



Dirección General de Cultura y Educación
Gobierno de la Provincia de Buenos Aires
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
INSTITUTO SUPERIOR DE FORMACIÓN TÉCNICA N°118

**PROPUESTA
PARA EL FORTALECIMIENTO
DE LA
GESTION LOCAL DEL EMPLEO**

MEDIANTE LA CONFORMACION DE:

- ESPACIO MUNICIPAL PARA LA CONCERTACION CON ACTORES LOCALES**
- EQUIPO MUNICIPAL ENCARGADO DE POLITICAS DE PROMOCION DE EMPLEO**
- OFICINA MUNICIPAL DE EMPLEO**

SAN PEDRO, Mayo de 2009

CEDEL: CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LOCAL

Proyecto de Investigación aprobado por Resolución 2457/08 de la Dcción. Gral de Cultura y Educación de la Prov.de Bs As
Sitio web www.cedelargentina.org dirección electrónica info@cedelargentina.org

Centro de Estudios para el Desarrollo Local

Impulsamos el desarrollo local y regional a partir del estudio de las problemáticas del territorio, el análisis de las experiencias locales en otros territorios, y la formulación de propuestas superadoras a partir de una cultura del trabajo asociado y en red

INDICE

PROLOGO	página N° 4
PARTE 1: ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA DEL EMPLEO DECENTE	página N° 5
PARTE 2: INTRODUCCION A LA PROPUESTA	página N° 7
PARTE 3. PROPUESTA: LA PROMOCION DEL EMPLEO DECENTE	página N° 9
PARTE 4 . OFICINA MUNICIPAL DE EMPLEO. ORGANIGRAMA PROPUESTO	página N° 14
PARTE 5. PROPUESTA PARA LA CONFORMACION DE UN ESPACIO MUNICIPAL PARA LA CONCERTACION CON ACTORES LOCALES.	página N° 16
PARTE 6. CONCLUSIONES	página N° 17

PROLOGO

Desde nuestra visión CEDEL, Centro de Estudios para el Desarrollo Local, “es una instancia de carácter científico y académico que impulsa el desarrollo local y regional a partir del estudio de las problemáticas del territorio, el análisis de las experiencias locales en otros territorios, y la formulación de propuestas superadoras a partir de una cultura del trabajo asociado y en red.”

Lo que sigue pertenece al terreno de las propuestas que surgen del análisis de las experiencias locales en otros territorios.

Su presentación a la consideración de la comunidad se realiza a sabiendas que han sido analizados y contextualizados los factores y circunstancias propios del territorio de nuestro Estado Local, así como la particular forma en que se realizan las actividades asociadas y en red.

El presente trabajo responde a la convicción que CEDEL en general y ésta propuesta en particular “es una herramienta válida para colaborar con otras instituciones y con la propia comunidad en la definición -y posterior consecución- de un proyecto de desarrollo sustentable en el que se aprovechen las capacidades de la sociedad local, enmarcado por uno nacional y regional que, poseyendo una estrategia consensuada, incorpore las acciones de los tres niveles del Estado y la asociación público-privada.

Asimismo respondemos al convenio Marco de Colaboración signado en Julio de 2008 entre el Municipio de San Pedro, el ISFT 118, la Biblioteca Popular y nuestro Centro de Estudios para el Desarrollo Local, atento a que el mismo contempla la necesidad de “implementar acciones tendientes a desarrollar, en forma conjunta, proyectos de carácter académico, científico y cultural de interés común para las instituciones arriba mencionadas.

Crear -desde el ámbito de las políticas publicas- una estrategia, consensuada y sostenible, que vincule el mejoramiento del mercado laboral y las condiciones de trabajo -en busca de mas y mejor empleo decente- con el Desarrollo en su visión holística o multidimensional, considerando lo local como forma de insertarse en lo global, no solo es algo posible sino acuciante y necesario.

PARTE 1: ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA DEL EMPLEO DECENTE ¹

Los procesos socio económicos que se verificaron en la década de los 90 castigaron al tejido social del territorio analizado - al igual que en el resto de Argentina y Latinoamérica.

Siguiendo el análisis que realiza Jürgen Weller ² observamos que las últimas décadas han sido pródigas no solo en una disminución del empleo sino en la aparición y persistencia de condiciones de precarización de la relación laboral y de degradación de las condiciones en que el mismo se realiza.

Este proceso no es propio de Argentina sino que se observa en toda América Latina, ocasionando crecientes situaciones de inequidad social y obligando a considerar al desempleo³ y a la violencia como prioridades de la agenda social de la región.

Lamentablemente, y desde hace mucho tiempo, América Latina es la región con la mayor desigualdad de ingresos del mundo.

A principios de los noventa y desde el paradigma neoliberal se sostenía que solo había que dejar crecer a la economía y esperar “el derrame” que llegaría a toda la sociedad en forma de mejores salarios y nuevos productos.

“La experiencia de los últimos diez años muestra que, en gran parte de los países latinoamericanos, los procesos de crecimiento económico sostenido no produjeron mejoras en el bienestar de la población. Los incrementos de la pobreza y de la desigualdad señalan este fenómeno, debido al papel de factores estructurales que explicarían la rigidez en la relación empleo/producto. El crecimiento económico no ha sido ni decisivo, ni suficiente, para mejorar el nivel de vida de la población ni tampoco la calidad del empleo.” Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Empleo y Formación en la década del noventa

Por ello observamos que las situaciones permanentes de desempleo, de degradación de las condiciones del mismo y la expulsión de crecientes sectores de actividades tradicionalmente mano de obra intensiva han acentuado la polarización social en América Latina.

Así mientras que un segmento, limitado, del mercado laboral se beneficia de la modernización en base al aumento de la productividad y de los salarios reales, por otro lado aumenta considerablemente el porcentaje de la población activa que sólo encuentra trabajo por salarios bajos y de poca productividad y, a menudo, con relaciones laborales inestables en una microempresa informal, o bien en una gran empresa que tercerizando el trabajo elude sus responsabilidades.

En otros casos el empleo, aun registrado, no permite una adecuada cobertura de las necesidades del grupo familiar, configurando la figura de “pobres con empleo”.

¹ Según la OIT, empleo decente, es el trabajo unido a la calidad del mismo, a las oportunidades, a la seguridad, a la protección social y a los salarios dignos.

² Problemas de empleo, tendencias subregionales y políticas para mejorar la inserción laboral. Jürgen Weller

³ En 2002 las tasas de desempleo variaban según los países pero Colombia, Argentina y Uruguay llegaban a cifras alarmantes: 16.5%, 17 y 19.75 respectivamente.

“Las grandes transformaciones económicas y tecnológicas de las últimas décadas tienen fuertes repercusiones en los mercados de trabajo de todo el mundo. Factores tales como el cambio tecnológico que flexibiliza los procesos productivos, la creciente movilidad del capital y la tecnología, y la adopción de estrategias empresariales en respuesta al cambio de contexto tienden a diversificar y polarizar las pautas ocupacionales. En todas partes, las economías, y específicamente los mercados de trabajo, se ven presionados a adaptarse a este nuevo contexto estructural.” Weller, Jürgen⁴

Es dable observar que dichos procesos tenían antecedentes desde principios de los años setenta, donde provincias, departamentos, regiones y localidades se enfrentaron a graves problemas estructurales de naturaleza socioeconómica como la reestructuración del tejido económico, estimulación de la creación de nuevas grandes empresas, elevadas tasas de desempleo con bajo crecimiento del empleo, reducción del poder adquisitivo, entre otros.

Para caracterizar a éstos procesos debemos referirnos a sus manifestaciones, las cuales - entre otras - fueron y son:

- Empobrecimiento sistemático de la población
- La concentración de la riqueza
- El desmantelamiento del aparato productivo
- Pérdida de fuentes de trabajo
- Precarización de los puestos de empleos no perdidos
- Deterioro ambiental
- Deterioro institucional

Mientras que los gobiernos y administraciones centrales se han esforzado en desarrollar programas para controlar los grandes desequilibrios macroeconómicos (inflación, deuda externa, déficit fiscal, etc.) las autoridades locales, junto a otros actores territoriales, han comenzado -sea por convicción o sea por imperio de la necesidad -a orientar sus intervenciones, estrategias y políticas hacia el estímulo de las iniciativas económicas locales y hacia una mejor gestión de sus mercados de trabajo.

La crisis actual de los mercados de trabajo, manifestada entre otros aspectos por el bajo ritmo de creación de empleo decente, y la constatación de que este tipo de relación laboral tiende a perder peso en el total del empleo, ha llevado a considerar la necesidad de considerar otras alternativas.

Habida cuenta que los estudios econométricos confirman que la distribución desigual de los ingresos está frenando actualmente el crecimiento en América Latina (Birdsall y Londoño 1997), ⁵se hace necesario que la problemática del empleo decente sea una cuestión central dentro de las políticas públicas.

⁴ Jürgen Weller . Op citada

⁵ Citados por T. Altenburg, R. Qualmann y J. Weller para la CEPAL: Modernización económica y empleo en América Latina. Propuestas para un desarrollo incluyente. Pág. 2 en versión digitalizada de la cátedra

PARTE 2: INTRODUCCION A LA PROPUESTA

Llegado a éste punto es preciso preguntarnos:

-¿Cuáles son las políticas públicas LOCALES que necesita el territorio?

Y en orden a la cuestión empleo:

-¿Cuáles serían las políticas públicas LOCALES más convenientes para lograr el objetivo de generar más y mejores empleos?

-¿Qué puede aportar el Desarrollo Local y la Economía Social al proceso de diseño e implementación de dichas políticas publicas?

Es necesario recordar que hasta la década de los 90 los municipios argentinos realizaban una gestión tradicional, fuertemente asociada a sus competencias jurídicas: el llamado modelo de gestión ABL, donde el municipio era el prestador de servicios básicos relacionados con la infraestructura del municipio a los que podemos diferenciar en tres grupos:

- El primero era la construcción y el mantenimiento de infraestructura
- El segundo gran grupo era la regulación y control de actividades que se desarrollan en el territorio.
- El tercer gran grupo de tareas tradicionales de los municipios, era la asistencia a la población en riesgo social.

Los procesos sociales, económicos y políticos que ya hemos descripto hacen que los municipios empiecen a cambiar su agenda.

Aparece un nuevo campo de intervención de los gobiernos locales, que incluyen temas muy diversos, entre otros a:

- El cuidado del medio ambiente
- La seguridad ciudadana y la protección de los derechos humanos
- El desarrollo económico
- La promoción del empleo
- Programas de apoyo a la educación formal y no formal
- La formación de recursos humanos en su territorio
- La promoción y asistencia de la educación sistemática en todos sus niveles
- La defensa del consumidor
- El acceso a la justicia
- Resolución de conflictos extrajudiciales
- Asistencia a sectores de pobreza extrema
- Asistencia a la micro, pequeña y mediana empresa
- Fomento a la inversión privada
- Preservación del patrimonio cultural y natural
- Las demandas internas de la propia administración municipal

Todo estas problemáticas - y algunas otras particularidades del territorio- se han ido incorporando a la agenda local, y actual, de los municipios en Argentina.

No obstante esa demanda diaria (en muchos casos acuciante y de una gran mayoría de la población) sobrepasa las posibilidades de atención de los funcionarios a cargo debiendo

relegar lo estratégico por el imperio de lo urgente que golpea a la puerta de las instituciones, configurando -al decir de Arroyo ⁶- **nuevos problemas para los cuales no estaban preparados.-**

Acompañadas de políticas pasivas que aliviarían coyunturalmente las situaciones de emergencia, es preciso consensuar y aplicar políticas activas que deben contener y/o procurar acciones como:

- Direccional a través de políticas macro adecuadas un desarrollo económico inclusivo;
- La promoción de la Pyme, encadenada a otras empresas, dinámica y competitiva;
- La promoción de empresas de economía social, sustentables y responsables;
- Adecuada inversión en educación y en tecnología, en especial para lograr igualdad de oportunidades al finalizar el sistema educativo, vinculando a la escuela con el mundo del trabajo;
- Formación profesional, adecuada y continua, no ya para abaratar costos de capacitación de las empresas sino para mejorar el capital social de un territorio;
- Facilitar la inserción laboral de grupos “con problemas específicos” cuya singularidad amerita la consideración y acompañamiento individualizado.
- Desarrollar mecanismos de protección, como el salario mínimo, la protección de niños y mujeres, etc.
- Desarrollar mecanismos que posibiliten recuperar la confianza y articular vínculos entre el sector público y el sector privado, evitando la antinomia Estado - Mercado, esgrimiendo -como alternativa superadora- un esquema de cooperación entre los principales actores sociales, integrando activamente en ese esquema a las importantes fuerzas latentes en la sociedad civil.

Finalmente y siguiendo a Weller ⁷ debido a las características del mercado de trabajo, la mejor solución para problemas específicos a menudo no es obvia, y pueden existir soluciones diferentes para cada país, y en nuestro caso para cada territorio.

Ello no invalida las políticas del Estado Nacional o del Estado Provincial sino que por el contrario nos obliga a que tanto las políticas y los programas que se aplican deben ser objeto de procesos de adecuación, articulación, seguimiento y evaluación con los Estados Locales.

Con tal fin, habrá que disponer de información sobre sus resultados y sobre las posibles necesidades de realizar correcciones, así como distinguir los problemas imputables al diseño de las políticas y programas de los atribuibles a su aplicación.

⁶ Estilos de gestión y políticas sociales municipales en Argentina. Daniel Arroyo

⁷ Problemas de empleo, tendencias subregionales y políticas para mejorar la inserción Laboral . Jürgen Weller

PARTE 3.

PROPUESTA: LA PROMOCION DEL EMPLEO DECENTE

Siguiendo a Sergio Boisier creemos que: "no hay ninguna receta que asegure el éxito en materia de desarrollo pero sí hay por lo menos dos afirmaciones ciertas, si el desarrollo se encuentra en nuestro futuro; no será con las ideas del pasado que lo alcanzaremos -esta idea de la necesidad de crear, de innovar, de pensar nuevas cosas-. Y, si el desarrollo es un producto de la propia comunidad, no serán otros sino sus propios miembros quienes lo construyan"

Por ello el desarrollo -en su acepción multidimensional pero también procesual y multiactuado - será producto, en cuanto intervención estatal a partir de las políticas públicas, de la articulación vertical entre las políticas nacionales, provinciales y municipales y de la articulación horizontal de las distintas áreas de gobierno de cada nivel. A su vez, el centro de estas políticas lo ocupan las de desarrollo económico, que se constituyen en la columna vertebral de la acción estatal en general y municipal en particular.

3.1 CONFORMACION DE EQUIPO MUNICIPAL ENCARGADO DE POLITICAS DE PROMOCION DE EMPLEO.

Breves apuntes sobre la Oficina de Empleo Municipal

Las Oficina de Empleo Municipal es y debe ser un organismo técnico, de carácter gratuito, que relaciona la oferta y demanda de trabajo, brindando información y orientación para el empleo y la capacitación.

Es, por otro lado, una vía de información y acceso a diversos programas sociales que ejecuta el Estado, tendientes a aumentar la empleabilidad y el empleo.

A fin de facilitar y posibilitar su actuación está prevista su acción dentro de una red nacional, la Red de Servicios de Empleo, que a la fecha del presente trabajo, está integrada por 269 oficinas en 25 provincias.

El marco de referencia está dado por 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, USE. A su vez la creación y el fortalecimiento de Oficinas de Empleo cuentan con antecedentes en el MTEySS, y son el resultado del convenio 88 /1948 suscripto por la OIT -y ratificado por nuestro país- y lo prescripto por la Ley de Empleo.

“El convenio 88/1948 de la OIT estableció las actividades principales que le competen a un servicio público de empleo. Thuy (2001) identifica a partir de esta norma cuatro funciones básicas: intermediación laboral; desarrollo de un sistema de información sobre el mercado de trabajo; administración de programas de empleo y, por último, la administración del seguro de desempleo. A su vez, el mismo autor destaca la importancia de la intervención del servicio para disminuir el período de desocupación de los trabajadores a través de acciones eficientes de intermediación laboral. Desde esta perspectiva, la OE tiene la misión de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo con el menor costo posible para los trabajadores. Ricca (1995) plantea una subdivisión según sean tradicionales (administración de seguro de desempleo, servicios de colocación, orientación vocacional, colocación de trabajadores extranjeros,

colocación de trabajadores fuera del país, información del mercado de trabajo) o nuevas funciones (formas especializadas de colocación, tales como el autoempleo, entrenamiento para el empleo, asistencia a las empresas, acciones de reinserción laboral, acciones especiales de promoción del empleo, etc.). Para el MTEySS (Resolución n° 176/05), el servicio público de empleo es un sistema que busca interrelacionar la oferta y la demanda de trabajo con las políticas públicas de empleo. “ Neffa ⁸Julio (2008)

3.2 PASOS NECESARIOS PARA LA CONFORMACION DE EQUIPO MUNICIPAL.

La designación del Coordinador de la Oficina de Empleo Municipal es el primer paso, de carácter necesario pero no suficiente.

Es preciso entonces que, además del personal colaborador de la Oficina de Empleo Municipal, se conforme un EQUIPO formado por representantes de las Secretarías, Subsecretarías y Direcciones, en especial las relacionadas a:

- Producción
- Turismo
- Desarrollo Local
- Empleo
- Juventud
- Desarrollo Social
- Área de equidad de género
- Delegados Municipales de las localidades rurales
- Barrios y Comisiones de Fomento
- Asesoría Legal
- Hacienda

Las principales actividades del Equipo- de trabajo continuo pero de reuniones periódicas, asistidos por el personal de la Oficina de Empleo Municipal serán -básicamente- identificar potencialidades productivas y de generación de empleo locales, a través de :

- relevar y sistematizar información referida a la dinámica productiva de la zona, la dinámica de los actores y la institucionalidad y las características sociodemográficas de los/as beneficiarios/as del Programa Jefes/as de Hogar y otros/as desocupados/as;
- identificar y convocar a actores pertinentes para la conformación de la mesa de concertación;
- coordinar el funcionamiento del ámbito de concertación (convocar a las reuniones, proponer agendas de trabajo, sistematizar discusiones y acuerdos y producir informes, remitir dichos informes a los diferentes actores del proceso: integrantes del ámbito de concertación, Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) y referentes de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo- DNSFE);

⁸ Neffa Julio, et al. Documento de Trabajo N° 43-“Los Servicios Municipales de Empleo” Ceil - Piette Centro de Estudios e Investigaciones Laborales Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo

- participar de las acciones de capacitación y asistencia técnica provistas por instituciones expertas para la realización del Documento Base de Análisis Territorial;
- participar de las acciones de asistencia técnica y capacitación para la formulación, ejecución y seguimiento de Propuestas Territoriales;
- realizar acciones de seguimiento de la ejecución de las Propuestas Territoriales y producir informes para remitir a GECAL, la DNSFE y componentes y Programas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social involucrados en la Propuesta.
- difundir los resultados de la ejecución de la Propuesta Territorial en el entorno institucional interno y en el entorno local.

3.3 LA “OFICINA MUNICIPAL DE EMPLEO” .CONCEPTOS INTRODUCTORIOS

La misión de la Oficina de Empleo consiste básicamente en:

- intermediación laboral;
- desarrollo de un sistema de información sobre el mercado de trabajo;
- administración de programas de empleo y, por último,
- diseñar estrategias para disminuir el período de desocupación de los trabajadores a través de acciones eficientes de intermediación laboral

A tal fin ayudará a cubrir vacantes en empresas u otras organizaciones que requieran personal, mediante la colocación de las personas que reúnen los perfiles adecuados a los puestos solicitados, como también procurará aumentar la empleabilidad de las personas, posibilitando mediante la capacitación el acceso al mercado laboral .

Además de su coordinador, y a fin de lograr sus objetivos, la Oficina de Empleo Municipal precisa RRHH , en cantidad suficiente, con experiencia y capacidad, a saber:

- experiencia en gestión de proyectos sociales;
- experiencia y motivación para el trabajo con población desocupada o con problemas de empleo;
- experiencia de trabajo con actores del entorno;
- capacidad para el trabajo en equipo;
- capacidad para negociar y manejar conflictos;
- experiencia en la producción de informes.

Los objetivos pueden resumirse en:

-Apoyo a la Búsqueda de empleo, esto es ayudar a definir las estrategias y los mecanismos más adecuados para la búsqueda de empleo: información sobre el mercado de trabajo local, confección de curriculum vitae, de una agenda de búsqueda, pautas para el adecuado desempeño en entrevistas laborales, entre otros;

-Orientación laboral: El objetivo de este servicio es asistir a quienes buscan su primer trabajo, y también a quienes tienen necesidad de cambiar su perfil ocupacional o presentan dificultades especiales para ingresar al mercado laboral. Mediante una evaluación de sus capacidades y competencias, y de las posibilidades y restricciones del contexto, este servicio ayuda a esas personas a desarrollar estrategias de inserción laboral;

-Asesoramiento para el empleo autónomo: El objetivo de este servicio es facilitar la inserción laboral de personas que optan por el autoempleo o microemprendimientos, ya

sea generado por ellas mismas o para integrarse en alguno ya existente;

- Derivación a Instituciones educativas** y/o actividades formativas: El objetivo de este servicio es compatibilizar los niveles educativos y las calificaciones de los postulantes con las demandas del mercado de trabajo;
- Derivación a servicios sociales**, al Seguro de Capacitación y Empleo y a otros programas: El objetivo de este servicio es el orientar a personas con problemáticas que dificultan sus posibilidades de inserción o reinserción laboral y que reúnen los requisitos exigidos por los distintos programas;

3.4 OFICINA MUNICIPAL DE EMPLEO .DESCRIPCION DE FUNCIONES. ROLES. RECURSOS HUMANOS.

El funcionamiento a la fecha de 269 oficinas de empleo Municipal, debe y puede proveernos de un abanico de experiencias que no es posible dejar de considerar.

Pero tampoco puede caerse en el extremo de copiar experiencias que han resultado exitosas en otros territorios, pues cada uno reviste su singularidad.

Proponemos para la Oficina de Empleo Municipal el organigrama de la página N° 13.

A fin de evitar la errónea consideración de “un sobredimensionamiento” nos apresuramos a señalar que la dotación de planta será de un (1) Coordinador y dos (2) personas de planta , mientras que el resto de las funciones serán cubiertas por Pasantes de Nivel Superior.

Dicha propuesta se sustenta en la existencia en el territorio de una institución educativa de gestión oficial (ISFT 118) que dicta localmente las carreras de Técnicos Superiores en Administración Pública Municipal, Técnicos Superiores en Análisis de Sistemas y Técnicos Superiores en Administración Contable.

Dicha institución educativa y el municipio ya tienen convenios de colaboración y de pasantías firmados y vigentes.

En otro orden es dable mencionar también la existencia de estudiantes de universidades nacionales (UNLu y UTN, UN Lomas) que viven en San Pedro y diariamente viajan hasta Zarate-Campana para cursar y que podrían proveer capacidades en Trabajo Social, Administración de Empresas, Contador Publico y Abogacía.

3.4.1 Breve descripción de Funciones

-Coordinador de Oficina de Empleo Municipal

Su función es motorizar las inquietudes y necesidades en materia de empleo, formación de RRHH, mejora de la empleabilidad, articulación de planes, lograr un real y activo funcionamiento del “Equipo Municipal de Empleo” permitiendo que el mismo alcance los objetivos antes planteados así como el “Espacio de concertación con actores Locales”

-**Atención al Público:** será el encargado de Recepción de postulaciones a empleos, y atender y en su caso derivar todas las requisitorias de los interesados.

-**Observatorio Laboral:** será el encargado de mantener actualizada la información sobre oferta y demanda de empleo, así como las características ofrecidas y demandadas. Conjuntamente con el Sector de “Educación y formación de RRHH” participara de Entrevistas de selección y diseñará guías y cuestionarios para la recepción de solicitudes de empleo.

-**Comunicación y relaciones con la comunidad:** será el encargado de atender las requisitorias de los medios de comunicación, elaborar informes de prensa, proponer temas para las reuniones del “Equipo municipal” y el “Espacio para la Concertación con Actores Locales”.

-**Diseño, Implementación y Seguimiento de Políticas Públicas:** será el encargado de colaborar activamente con el Coordinador para la aplicación de políticas articuladas con el

nivel nacional y provincial, así como en aquellas propias del territorio. , y propondrá temas para las reuniones del “Equipo municipal” y el “Espacio para la Concertación con Actores Locales”.

-Educación y Formación de RRHH: Detección de necesidades de formación y capacitación. Tendrá activa participación en el diseño de programas tendientes a mejorar la empleabilidad de los recursos humano del territorio. A tal fin, bajo la supervisión del coordinador, seleccionara las áreas de interés, las políticas y programas de capacitación mas adecuadas, informara sobre su marcha, y propondrá temas para las reuniones del “Equipo municipal” y el “Espacio para la Concertación con Actores Locales”

Es el encargado, en las entrevistas, de la detección y orientación de trabajadores con iniciativas y capacidades para el autoempleo.

Asimismo se encargara de la derivación a instituciones educativas y de formación profesional.

-Servicios y Administración: este sector brindara el soporte administrativo y de servicios auxiliares necesarios para la concreción del resto de las actividades.

-Promoción de Pymes y Microempresas: es el encargado de fomentar a dichos emprendimientos en el territorio local, mediante la detección de oportunidades, difusión de las mismas, elaborando -conjuntamente con el Coordinador- estrategias de promoción y crecimiento.

3.4.2 Recursos necesarios para el funcionamiento de la Oficina de Empleo Municipal

El municipio tendrá a su cargo:

-Garantizar durante un período no menor de tres años, desde el momento en que se ejecutan acciones en el marco del acuerdo con la autoridad nacional y provincial, el normal funcionamiento de la Oficina, fijando los horarios y los días de la prestación de los servicios.

-Asegurar, en la prestación de los servicios, el cumplimiento progresivo de estándares de calidad.

-Garantizar que la prestación de los servicios para los postulantes sea gratuita.

-Brindar atención a los beneficiarios del Planes sociales.

-Evitar realizar distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, sexo, religión, edad, estado civil, opinión política, ascendencia nacional o nivel socioeconómico que generen, como consecuencia, la anulación o la alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

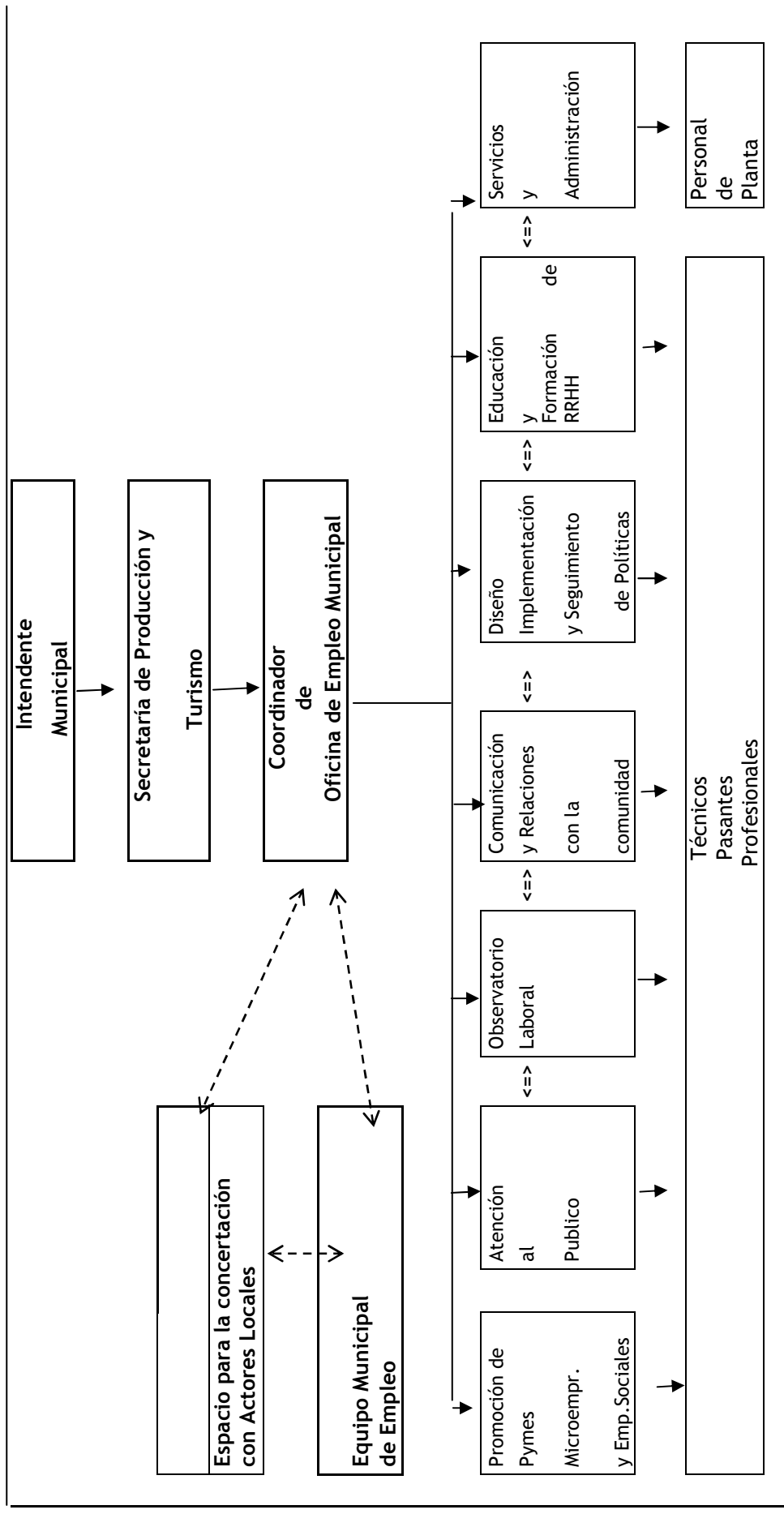
Con relación a las necesidades de infraestructura, equipamiento y personal debe:

-Asignar y disponer de un espacio físico de dimensiones y características apropiadas, de uso exclusivo, claramente identificado y con acceso libre al público.

-Asignar y financiar la contratación de la cantidad de personal estable requerido para el funcionamiento de la oficina, asegurando la adecuación de los perfiles profesionales a las funciones que deben desempeñar.

-Financiar la compra de todos los bienes y los servicios que no sean provistos por líneas especiales de financiamiento o subsidios.

PARTE 4 . OFICINA MUNICIPAL DE EMPLEO. ORGANIGRAMA PROPUESTO



CEDEL: CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LOCAL

Proyecto de Investigación aprobado por Resolución 2457/08 de la Dcción. Gral de Cultura y Educación de la Prov. de Bs As
 Sitio web www.cedelargentina.org dirección electrónica info@cedelargentina.org

PARTE 5. PROPUESTA PARA LA CONFORMACION DE UN ESPACIO MUNICIPAL PARA LA CONCERTACION CON ACTORES LOCALES

Un ámbito de concertación local está constituido e integrado por diferentes actores públicos y privados vinculados a la problemática del empleo y la producción y a instituciones que trabajan con población con problemas de empleo; con modalidades de participación, frecuencias de encuentro y dinámica de funcionamiento acordados; fortalecido en temáticas de desarrollo local y empleo.

“En el proceso de construcción de un foro se pueden distinguir dos fases: la fase de convocatoria y formalización y la fase operativa. Ambas desembocan en la fase de implementación, durante la cual se mantienen y refuerzan las funciones del foro antes mencionadas. En el transcurso de la primera fase, el núcleo inicial ampliado, que ha participado en la elaboración del diagnóstico territorial y en la determinación preliminar de las oportunidades económicas y de generación de empleo, convoca el foro. A continuación se procede a la búsqueda y sensibilización de otros actores locales a través, entre otras cosas, de un folleto promocional que resume los principales pasos de la iniciativa DEL+E realizados hasta ese momento. Durante la primera reunión del foro, se alcanza un acuerdo sobre sus principales objetivos y sobre el funcionamiento del foro, incluida la estructura de funcionamiento. Además, los miembros confirman su compromiso (financiero) y su apoyo al foro.

Durante la fase operativa, se establecen los órganos de gestión del foro. La estructura más común de un foro comprende una presidencia, un directorio ejecutivo y varios grupos de trabajo. La presidencia representa al foro y normalmente la asume un importante organismo o bien una persona del territorio que inspira confianza y neutralidad. El directorio ejecutivo se encarga del funcionamiento técnico del foro, del fortalecimiento del marco institucional público-privado del territorio, y de la labor de comunicación y difusión de la estrategia DEL+E. El directorio recibe el apoyo de grupos de trabajo, que se encargan de áreas específicas de interés. Llegados a este punto, se elaboran dos documentos: el *plan de trabajo del foro* y el *plan completo DEL+E*.

Por último se recalca que, para la ejecución de ambos planes, el foro, y especialmente sus grupos de trabajo, no llevarán a cabo actividades que ya realizan organizaciones e instituciones en el territorio. “ Desarrollo Económico Local + Empleo. Material para promotores. Modulo 5. Construir un Foro Territorial. CIF - OIT

El ámbito de concertación local tiene como objetivo la construcción de una visión común sobre la problemática del empleo en el territorio, la definición de objetivos compartidos orientados a la resolución de los mismos y la asunción de responsabilidades específicas en la formulación e implementación de las propuestas territoriales.

Las discusiones generadas en el marco de este espacio posibilitarán integrar la visión de los problemas y posibles abordajes de actores clave en el sector del trabajo, el empleo y la producción (empresarios, sindicatos, institutos de formación y desarrollo, escuelas técnicas, etc.)

Para la conformación de los ámbitos de concertación se sugiere identificar a:

- representantes de las instancias de gobierno locales y provinciales relacionadas con la experiencia;
- organismos que agrupan y representan a empresarios y productores de las distintas actividades comprendidas en el territorio;

CEDEL: CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LOCAL

Proyecto de Investigación aprobado por Resolución 2457/08 de la Dcción. Gral de Cultura y Educación de la Prov.de Bs As

Sitio web www.cedelargentina.org dirección electrónica info@cedelargentina.org

- organismos que agrupan y representan a trabajadores/as de diversas actividades;
- organizaciones de la sociedad civil que trabajan temáticas referidas a: juventud, género, pobreza, empleo, formación, etc. con distintos sectores de la población;
- otras organizaciones de la sociedad civil (centros vecinales, grupos o clubes sociales /deportivos, grupos culturales, grupos ecológicos, juveniles, etc.);
- instituciones especializadas en la formación de calificaciones específicas y formaciones técnicas de nivel medio o superior;
- Instituciones de I+DL existentes en el territorio y vinculadas con las actividades económicas locales o con los desafíos que la propuesta asuma;
- actores individuales interesados y comprometidos con el desarrollo productivo local.

Para su selección y convocatoria, se sugiere tomar en cuenta los siguientes criterios:

- interés en participar;
- experiencia de articulación con otras organizaciones;
- participación en proyectos del Estado;
- experiencia de trabajo con la población objetivo (promoción, formación, capacitación, investigaciones);
- experiencia de trabajo/conocimiento sobre los temas de empleo; producción, formación laboral, promoción comunitaria, género, juventud, etc.;
- representatividad institucional/liderazgo.

De manera enunciativa y en orden alfabético señalamos a las siguientes organizaciones como de convocatoria ineludible y participación deseable:

- Agrupaciones de interés específico con vocación comunitaria (Scouts, Cruz Roja, Caritas,etc)
- Cámara de Empresarios Gastronómicos
- Cámara de la actividad hotelera
- Cámara de Microempresarios de San Pedro
- Centro de Comercio e Industria de San Pedro
- Centro Universitario Regional
- Centros de Formación Profesional (401 y 402)
- Centros y Círculos profesionales (Abogados, Contadores, Agrimensores, Arquitectos, etc)
- Comisión de Educación y Trabajo
- Comisiones de Fomento Barriales
- Consorcio de Gestión del Puerto de San Pedro
- Cooperativas de Servicios Públicos
- Delegaciones Municipales (Sta.Lucia, Rio Tala, Gobernador Castro, etc)
- Federación Agraria Argentina Filial San Pedro
- Institutos Superiores (ISFT 118, ISFD 119, INSS, Conservatorio)
- INTA Estación Experimental San Pedro
- Jefatura Distrital de Educación
- Liga de Fútbol Sanpedrina
- Medios de Comunicación
- Policía de la Prov.de Bs.As
- Prefectura Naval Argentina
- Representantes de Empresas (Arcor, Papel Prensa, Prear, Toyota)
- Representantes de Organismos Gubernamentales con sede en San Pedro y su zona.
- Sindicatos y Federaciones Sindicales
- Sociedad de Bomberos Voluntarios
- Sociedad Rural de San Pedro
- Sociedades de Inmigrantes(italiana, mallorquina, española, irlandesa, alemana,francesa,etc)

La participación y concertación a nivel local atraviesa cada una de las fases de éste proceso de constitución e implementación de un foro, mesa o espacio y comprometen de manera activa a los diferentes actores relevantes del ámbito local.

Para este trabajo utilizamos la denominación “Espacio para la concertación con actores Locales”

Durante la creación de las condiciones necesarias, los actores que integran el “espacio” participan en la elaboración de los diagnósticos socio productivo del territorio a partir del cual se formularán las propuestas.

Durante la ejecución de dichas propuestas los actores integrantes del ámbito de concertación participarán del seguimiento de las actividades.

Se espera que este espacio contribuya a la transparencia y efectivización de las acciones y de los compromisos asumidos por el territorio.

El funcionamiento de las instancias de participación, articulación y concertación creadas o potenciadas debe alcanzar los mayores niveles de formalización a los efectos del desarrollo de las propuestas.

En este sentido, los ámbitos de concertación deberán:

- Realizar reuniones periódicas-DE DURACION ACOTADA Y PREDETERMINADA- en fecha, horario y lugar establecido con suficiente antelación;
- formalizar las convocatorias a los actores mediante carta o comunicación oficial, con constancia de recepción;
- definir responsabilidades y establecer la dinámica de funcionamiento del espacio de concertación;
- definir y acordar la agenda y el temario de cada uno de los encuentros;
- comunicar lo actuado y los acuerdos obtenidos al conjunto de los participantes;
- formalizar todos los acuerdos alcanzados;
- realizar actas de los encuentros con el correspondiente listado de asistentes.

PARTE 6. CONCLUSIONES

El nuevo Estado, el Estado Social,...no se limita a salvaguardar un sistema supuestamente autorregulado, sino que ha de ser el regulador decisivo del sistema social y ha de asumir la obligación de modificarlo a través de medidas directas o indirectas. (Subirats. 1994)

En apretado resumen de la presente propuesta, podemos decir siguiendo a Julio Gomero⁹:

“La recesión (se refiere al período 2001-2002) ya acabó. En ello tiene mérito los cambios en la política económica pero ¿cuándo se traducirá esa mejora en menor pobreza, más empleos y mejores ingresos?

La adopción y/o profundización de políticas públicas, articuladas, que promuevan y sostengan mas empleo decente pareciera ser una alternativa valida para disminuir las flagrantes situaciones de inequidad social que se han instalado en nuestro territorio.

“La estrategia de promoción del trabajo decente contiene nuevas prioridades en materia de empleo, que contemplan la problemática de la desigualdad en diversas áreas. Las medidas dirigidas a fomentar la enseñanza y la formación, la equidad de género, el empleo en los jóvenes y otras categorías vulnerables, así como la expansión de los servicios sociales, intentan universalizar los derechos de quienes, por razones de género o de pertenencia social, encontraban barreras a su participación e integración efectivas en el mundo del trabajo. ¹⁰“

SAN PEDRO, Mayo de 2009

⁹ Modelo económico y empleo: Los límites de la inercia neoliberal. Julio Gomero

¹⁰ Revista Latinoamérica de Estudios del Trabajo. Empleo y formación en la década del noventa.