búsqueda activa de empleo a través del Servicio de Intermediación Laboral. El segundo está destinado a aquellos beneficiarios que tengan la idea de realizar algún microemprendimiento. Se destaca que de los beneficiarios que asisten a la entrevista por el SCyE, aproximadamente el 25 % está interesado en la modalidad de pago único para microemprendimientos.

El resto de los beneficiarios son derivados a los cursos de capacitación más específicos (detallados más adelante) o a la modalidad de terminalidad educativa, y luego comienza el proceso específico de búsqueda de empleo a través del servicio de intermediación laboral de la Oficina.

Modalidad de pago único

Los beneficiarios que adhieren al SCyE pueden optar por recibir el beneficio en forma mensual, durante los dos años en que serán beneficiario, o también tienen la opción de cobrar el monto otorgado por el Seguro de Empleo y Capacitación todo junto, en una sola cuota, y utilizar esa suma para realizar un microemprendimiento.

Si en las primeras entrevistas la persona muestra interés y potencialidad para llevar adelante algún autoemprendimiento, se lo deriva al taller OTI (Orientación al Trabajo Independiente). Una vez que pasa por este taller, si esta potencialidad o interés se ratifica o se consolida, se lo deriva al taller "OTI Pago Único". En éste se le explica cómo formular el proyecto para conseguir el financiamiento. A este taller también son derivados en forma directa aquellos beneficiarios que ya vienen trabajando con un proyecto de autoempleo y necesitan consolidarlo. Se está pensando en un tercer taller OTI: "OTI Gestión de negocios", donde se profundicen los aspectos de gestión empresarial.

Uno de los problemas con esta modalidad es que un requisito para acceder a ella es que el beneficiario esté inscripto en el Monotributo Social, siendo este un trámite que demora varios meses. Justamente, si el beneficiario opta por esta modalidad, cobraría el SCyE mensualmente hasta tanto tener dicho trámite completo. Entonces, al momento de cobrar el SCyE en forma completa, le descontarían los meses que ya cobró, por lo que el monto total del capital con el que contaría para llevar adelante su microemprendimiento se vería sensiblemente disminuido. Ante este problema, una posible solución que se piensa desde la OE es que el beneficiario siga perteneciendo al PJyJHD hasta que finalice el trámite de Monotributo Social, para luego sí efectivamente realizar el traspaso al SCyE.

La modalidad de pago único prevé una visita de seguimiento a los 90 días y otra a los 180 días para corroborar la marcha del microemprendimiento y darle cierre al proyecto de autoempleo. El MTEySS es el que debería llevar adelante estas fiscalizaciones y el seguimiento de modo de apoyar a los emprendedores. Además, el Municipio cuenta con algunas áreas ya creadas que pueden colaborar con estas tareas (existen un Programa de Apoyo a Emprendedores y un Programa de Registro de Emprendimientos). La OE tiene mucha conciencia de la necesidad de apoyar a los proyectos, además de la fiscalización. Por eso desde el municipio, más allá de

que sea el MTEySS el encargado de realizar la fiscalización de los proyectos, una vez que se pongan en marcha, se piensa cómo hacer para acompañar a los microemprendedores en pos de lograr la sustentabilidad de los proyectos a lo largo del tiempo: "Acá más que hacer una auditoría o control, va a haber que acompañarlos mucho en el proceso, lo que el Ministerio no tiene previsto, por lo menos ahora. Apoyo más que seguimiento, porque se van (los beneficiarios del pago único) a encontrar con muchas debilidades, ¿y quién los va a sostener? No está previsto eso. Entonces ya lo empezamos a conversar con el Ministerio de que, llamémosle un tutor, llamémosle como queramos, pero que vaya un poquito más allá que ir a verificar que esté funcionado el emprendimiento y que haya gastado el dinero en lo que dijo que lo iba a gastar. Lo importante es que funcione, que tenga éxito y que genere ingresos. Así que se estima que va a haber que armar un circuito distinto el año que viene, por no previsto ahora como está por parte del Ministerio".

Muchos beneficiarios del municipio de Rosario muestran interés por esta modalidad, aproximadamente un 25 %. Según las fuentes consultadas, no se observa una actividad predominante en la orientación de los proyectos, sino que se verifica un gran abanico de diferentes rubros.

PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS Y DE LOS POSTULANTES

La oficina va a trabajar con los beneficiarios PJyJHD que opten por el seguro, más la gente inscrita en la OE en la parte de intermediación laboral, que están fuera de cualquier plan.

La relación de la Oficina con los beneficiarios del PJyJHD es la de administrar los planes y las contraprestaciones y la de llevar a cabo su fiscalización.

Al municipio asisten los desocupados de mayor nivel de vulnerabilidad. En la Oficina de Empleo se han inscripto unas 80.000 personas desde el comienzo de su funcionamiento hasta 1999, cuando la Oficina sólo hacía intermediación laboral.

Actualmente se apunta a trabajar con las personas desocupadas, más que con las que están percibiendo un plan. En la etapa anterior de la Oficina se venía trabajando con una orientación en forma más exclusiva hacia las necesidades de los beneficiarios del PJyJHD.

Se va a trabajar en paralelo tanto con las personas que opten por el Seguro como con los que estén fuera de los planes. El criterio que se utilizará para la derivación de usuarios a las empresas que soliciten personal es el perfil del usuario o beneficiario. Las personas que den con el perfil buscado serán derivadas a las empresas, independientemente de que pertenezcan o no al SCyE. La decisión de contratación la toma el empresario.

En el siguiente cuadro se identifica el perfil demográfico de aquellos beneficiarios del PJyJHD que adhirieron al SCyE en el municipio de Rosario hasta el 31 de diciembre de 2006.

Cuadro 1: Perfil demográfico beneficiarios SCyE al 31 de diciembre de 2007

Sexo	Mujeres	82,9%
	Varones	17,1%
	Total	1565
Tramos de edad	Menores de 18 años	0,0%
	Entre 18 y 25 años	10,5%
	Entre 26 y 35 años	31,9%
	Entre 36 y 45 años	31,1%
	Entre 46 y 55 años	22,1%
	Mayores de 55 años	4,3%
	Total	
Máximo nivel educativo	Nunca asistió	0,6%
	Primario incompleto	11,9%
	Primario completo	35,7%
	Secundario incompleto	22,7%
	Secundario completo	20,1%
	Terc. /Univ. incompleto	6,3%
	Terc. /Univ. completo	2,7%
	Sin dato	0,1%
	Total	100%
Capacidades diferentes	Manifiesta discapacidad	0,1%
	No manifiesta	99,9%

Fuente: Área de Monitoreo. MTEySS.

Como refleja el cuadro, lo primero que se puede apreciar es que hasta el momento la mayoría de los beneficiarios del PJyJHD que han optado por el SCyE son de sexo femenino (82,9 %). En cuanto la edad de los beneficiarios, el 63 % se encuentra entre los 26 y los 45 años.

En lo relativo a la formación, se destaca que menos del 30 % de los beneficiarios tienen el secundario completo, lo que abre la posibilidad de que muchos beneficiarios opten por la modalidad de terminalidad educativa del SCyE para completar sus estudios. Este hecho también implica el desafío de poder insertar laboralmente a una gran cantidad del total de beneficiarios con poca educación formal. Finalmente, la gran mayoría de los beneficiarios no presentan discapacidades.

En el siguiente cuadro se identifica el perfil laboral de aquellos beneficiarios del PJyJHD que adhirieron al SCyE en el municipio de Rosario al 31 de diciembre de 2006.

Cuadro 2: Perfil laboral de los beneficiarios del SCyE en Rosario al 31 diciembre de 2006

Experiencia laboral	Con experiencia	52,7%
	Sin experiencia	47,3%
	Total	100%
Experiencia laboral por cuenta propia	Con experiencia	30,5%
	Sin experiencia	69,5%
	Total	100%
Mayor calificación de la experiencia	Profesional	3,9%
	Técnica	10,3%
	Operativa	36,4%
	No calificada	49,5%
	Total	100%
Relación experiencia - postulación	Con al menos una coincidencia	29,7%
	Sin coincidencia	70,3%
	Total	100%
Relación calificación experiencia - postulación	Mayor	39,3%
	Igual	46,8%
	Menor	13,9%
	Total	100%

Fuente: Área de Monitoreo. MTEySS.

Como se refleja en el cuadro precedente, apenas el 52,7 % de los beneficiarios inscriptos en el SCyE ya ha tenido algún tipo de experiencia laboral previa. Es decir que el 47,3 % de los beneficiarios nunca trabajó, lo que podría significar que se adhirieron al SCyE con la expectativa de lograr un primer empleo.

De los beneficiarios que tienen experiencia, casi un 30,5 % declaran tener experiencia en trabajos por cuenta propia.

Respecto de la calificación de la experiencia laboral, el 49,5 % de los beneficiarios manifiestan experiencia en tareas no calificadas, típicamente característico de actividades precarias y no formales. Esto dificultaría probablemente la inserción laboral de estas personas. El 36,4 % presenta experiencia de tipo operativo, y sólo el 10,3 % presenta experiencia de tipo técnica,

mientras que apenas el 3,91 % presenta experiencia de tipo profesional.

La relación experiencia- postulación muestra cuál es el grado de coincidencia entre la experiencia laboral que tiene el beneficiario y los puestos de trabajo a los cuales se postula. Los datos muestran que más del 70 % de los beneficiarios se postulan para puestos en los cuales no tienen experiencia previa. El 46,8 % se postula a puestos de trabajo que requieren la misma calificación que su experiencia previa, mientras que el 39,3 % se postula para trabajos que requieren más calificación que su experiencia previa, y sólo el 13,9 % se postula para trabajos menos calificados que su experiencia previa.

En el siguiente cuadro se muestra la experiencia laboral de los beneficiarios varones del SCyE:

Cuadro 3: Experiencia laboral declarada por los beneficiarios varones del SCyE en el municipio de Rosario, en porcentaje por sector de actividad. Información al 31/12/06

Actividad	Puesto	Postulación	Subtotal por sector
Construcción e industria	Producción industrial y artesanal	19,6%	44,7%
	Construcción	17,2%	
	Instalación y mantenimiento de maquinaria, equipos y sistemas	4,8%	
	Reparación de bienes de consumo	3,1%	
Comercio	Comercialización directa (tradicionales y telefónicos)	4,1%	7,2%
	Comercialización indirecta	1,7%	
	Comercialización ambulante y callejera	1,4%	
Servicios	Almacenaje de insumos, materias primas, mercaderías e instrumentos	7,2%	39,2%
	Servicios gastronómicos	5,5%	
	Servicios de vigilancia y seguridad civil	4,8%	
	Transporte	4,5%	
	Servicios de limpieza no domésticos	3,4%	
	Gestión administrativa, planificación y control de gestión	2,7%	
	Salud y sanidad	2,4%	
	Servicios varios	2,4%	
	Educación	1,7%	
	Gestión presupuestaria, contable y financiera	1,4%	
	Telecomunicaciones	1,0%	
	Policía y FF.AA.	0,7%	
	Investigación científica y tecnológica	0,3%	
	Cuidado y atención de personas	0,3%	
	Prevención de siniestros y atención del medio ambiente y ecología	0,3%	
	Servicios sociales, comunales, políticos, gremiales y religiosos	0,3%	
Agricultura	Producción agrícola, ganadera y forestal	0,7%	0,7%
Otros	Directivos de pequeñas empresas y microempresas (1 a 5 empleados)	4,5%	8,2%
	Directivos de medianas empresas privadas (6 a 40 empleados)	0,3%	
	Sin datos	3,4%	
Total general		100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia sobre informes del MTEySS.

Como se desprende del cuadro, los puestos en los que más beneficiarios varones declararon tener experiencia son los correspondientes a construcción e industria, con un 44,7 % del total de las postulaciones. Luego le sigue el sector servicios, con un 39,2 %.

Veamos ahora los puestos en los cuales declararon experiencia previa las beneficiarias mujeres del SCyE.

Cuadro 4: Experiencia laboral declarada por las beneficiarias mujeres del SCyE en el municipio de Rosario, en porcentaje por sector de actividad. Información al 31/12/06

Actividad	Puesto	Postulación	Subtotal por sector
Construcción e industria	Producción industrial y artesanal	8,5%	9,4%
	Construcción	0,3%	
	Instalación y mantenimiento de maquinaria, equipos y sistemas	0,3%	
	Reparación de bienes de consumo	0,3%	
Comercio	Comercialización directa (tradicionales y telefónicos)	9,0%	13,2%
	Comercialización ambulante y callejera	1,7%	
	Comercialización indirecta	1,7%	
	Corretaje comercial, venta domiciliaria, viajantes y promotores	0,7%	
Servicios	Servicio doméstico	21,8%	70,8%
	Servicios de limpieza no domésticos	12,8%	
	Gestión administrativa, planificación y control de gestión	10,5%	
	Servicios gastronómicos	8,8%	
	Cuidado y atención de personas	7,1%	
	Gestión presupuestaria, contable y financiera	3,0%	
	Salud y sanidad	2,0%	
	Educación	1,4%	
	Almacenaje de insumos, materias primas, mercaderías e	1,0%	
	Telecomunicaciones	0,6%	
	Servicios de vigilancia y seguridad civil	0,5%	
	Servicios varios	0,5%	
	Servicios sociales, comunales, políticos, gremiales y religiosos	0,3%	
	Servicios de alojamiento y turismo	0,2%	
	Transporte	0,2%	
	Asesoría y consultoría	0,2%	
Policía y FF.AA.	0,1%		
Prevención de siniestros y atención del medio ambiente y	0,1%		
Agricultura	Producción agrícola, ganadera y forestal	0,2%	0,3%
	Producción extractiva	0,1%	
Otros	Directivos de pequeñas empresas y microempresas (1 a 5	3,8%	6,3%
	Directivos de medianas empresas privadas (6 a 40 empleados)	0,4%	
	Directivos de instituciones sociales	0,3%	
	Arte, deportes y recreación	0,2%	
	Directivos de organismos, empresas e instituciones estatales	0,1%	
	Investigación científica y tecnológica	0,1%	
	Sin datos	1,6%	
Total general		100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia sobre informes del MTEySS.

Como se desprende del cuadro, los puestos en los que más beneficiarias mujeres declararon tener experiencia son los relacionados con servicios, con un 70,8 % del total, siendo el principal rubro el de servicio doméstico (21,8 %).

RELACIÓN CON EL MTEySS Y CON OTROS ORGANISMOS

En este apartado se describe brevemente cuál es la relación institucional y operativa que mantiene la OE de Rosario con otros organismos y con instituciones ligadas a su actividad.

Secretaría de Producción

Específicamente la parte que depende de la Secretaría de Producción tiene como objetivo generar la guía de recursos y de prestaciones en el marco del SCyE, así como la relación con el sector privado.

En esta área trabajan, además de Néstor Taborda, que es el coordinador institucional de la Oficina, una asistente y cuatro personas más como relacionadores de empresas. Se trabaja en equipo y todas las personas hacen varias tareas. Además de esto, se cuenta con apoyo técnico y administrativo del resto del personal de la Secretaría de Producción.

Gerencia de Empleo

La Oficina tiene una muy buena relación con la GECAL (Gerencia de Empleo y Capacitación del MTEySS) correspondiente a la Región Sur de la provincia de Santa Fe. Según las diversas fuentes consultadas, a pesar de las diferencias en signos políticos (recordemos que el gobierno nacional es de corte peronista y el gobierno municipal es socialista), generalmente se pudo lograr diálogo, acuerdos y cooperación. Desde la Oficina de Empleo se valora mucho este vínculo.

Durante el traspaso del PJyJHD al SCyE, el rol de la Gerencia es muy activo. Una vez concluida esta etapa, aumentará su función fiscalizadora. La implementación del Seguro implica también cambios para la GECAL, ya que todas las áreas de la Gerencia necesitan estar bien informadas del nuevo Programa, y, por lo tanto, deben estar más interrelacionadas entre sí.

Aporte del MTEySS para el funcionamiento de la Oficina

En noviembre de 2005 se firmó el convenio con el MTEySS para la integración de la Oficina municipal a la Red de Oficinas de Empleo del MTEySS.

Para la puesta en marcha de la Oficina de Empleo y la bajada del SCyE al territorio, el MTEySS aportó al municipio equipos informáticos y personal para el operativo de traspaso al Seguro de Capacitación y Empleo (ocho empleados durante nueve meses). Concluido este período, el municipio se debería hacer cargo de este personal si quisiera seguir contando con sus servicios. Además, brindó capacitación para el funcionamiento y –junto con el Programa AREA de la OIT– la plataforma informática de origen italiano que se detallará más adelante.

Según las fuentes entrevistadas, el municipio y el MTEySS aportan una cantidad similar de recursos para el funcionamiento de la Oficina de Empleo.

Programa AREA (Apoyo a la reactivación del empleo en la Argentina)

El Programa ÁREA forma parte del Programa Especial de Cooperación Técnica de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), destinado a enfrentar los efectos sociales y laborales de la crisis desencadenada a partir de diciembre de 2001 en la Argentina, y complementa el plan de acciones inmediatas iniciado en el año 2002.

El programa, ejecutado por la OIT, tiene una duración prevista de tres años (2004-2006) y cuenta con el apoyo financiero del gobierno de Italia. En el programa participan, junto a la OIT, la institución Italia Lavoro (agencia técnica del Ministerio del Trabajo de Italia) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

El ámbito de intervención del programa son siete regiones argentinas (Catamarca, Córdoba, Gran Buenos Aires, Mar del Plata, Mendoza, Río Negro y Santa Fe).

Sus objetivos básicos son:

- Conformación y consolidación de redes territoriales para el desarrollo económico local y la promoción de micro, pequeñas y medianas empresas.
- Fomento de la empleabilidad y la inserción en el mercado de trabajo.
- Fortalecimiento y mejora de la formulación de las políticas de empleo.

(Fuente: www.oit.org.ar)

El coordinador regional del programa para el caso de Rosario es el Lic. Oscar Navós. Como Santa Fe es una de las primeras áreas donde se implementó el Programa de Oficinas de Empleo, es uno de los primeros lugares donde van apareciendo nuevas circunstancias o situaciones para resolver.

Lo que fueron haciendo desde el Programa AREA es complementar el trabajo inicial del MTEySS en cuanto al Programa de Oficinas de Empleo, su normativa, sus recomendaciones e indicaciones con esquemas de abordaje técnico. Así se fueron diseñando y rutinizando los pasos necesarios para llegar a abrir una oficina de empleo, consolidarla y autonomizarla. El equipo de trabajo es conjunto con el personal de la GECAL (Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral). El Programa AREA tiene en Rosario trabajando a tres personas además del coordinador. Cada localidad es atendida en forma conjunta. Hay 38 ciudades que atienden en Santa Fe, en las cuales ya hay inauguradas unas 16 oficinas de empleo.

Una de las funciones del Programa AREA fue coordinar, en conjunto con la GECAL, el Registro de Capacitadores de Rosario, constituido por 27 capacitadores que dictarán los talleres iniciales para dicha Oficina de Empleo. Esto es diferente de lo que ocurre en las localidades pequeñas, donde los mismos integrantes de la oficina de empleo brindan los talleres. Esta es una de las razones por las cuales en las localidades chicas hay un conocimiento más cercano de los beneficiarios.

Otra de las tareas fue participar en los operativos de talleres informativos. Se capacita al personal de la oficina de empleo para la realización de entrevistas laborales, la atención al beneficiario y el manejo de la plataforma informática. La función principal del Programa AREA es acompañar a la GECAL y equiparla con recursos técnicos suficientes para poder atender una gran cantidad de oficinas de empleo que la GECAL sola no podría. Es un plus técnico y un plus de infraestructura. El resultado debería ser una mayor cantidad de oficinas de empleo por provincia y una mayor calidad del servicio. Por otro lado, se deberían transmitir a la GECAL los "saber hacer" necesarios para que, cuando finalice el Programa AREA,

la GECAL pueda seguir acompañando el desarrollo de las oficinas de empleo y la apertura de nuevas oficinas.

Como dice habitualmente el ministro de Trabajo, la idea es que, en el mediano y en el largo plazo, así como cuando la gente habla de "salud" piensa en el hospital público, y cuando habla de "educación" piensa en la escuela pública, cuando hable de "empleo" piense en las oficinas públicas de empleo.

Todos los problemas detectados hasta el momento por el personal del Programa AREA en la Oficina de Rosario tienen su origen en falencias en recursos económicos y humanos y en la capacidad de gestión. En el caso de las oficinas de empleo nuevas, el personal que las componen es aquel que el municipio está dispuesto a financiar.

Plataforma informática

Otro de los aportes del Programa AREA es la conexión informática en forma vertical hacia el MTEySS para trabajar con la plataforma informática elaborado por Italia Lavoro (www.emple.gov.ar). Este sistema brinda la posibilidad de cargar y acceder a muchos más datos de los beneficiarios que el sistema anterior. Sin embargo, aún no está preparado para la gestión de la intermediación laboral, por lo que la OE en Rosario, para llevar adelante dicho proceso, lo hace en forma manual. Por otro lado, según las fuentes entrevistadas, se constata lentitud del sistema para cargar los datos de los beneficiarios, especialmente en horas pico.

ONGs, sindicatos y Consejo Consultivo Local (CCL)

La relación de la OE con algunas ONGs y sindicatos tiene que ver principalmente con el dictado de cursos de capacitación y formación técnica y profesional por parte de éstos. Más adelante se enumeran en forma más detallada.

Respecto del CCL, si bien éste venía cumpliendo un rol en el PJyJHD, siendo un componente importante para la participación de la sociedad civil y de organizaciones de base en el Programa, en el SCyE no cumplen ningún papel, siendo el municipio, el MTEySS y el Programa AREA de OIT quienes llevan adelante el diseño y la gestión de éste.

VINCULACIÓN DE LA OFICINA CON EL SECTOR PRIVADO

Una de las debilidades del servicio de la OE, cuando comenzó en el año 1994, era la relación con las empresas, por el vínculo entre sí y por la falta de compromiso del sector empresario. Esto era en un contexto de alto desempleo y de falta de contratación de personal por parte de los empresarios.

Actualmente, el vínculo con las empresas sigue siendo una debilidad, ya que los empresarios recurren más a consultoras privadas para búsquedas de personal más que a la Oficina del Estado. Por esta razón, actualmente se está tratando de fortalecer esa relación.

Las empresas, los sindicatos y las ONGs pueden formular sus demandas a la OE a través del contacto con la Secretaría de Producción de la Municipalidad, que es donde funciona el área institucional de la Oficina.

Desde el municipio hay muchas actividades generadas con el sector empresario (por ejemplo, Rosario ACTIVA). Según las fuentes consultadas, existirá un vínculo directo. En cuanto a esto, el Plan Estratégico de Rosario habría tenido un rol muy importante.

La Secretaría de Producción ya viene trabajando en el vínculo con las empresas desde antes del lanzamiento de la Oficina de Empleo a través del marco estratégico político del Acuerdo Territorial en Rosario (suscripto por el MTEySS, el municipio, el Plan Estratégico y una diversidad de actores locales). Desde este punto de vista, el SCyE es percibido como una oportunidad de fortalecimiento de los recursos locales, ya que uno de los problemas que surgen del diagnóstico que se desprende de la Mesa Territorial es la falta de un servicio de intermediación laboral que vincule oferta y demanda de trabajo. La firma del acuerdo obliga a conformar esa instancia de intermediación laboral en forma institucionalizada.

La Secretaría de Producción se relaciona con cada firma individual y con las cámaras empresarias. Se resalta la importancia del vínculo directo con el empresario individual, ya que éste es el que termina tomando decisiones y definiendo la contratación de personal. Por eso se intenta crear un vínculo personalizado. Para esto hay un equipo de relacionadores que visitan cada empresa. También hay cuestiones de escala. Hay acuerdos que pueden cerrar directamente los relacionadores, otros el coordinador, y otros directamente el secretario. Esto va a depender del aspecto institucional de cada empresa y de la magnitud del acuerdo.

El vínculo con las empresas se establece a través de todos los programas de la Secretaría de Producción (por ejemplo, a través del Programa de Apoyo al Comercio Exterior) por lo que el vínculo ya viene creado desde antes del lanzamiento del SCyE. Hay un diálogo permanente con las empresas. A partir de ello se articulan los instrumentos y los recursos municipales o del MTEySS (por ejemplo, el Plan de Inserción Laboral), y además se les brinda a las empresas la posibilidad de tomar mano de obra capacitada.

Está previsto en el corto plazo establecer un vínculo con las consultoras del sector privado para poder coordinarse. Cabe mencionar que el servicio que brinda la Oficina de Empleo a las empresas es gratuito. Además, el servicio público tiene otra mirada vinculada también con aspectos sociales y culturales para mejorar la

empleabilidad de los habitantes del territorio, y no solo criterios de mercado. La idea también es revertir ciertos prejuicios que tiene el sector privado sobre los beneficiarios del PJyJHD, como la concepción de que no quieren reinsertarse en el mercado de trabajo. Esto implica también trabajar con los empleadores para crear un mercado de trabajo sin restricciones. Es decir que la problemática del empleo se ve como una cuestión compleja e integral y no sólo como un problema de mano de obra poco calificada. Es necesario crear las condiciones para que el mercado de trabajo pueda absorber mano de obra. Entonces la Mesa Territorial juega un rol muy importante, ya que en ella participan los gobiernos locales, el Gobierno nacional, empresas, sindicatos, institutos de formación y otros actores locales. A través de esta mesa de diálogo es que tanto las empresas como los sindicatos pueden formular sus demandas a la Oficina de Empleo.

OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SERVICIO MUNICIPAL DE EMPLEO

Desde la Oficina se considera que la reactivación económica obliga a tener otra mirada sobre la temática laboral. Uno de los reclamos del sector empresario es la falta de mano de obra calificada. A partir de un sistema de calificación y capacitación territorial, y a partir de otras acciones, se intenta dar respuesta a este problema. Pero para esto se necesita también un buen sistema de información territorial. Desde la Secretaría de Producción se creó entonces un "Programa de Información Metropolitana" (SIM) y un "Observatorio de Empleo Local". Este Programa lo que intenta hacer es producir, recopilar y difundir información económica del territorio. Una de las acciones que se hacen es la desagregación de las encuestas nacionales (EPH, encuestas laborales, etc.), conseguir información sobre el territorio y realizar encuestas sectoriales.

Así fue como el Consejo de Capacitación y Formación Profesional (organismo privado) y el municipio hicieron un diagnóstico basado en una encuesta que realizó el Consejo a empresas de cinco sectores: metalmecánico, madera y muebles, alimentos, textil y construcción. El relevamiento consistió en una encuesta en la cual se preguntaba a unas mil empresas qué y cuántos puestos de trabajo incorporarían en un futuro próximo. Está programado para 2007 hacer un nuevo diagnóstico para relevar los sectores de imprenta, hotelería y gastronomía, y comercio.

El resultado del diagnóstico ha arrojado hasta el momento una demanda fundamentalmente del sector operativo industrial, más de un 70 % del total de la demanda relevada. El rubro que le sigue es personal técnico, con un 20 %, y finalmente menos de un 10 % de profesionales del área de ingeniería y afines.

La idea de estos relevamientos es que las capacitaciones que se vayan a hacer sean acordes con las necesidades de las empresas. Esto también requiere un compromiso de parte del sector privado, que consiste en que el empresario realice las contrataciones efectivas de las personas capacitadas.

En el siguiente cuadro se muestran los puestos laborales a los cuales se postularon los beneficiarios varones del SCyE en el momento de ser entrevistados para la firma del convenio de adhesión.

Cuadro 5: Postulaciones para empleo declaradas por los beneficiarios hombres del SCyE en el municipio de Rosario, en porcentaje por sector de actividad. Información al 31/12/06

Actividad	Postulación	Porcentaje	Subtotal por sector
Construcción e industria	Construcción	27,0%	53,7%
	Producción industrial y artesanal	18,0%	
	Reparación de bienes de consumo	5,7%	
	Instalación y mantenimiento de maquinaria, equipos y sistemas	2,9%	
	Producción de software	0,2%	
Comercio	Comercialización directa (tradicionales y telefónicos)	3,5%	4,6%
	Comercialización ambulante y callejera	0,5%	
	Corretaje comercial, venta domiciliaria, viajantes y promotores	0,3%	
	Comercialización indirecta	0,3%	
Servicios	Gestión administrativa, planificación y control de gestión	5,7%	32,5%
	Servicios de limpieza no domésticos	5,7%	
	Servicios gastronómicos	4,8%	
	Transporte	4,1%	
	Servicios de vigilancia y seguridad civil	2,7%	
	Almacenaje de insumos, materias primas, mercaderías e instrumentos	1,9%	
	Salud y sanidad	1,8%	
	Servicios varios	1,4%	
	Educación	1,3%	
	Servicio doméstico	0,8%	
	Cuidado y atención de personas	0,8%	
	Gestión presupuestaria, contable y financiera	0,6%	
	Servicios de alojamiento y turismo	0,3%	
	Asesoría y consultoría	0,2%	
	Policía y FF.AA.	0,2%	
Servicios sociales, comunales, políticos, gremiales y religiosos	0,2%		
Agricultura	Producción agrícola, ganadera y forestal	0,5%	0,6%
	Producción apícola-avícola y de otras especies menores	0,2%	
Otros	Directivos de pequeñas empresas y microempresas (1 a 5 empleados)	7,0%	8,5%
	Directivos de medianas empresas privadas (6 a 40 empleados)	1,0%	
	Arte, deportes y recreación	0,3%	
	Directivos de grandes empresas privadas (más de 4 empleados)	0,2%	
Total general			100,0%

Fuente: elaboración propia sobre informes del MTEySS.

Como se desprende del cuadro, los puestos en los que más beneficiarios varones se postularon son los correspondientes a construcción, con el 27 %; luego lo sigue la producción industrial y artesanal con un 18 %.

Veamos ahora los puestos a los cuales se postularon las beneficiarias mujeres del SCyE.

Cuadro 6: Postulaciones para empleo declaradas por las beneficiarias mujeres del SCyE en el municipio de Rosario, en porcentaje por sector de actividad. Información al 31/12/06

Actividad	Postulación	Porcentaje	Subtotal por sector
Construcción e industria	Producción industrial y artesanal	9,4%	10,7%
	Construcción	0,6%	
	Reparación de bienes de consumo	0,5%	
	Instalación y mantenimiento de maquinaria, equipos y sistemas	0,2%	
Comercio	Comercialización directa (tradicionales y telefónicos)	5,0%	6,8%
	Comercialización indirecta	1,5%	
	Comercialización ambulante y callejera	0,3%	
	Corretaje comercial, venta domiciliaria, viajantes y promotores	0,1%	
Servicios	Servicios de limpieza no domésticos	21,9%	75,8%
	Gestión administrativa, planificación y control de gestión	17,6%	
	Servicios gastronómicos	15,3%	
	Cuidado y atención de personas	5,1%	
	Salud y sanidad	3,7%	
	Servicio doméstico	3,4%	
	Educación	2,6%	
	Gestión presupuestaria, contable y financiera	2,4%	
	Servicios de alojamiento y turismo	0,8%	
	Servicios sociales, comunales, políticos, gremiales y religiosos	0,6%	
	Servicios varios	0,5%	
	Gestión jurídico-legal	0,4%	
	Almacenaje de insumos, materias primas, mercaderías e instrumentos	0,3%	
	Transporte	0,3%	
	Asesoría y consultoría	0,2%	
	Comunicación de masas	0,2%	
	Servicios de vigilancia y seguridad civil	0,2%	
Telecomunicaciones	0,2%		
Policía y FF.AA.	0,1%		
Agricultura	Producción agrícola, ganadera y forestal	0,3%	0,3%
Otros	Directivos de pequeñas empresas y microempresas (1 a 5 empleados)	4,4%	6,3%
	Directivos de medianas empresas privadas (6 a 40 empleados)	0,8%	
	Arte, deportes y recreación	0,6%	
	Investigación científica y tecnológica	0,4%	
	Directivos de instituciones sociales	0,2%	
Total general			100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre informes del MTEySS.

Como se desprende del cuadro, los puestos en los que más beneficiarias mujeres se postularon son servicios de limpieza no domésticos, con el 21,9 %, gestión administrativa, planificación y control de gestión, con el 17,6 %, y servicios gastronómicos, con el 15,3 %

A continuación se describen brevemente los talleres de orientación y formación por los cuales pasarán los beneficiarios del SCyE luego de haber firmado el convenio de adhesión.

Talleres iniciales

Todos los beneficiarios del SCyE harán en primer lugar el taller de orientación laboral. En función de sus resultados luego serán derivados al taller de apoyo a la búsqueda de empleo o al taller de autoempleo. Este taller de orientación laboral dura dos jornadas, con una semana de distancia entre una y otra. Posteriormente a este taller, el beneficiario debería salir con un perfil más definido, esto es, con mejor conocimiento de sus intereses y habilidades, lo que permitiría reformular los puestos a los cuales se postula y hacer un cierto cambio en su historia laboral. Esto daría lugar a una tercera instancia de este taller, en la que, en forma individual, el beneficiario tenga una entrevista (aún no está definido si con el capacitador o con el entrevistador) para terminar de cerrar su perfil y tener una idea más real de su situación.

Luego, en el taller de autoempleo se produce una división entre aquellos beneficiarios que ya vienen participando en algún tipo de emprendimiento y los que no lo están haciendo.

Los talleres comenzaron a funcionar a mediados de noviembre de 2006. Las capacitaciones estarán a cargo de personal contratado por el MTEySS y se van a llevar adelante en las oficinas descentralizadas que tiene el municipio en los diferentes distritos de la ciudad. Los capacitadores para estos tres talleres los contrata directamente el MTEySS.

La idea es dictar estos talleres generales durante diciembre, enero y febrero, para luego sí comenzar con las capacitaciones más específicas a partir de marzo de 2007.

Cabe mencionar que los beneficiarios pueden hacer más de un taller si así lo solicitan.

En una primera etapa, el MTEySS financiará a la oficina de empleo 200 talleres de orientación laboral y 15 talleres de orientación al trabajo independiente. Luego respaldará los talleres de apoyo a la búsqueda de empleo.

Talleres específicos

La GECAL y la Secretaría de Producción están haciendo un relevamiento de instituciones educativas públicas y privadas para los talleres específicos y la formación profesional del Programa. La formación comenzará una vez que haya un número suficiente de beneficiarios que hayan hecho el traspaso, por lo tanto aún no hay datos de los costos de las capacitaciones. Las capacitaciones específicas no las hace directamente el municipio, sino que se tercerizan. El costo de estos cursos para los beneficiarios del SCyE será financiado en su mayor parte por el MTEySS y en menor parte por el municipio.

Sin embargo, también hay otra parte de la capacitación que se hará a través del presupuesto participativo, donde se definen prioridades de capacitación. Es decir que, si bien la Oficina no ofrece capacitación directamente, hay otras áreas del municipio que sí la brindan, articulándose en forma complementaria con el resto

de los institutos.

En Rosario hay un relevamiento de más de 350 instituciones de formación y capacitación. Esto lo ha hecho la Secretaría de Producción antes del lanzamiento del SCyE. A pesar de que esta es una oferta muy variada (tanto pública como privada), Rosario no tendría todavía un "sistema" de formación y capacitación profesional. La idea sería poder sistematizar y coordinar todos estos recursos para vincularlos con el sistema productivo y contribuir a su fortalecimiento en el marco de una estrategia de desarrollo local.

Uno de los resultados del diagnóstico es que los estados municipal, provincial y nacional gastan muchos recursos en capacitaciones. La propuesta de la Secretaría es ligar los cursos a los requerimientos del mercado de trabajo. Sin embargo, pocas de ellas se ajustan a lo que demanda el sector privado actualmente. Los cursos que se requieren para satisfacer la demanda de trabajo calificado son cursos largos (de más de 180 horas). Por lo que los resultados de las capacitaciones se van a empezar a ver en no menos de 12 meses.

Se destaca como ejemplo el taller "José Censabella" (instituto privado que depende de la Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario). Este instituto dicta cursos de formación profesional para la industria metalmeccánica (operarios metalúrgicos, soldaduras, etc.) que son cursos de 180 horas que entregan certificado de competencias laborales. Este Instituto es uno de los primeros en todo el país en recibir la categoría de "certificador de competencias", siendo el objetivo de sus cursos el de perfeccionar a trabajadores ya ocupados que necesitan aumentar sus capacidades. Perteneciente al Centro Regional de Formación Profesional y Asistencia Técnica de la Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario, este Centro no tiene relación directa con la Oficina de Empleo municipal, sino circunstancial a través de la Secretaría de Producción. Trabajan a partir de la demanda de las empresas y están ligados al área de formación, no de empleo. La Oficina de Empleo le puede enviar beneficiarios para que sean capacitados. El costo lo cubre el MTEySS o la Oficina. Su rol dentro del Acuerdo Territorial es el de ser ejecutores de acuerdos sectoriales de capacitación.

Por otro lado, por el tema de la terminalidad educativa hay un convenio con la provincia de Santa Fe.

A la fecha de la finalización de este informe, aún no han derivado beneficiarios a los talleres específicos.

DIFICULTADES, CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS

Dificultades detectadas

A lo largo de la investigación se han ido detectando algunas dificultades en el desarrollo de la OE y en la implementación del SCyE. Estas dificultades tienen orígenes diversos que se intentarán detallar a continuación. La exposición de estas observaciones tiene como único objetivo la trasmisión de los resultados de la investigación con miras a que pueda ser utilizada como herramienta para la mejora de los servicios de empleo estudiados. Las observaciones son las siguientes:

- Una de las dificultades detectadas es que no están del todo bien definidos los roles en cuanto a determinadas responsabilidades entre el MTEySS y la Oficina de Empleo. Un ejemplo de esto es el tema de los beneficiarios del SCyE que opten por la modalidad de pago único para microemprendimientos. No está determinado quién es el responsable de asesorar a los beneficiarios para la formulación de los proyectos. En algunos casos, este tipo de cuestiones no están definidas de antemano, lo que genera que se vayan resolviendo a medida que vaya apareciendo la necesidad.

- Otro de los problemas es la desinformación con la que llegan los beneficiarios a la Oficina de Empleo. Parecería que los talleres informativos no cumplen con el rol de informar correctamente acerca de las características del SCyE. De hecho, pasa que algunos beneficiarios, luego de firmar el convenio de adhesión, regresan a la Oficina entre las 24 y las 48 horas siguientes arrepentidos y pidiendo que los regresen al PJyJHD: "Nos ha pasado de gente que, habiendo firmado, viene al día siguiente o a los dos días arrepentidos [...] porque empiezan a tener temor, miedo de qué pasaría si no pueden conseguir trabajo y qué les va a pasar después, están pensando a más de dos años. [...] Después tenés también el grupo que quiere hacer un emprendimiento o lo que es pago único, que por ahí lo firman y vienen con entusiasmo. Y van a la casa y no notan el apoyo del grupo familiar, entonces piensan que ya no van a poder hacer [...] tienen muchas dudas". Para solucionar esto, una de las medidas que se está analizando es la de dictar el taller de orientación al trabajo independiente antes de que el beneficiario interesado firme el convenio de adhesión. Una vez que el convenio de adhesión fue firmado, ya no hay vuelta atrás.

- Respecto de la modalidad de pago único, uno de los problemas detectados desde la OE es que un requisito para acceder a este subsidio es que el beneficiario esté inscripto en el Monotributo Social, siendo este un trámite que demora varios meses. Justamente, si el beneficiario opta por esta modalidad, cobraría el SEyC hasta tanto tener dicho trámite completo. Entonces, al momento de cobrar el SEyC en forma completa le descontarían los meses que ya cobró, por lo que el monto total del capital con el que contaría para llevar adelante su microemprendimiento se vería sensiblemente disminuido. Ante este problema, la opción que se presenta para solucionarlo, y que es lo que se hace desde la OE, es que el beneficiario siga perteneciendo al JyJHD hasta que no finalice el trámite de Monotributo Social, para luego sí efectivamente realizar el traspaso al SCyE.

- Con respecto al traspaso de beneficiarios desde el PJyJHD al SCyE, se destacan varios factores que podrían incidir negativamente en este proceso. En primer lugar, como ya se explicó en el trabajo, el perfil para el cual fue pensado el SCyE es el de hombres de hasta 35 años sin muchos hijos a cargo. Este tipo de

beneficiarios son los que posiblemente tengan algún tipo de empleo en negro. Esta condición les permite seguir cobrando el plan Jefas y Jefes, por tanto no tienen interés en el SCyE, que los obligaría a acudir a capacitaciones y a la OE en forma regular durante dos años o hasta que encuentren un empleo en blanco. En segundo lugar, se observa cierta negativa de algunos beneficiarios JyJHD para pasar al SCyE debido al temor a dejar de recibir un subsidio una vez que salgan del Plan Jefes, es decir que existiría cierta desconfianza. Otro de los temores era que en el lapso en el que el beneficiario fuera traspasado de un programa a otro, no cobrara ninguno de los dos beneficios. Por otro lado, desde algunos movimientos sociales se estaría desalentando el traspaso, ya que lo verían como una pérdida de control y manejo sobre determinada cantidad de planes sociales, por lo que no lo fomentarían. Por otro lado, el temor a quedarse sin el PJyJHD por parte de algunos beneficiarios desmotiva el traspaso. Si bien, debido a los efectos de la inflación, en términos reales el beneficio percibido es cada vez menor, los \$150 del PJyJHD siguen siendo importantes para los beneficiarios, ya que aunque no se puede vivir con esa suma, al menos garantiza un mínimo de ingresos.

- Respecto de la posibilidad de la inclusión de los beneficiarios del SCyE en el mercado laboral, según las fuentes consultadas, no sería una tarea fácil debido a que muchos de los beneficiarios serían poco empleables, ya que los más capacitados y dinámicos se han podido ir incorporando en el mercado formal, abandonando así el PJyJHD.

- La principal limitación observada hasta el momento es que aún no se puede hacer con la plataforma informática intermediación laboral. Tampoco está habilitado el seguimiento de las personas que vienen haciendo los talleres iniciales. Hasta ahora estas cuestiones se llevan adelante manualmente, en papel.

Conclusiones y perspectivas

Rosario se encuentra en estos momentos en un contexto de crecimiento económico impulsado por el *boom* de la soja. Sin embargo, esta actividad no es generadora de mano de obra. Pero los anuncios de auspiciosos indicadores en el nivel macro generan expectativas en la población en cuanto a oportunidades de trabajo que no se condicen con la realidad.

Desde el municipio, se percibe como un cambio positivo la implementación del SCyE. El desempleo es visto como un fenómeno estructural en todo el mundo. Se aspira a que el Servicio de Intermediación Laboral que conformó la Unidad de Gestión sea un instrumento que aporte a la estrategia de desarrollo local de la ciudad y de la región a largo plazo.

El SCyE, así como el Plan Familias, es un programa más estricto que el PJyJHD, en cuanto a la rigurosidad en cumplir las condiciones de ingreso y permanencia en él.

Se considera difícil insertar a los beneficiarios del PJyJHD que hagan el traspaso al Seguro de Empleo y Capacitación en el mercado laboral formal. Esto tiene que ver con cuestiones propias de los beneficiarios (principalmente falta de hábito en cuanto a la relación laboral). Por otro lado, los beneficiarios JyJHD han sufrido procesos de expectativas y frustraciones por el funcionamiento del PJyJHD (un ejemplo de esto son los escasos resultados del Plan Manos a la Obra observados en Rosario y también la actitud reticente de las empresas a tomar trabajadores provenientes de planes sociales). El plazo para la inserción de éstos en

el mercado de trabajo sería un proceso más largo que la expectativa que tiene el MTEySS.

Por esta razón, se hace necesario que le quede claro al beneficiario que el traspaso al Seguro no es garantía de trabajo; es importante no generar expectativas sobre algo que no es seguro, de modo de que no haya frustración luego. Los beneficiarios tienen inseguridad sobre su situación de ingresos para cuando pasen los 24 meses y finalice el plan. No se apura desde la Oficina de Empleo a los beneficiarios para que adhieran al SCyE. Se les da tiempo para que lo piensen. La idea es que los beneficiarios entiendan cabalmente el programa y las obligaciones que implica.

Por otro lado, hay mucha gente aún por fuera de los planes, que es aún más difícil reinsertarla.

Respecto de la probabilidad de lograr una buena inserción de los beneficiarios del SCyE en el mercado formal de trabajo, se considera que, si continúan las condiciones macroeconómicas favorables, será posible lograr un buen grado de inclusión. Todas las acciones de la Secretaría de Producción están orientadas a lograr insertar más beneficiarios del SCyE en el mercado de trabajo.

Una de las cuestiones fundamentales para garantizar el éxito del nuevo programa y del funcionamiento de la Oficina de Empleo es la relación con el sector privado. En este sentido, desde la Secretaría de Producción se intenta llevar diferentes líneas de acción para promover dicha relación. La apertura de sucursales de la Oficina de Empleo en el resto de la ciudad es una de las maneras de promover el vínculo público-privado. No sólo tiene un rol estratégico, sino que además tiene un significado simbólico.

Por otro lado, para el mejoramiento del vínculo con el sector privado, desde el Programa AREA se está confeccionando un documento de relación con empleadores donde se indican determinadas rutinas para llevar a cabo desde la Oficina de Empleo, como la utilización de los informes de mercado laboral (en el marco de los acuerdos territoriales del MTEySS), armar una base de datos de empresas, crear mecanismos de encuestas y de contacto real con las empresas. Por otro lado, se busca que la Oficina de Empleo se convierta en un buscador de brechas de demanda de empleo insatisfecha en la región y que oriente la capacitación hacia esos sectores, con miras a la satisfacción de la demanda de empleo en el mediano plazo.

Otro de los principales desafíos es institucionalizar el servicio de intermediación laboral municipal. También se considera necesario un contexto de mejoramiento de las instituciones de la ciudad, proceso de largo plazo que excede al proyecto de la Oficina de Empleo, pero que influye en este último.

Para llevar adelante todas estas acciones, la OE deberá tener una alta capacidad de gestión. Por lo que es muy importante el compromiso del intendente municipal y de la financiación del MTEySS para poder lograrlo.

Se percibe que la municipalidad de Rosario está preparada para llevar adelante el nuevo Programa. Sin embargo, se observa que, debido a baches en la reglamentación de ciertos procedimientos, aparecen dificultades en la implementación del SCyE. La lectura hecha aquí es que, si bien por un lado pareciera que esto podría perjudicar la implementación del Programa, por otro lado, la ausencia de cierta reglamentación haría a este programa más flexible. Esto permitiría que en cada municipio se encontrara la manera de implementarlo, teniendo en cuenta su especificidad y la realidad del territorio.

La implementación del SCyE le va a dar sustentabilidad en el tiempo a las oficinas de empleo. El riesgo, por otro lado, es que se transformen en oficinas que solamente atiendan a los beneficiarios de este programa. Las variables que se deben observar para determinar la performance y la capacidad de sostenerse en el tiempo de una oficina de empleo, serán la cantidad de colocación de personas en el mercado de trabajo y el aumento de la empleabilidad de los beneficiarios y los usuarios, siendo esto último más difícil de medir.

Es diferente lo que pasa en las oficinas de empleo con el SCyE en las pequeñas localidades y en las grandes ciudades. En las grandes ciudades las actividades que lleva adelante la OE no se pueden realizar sólo con su personal, necesitan más recursos, tienen que contratar a más personal a través de recursos que le da el MTEySS.

Parecería que las OE que tienen mayor probabilidad de llevar adelante su labor en forma sostenida son las nuevas, que dependen del área de producción, más que de desarrollo social. Es más difícil cambiar el funcionamiento de una oficina que ya existía, y con un perfil más ligado a la acción social. Sin embargo, una de las ventajas de una oficina de empleo que existe previamente al lanzamiento del SCyE y que venía manejando los PJYJHD es el conocimiento de esa población. Lo complicado es, tanto para el personal técnico como para los beneficiarios JyJHD, cambiar la mirada desde el asistencialismo hacia la política activa. Las nuevas herramientas de acción que se van sumando en el caso de la Oficina de Empleo de Rosario son la posibilidad de realizar una intermediación laboral real, con base de datos actualizada, el uso de la plataforma informática, el contacto con las empresas; en resumen, cambiar a una postura más activa. Ya no alcanza trabajar con los usuarios, es necesario también trabajar con el sector privado y con organismos públicos. La experiencia mundial muestra que las oficinas de empleo públicas terminan atendiendo al sector más vulnerable de la población, con menores posibilidades de insertarse en el mercado de trabajo. Por esta razón es que en la concepción de la oficina de empleo figura la necesidad no sólo de la intermediación laboral, sino también de mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

ENTREVISTAS REALIZADAS

Ana Castro

Coordinadora técnica de la Oficina de Empleo de la municipalidad de Rosario. Secretaría de Promoción Social.

Ing. Mario Romanini

Coordinador de políticas activas de la Gerencia Empleo y Capacitación del sur de Santa Fe.

Lic. Néstor Taborda

Coordinador institucional de la Unidad de Gestión de la que depende la Oficina de Empleo de la municipalidad de Rosario. Secretaría de Producción.

Ing. Mario Abriata

Director del Centro Regional de Formación Profesional y Asistencia Técnica de la Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario.

Lic. Analía Ansaldi

Asistente de comunicación del Centro Regional de Formación Profesional y Asistencia Técnica de la Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario.

Lic. Oscar Navós

Coordinador regional Santa Fe – Córdoba. Programa AREA.

Lic. Mónica Muscolino

Área de Monitoreo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Gabriel Fernández

Área de Monitoreo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Gustavo Albornoz

Mesa de Ayuda de la Red Federal de Oficinas de Empleo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS

Fagioli, Fernando, Juan Altuna, Ezequiel Grinberg, Diego Haimovich, Leandro Romano y Diego Conde (2006) "Aproximación a la planificación estratégica y desarrollo local en el municipio de Rosario, provincia de Santa Fe", en *Estudio Exploratorio sobre experiencia de planificación estratégica y desarrollo local en municipios de la Región Centro* [CD], Buenos Aires: CEIL-PIETTE (ISBN-10: 987-21579-2-8 - ISBN-13: 978-987-21579-2-0).

Portales web

<<http://www.sim.org.ar>>

<<http://www.emple.gov.ar>>

<<http://www.oit.gov.ar>>