

Una política de Estado Municipal: Plan Integral de promoción del Empleo Local – PIPEL- Municipalidad de Córdoba

Marina Assandri

Municipalidad de Córdoba
Secretaría de Planeamiento, Finanzas y Desarrollo Económico,
Subdirección de Promoción de Empleo

Colaboración:

Lic. Ivanna Dépalo; Lic. Fernanda Cordón; Lic. Diego Hiablochnick; Lic. María Laura Oldrino

1. OBJETIVOS

Con el Plan Integral de Promoción del empleo Local – PIPEL-, se pretende implementar a nivel local un sistema de instrumentos y programas a través de los cuales la Municipalidad interviene en el Mercado de trabajo de la Ciudad de Córdoba.

La justificación de esta intervención reside en la necesidad de corregir fallas de mercado, asimetrías en la información y promover la creación de empleo a través del apoyo a la generación de microempresas.

El Plan Integral para la Promoción del Empleo Local se propone atender el problema del deterioro de las condiciones de vida de los habitantes de la ciudad de Córdoba como consecuencia de:

- El alto desempleo
- La elevada presencia de puestos de trabajo de baja productividad
- Las malas condiciones laborales
- La insuficiencia de empleos de buena calidad
- La desarticulación entre la oferta y demanda laboral
- El bajo nivel de calificación de la mano de obra

El objetivo general del PIPEL se propone mejorar las condiciones de empleabilidad y facilitar el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo en el mercado laboral de la ciudad de Córdoba, a personas que actualmente están desocupadas, subocupadas y beneficiarios de planes sociales.

En el plano de la implementación el objetivo es diseñar, instrumentar y poner en funcionamiento un sistema integrado por los siguientes componentes:

1. Reinserción Laboral
2. Terminalidad Educativa Nivel Primario
3. Creación y Consolidación de Microempresas
4. Infraestructura Comunitaria y Mejoramiento del Hábitat
5. Formación Profesional
6. Observatorio del Mercado Laboral
7. Proyectos Productivos y de Servicios Asociativos

El PIPEL le ofrece a la población beneficiaria la posibilidad de acceder un sistema que le ofrece distintos servicios integrados en componentes para fortalecer las características de su empleabilidad. El plan articula un entramado de instituciones del sector público y privado con el fin de lograr mayor eficacia en los servicios ofrecidos y asegurar la capacidad operativa y funcional

Los servicios se desarrollaron en base a un diagnóstico y estudio profesional de la temática. El acceso al plan se realiza en las Oficinas de Servicios de Empleo (OSE) mediante una entrevista personalizada en la que se confecciona una historia laboral. El personal de las OSE se compone de Oficiales (atienden a los postulantes u oferta laboral) y Promotores (visitan empresas relevando “vacantes” de la Demanda laboral) Tanto las historias laborales como las demandas de las empresas se ingresan en un software diseñado ad hoc que es operado desde el Componente Observatorio del Mercado Laboral. El Observatorio realiza el “cruce” de variables para que se encuentren Oferta y Demanda, desde la Oficina de Coordinación del PIPEL se realiza el control de calidad de la respuesta considerando las necesidades de las empresas y las expectativas de los postulantes. Todas las “derivaciones” de postulantes a servicios se realizan con el procedimiento descrito que garantiza rapidez y transparencia.



Población objetivo

En términos generales se considerará población objetivo del proyecto a todos los desocupados, subocupados y beneficiarios de planes sociales en la ciudad de Córdoba y en términos particulares algunos componentes del plan se concentraran en la población objetivo específica constituida por los beneficiarios del Plan Jefas y Jefes de Hogar de la Ciudad de Córdoba, los cuales en el mes de Junio de 2003

representaban el 2,9 % del total de beneficiarios en el país con una cantidad de beneficiarios de 50.729 jefes.

2. CONTEXTO

La ciudad de Córdoba se encuentra inmersa por segunda vez en su historia, en un proceso de planificación estratégica participativo. El Plan Estratégico de la Ciudad (PECba) esta orientado a generar condiciones de desarrollo económico y social que mejoren la calidad de vida de los ciudadanos y permitir, al mismo tiempo, la construcción de un modo alternativo de gestionar la ciudad.

Diciembre 2003: Identificación del problema el primer paso dado en ese sentido por parte de ciudadanos, representantes institucionales, funcionarios y técnicos municipales, fue el de establecer acuerdos colectivos sobre la interpretación de la realidad de la ciudad, de la situación deseada y principales líneas de acción estratégicas, respecto de algunos temas críticos.

Durante el mes de Abril de 2004 se llevaron a cabo Talleres participativos de diagnóstico e identificación de acciones estratégicas, uno de ellos sobre: "Inserción laboral: empleo, autoempleo y otras alternativas de ocupación, microempresas, cooperativas, empresas recuperadas" Del análisis de problemas relacionados a la temática se pueden mencionar los siguientes problemas o nudos críticos identificados:

- Desarticulación entre la Oferta y Demanda laboral
- Bajo nivel de calificación de la mano de obra
- Poco espíritu y cultura asociativa
- Desarticulación entre empresas y Estado y entre los distintos niveles
- No existe una oferta integral entre educación y trabajo
- No hay desarrollo de emprendimientos y de nuevas alternativas de ocupación
- Hay poca información sistematizada

Mayo-Agosto 2004: Creación de un equipo de trabajo interdisciplinario. análisis de los problemas y nudos críticos: viabilidad –FODA. Formulación del proyecto.

Septiembre-October 2004: Selección, entrenamiento y capacitación de los recursos humanos de las Oficinas de Servicios de Empleo del Plan.

- Se capacitaron 62 oficiales y promotores PIPEL pertenecientes a los equipos de trabajo de cada OSE. La capacitación se organizo en 9 jornadas de 3 horas cada una, de forma rotativa en diferentes sedes de CPC.
- Se realizo un ciclo de talleres de intercambio con todos los Directores y Subdirectores de los CPC, 3 talleres de 3 horas cada uno.
- Se capacitaron 12 tutores para las Oficinas de Servicios de Empleo, con docentes de la Universidad Nacional de Córdoba.

Noviembre 2004: Instalación y logística de los aspectos técnicos y edilicios. Software para la carga de datos y el cruce de información de Oferta y Demanda laboral. Computadoras y conexiones a red interna. Telefonía. Muebles y acondicionamiento de 12 oficinas.

Diciembre 2004: Lanzamiento y puesta en marcha del Plan. Se abrieron 10 Oficinas de Servicios de Empleo, 1 Oficina de Coordinación y 1 Observatorio de Empleo para atención a la población beneficiaria. En el recuadro y el mapa adjuntos se puede observar la distribución territorial de cada zona y los CPC.

- CPC 1: CENTRO AMERICA
- CPC 2: MONS. PABLO CABRERA
- CPC 3: ARGUELLO
- CPC 4: COLON
- CPC 5: RUTA 20
- CPC 6: LIBERTADOR
- CPC 7: EMPALME
- CPC 8: PUEYRREDON
- CPC 9: RANCAGUA
- CPC 10: CENTRAL –ADEC

Análisis cuantitativo del desempleo en el Gran Córdoba

En el cuadro 1 se observa la distribución por condición de actividad de la población del Gran Córdoba (Córdoba Capital, Saldan, La Calera, Villa Allende y Guiñazu) donde se verifica que en Mayo de 2003 existían 96.334 desocupados aparte de los 50.700 beneficiarios actuales del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desempleados.

De acuerdo a estas cifras casi 150.000 personas integran el conjunto de la comunidad del Gran Córdoba que demanda un empleo.

Cuadro 1. Distribución del empleo / desempleo en el Gran Córdoba

Condición de Actividad	Cantidad de Individuos
Ocupados	487.959
Desocupados	96.334
Total PEA	584.293
Inactivos Mayores 14 años	499.426
Menores 14 años	347.894
Total Población Gran Córdoba	1.431.613

Fuente: INDEC Base EPH Mayo 2003, procesamiento propio

Por otro lado en el cuadro 2 se observa la distribución de los individuos desempleados según sean jefes de hogar, jóvenes, adultos o mayores. En valores absolutos el desempleo se distribuye en partes iguales entre jóvenes y adultos, aunque es de destacar la importante proporción de la población de jóvenes que se encuentra desempleada.

Cuadro 2. Distribución del desempleo en el Gran Córdoba

	PEA	Desocupados	Tasa Desocupación
General	584.293	96.334	16,49
Jefes	276.310	35.842	12,97
No Jefes	307.983	60.492	19,64
Jóvenes	130.273	47.367	36,36
Adultos	426.875	45.975	10,77
Mayores	27.145	2.992	11,02

Fuente: INDEC Base EPH Mayo 2003, procesamiento propio

Con respecto al nivel de instrucción del desempleo es notoria la elevada proporción de desempleados según su nivel educativo va disminuyendo, el 50 % de los analfabetos esta desempleado, mas del 22 % de los individuos con primaria y secundaria incompleta también se encuentran desempleados. Según cuadro 3 se puede observar la importancia de la educación formal en las posibilidades de los individuos de incorporarse al mercado de trabajo.

Cuadro 3. Distribución del desempleo según nivel de instrucción

	PEA	Desocupados	Tasa Desocupación	% Acumulado
Analfabetos	1.424	714	50,00	
Primario Incompleto	38.209	3.623	9,48	19,2
Primario Completo	98.162	22.154	22,57	
Secundario	123.581	27.840	22,53	
Incompleto	133.297	14.511	10,89	17,4
Secundario Completo	98.257	19.521	19,87	
Sup/Univ. Incompleto				
Sup/Univ. Completo	91.359	7.971	8,72	8,7
Totales	584.289	96.334	16,49	16,49

Fuente: INDEC Base EPH Mayo 2003, procesamiento propio

En un análisis del desempleo de acuerdo al tamaño de las empresa de la ultima ocupación, en el cuadro 4 puede verse con claridad que las empresas de menor tamaño han funcionado como los sectores mas expulsivas de mano de obra, concentrando la mayor participación del desempleo en aquellos trabajadores que en su ultima ocupación provenían de establecimientos de menor tamaño

Cuadro 4. Distribución del desempleo según el tamaño del establecimiento en su última ocupación

Tamaño del Establecimiento	Desocupados	% Desocupación
Nuevos trabajadores	16.481	17,11
1 empleado	27.554	34,51
2 a 5 empleados	32.432	40,61

6 a 15 empleados	3.208	4,02
16 a 25 empleados	3.231	4,05
26 a 50 empleados	808	1,01
51 a 100 empleados	3.933	4,93
101 a 500 empleados	3.800	4,76
501 a mas empleados	3.271	4,10
N / S	1.616	2,02
Total	96.334	100

Fuente: INDEC Base EPH Mayo 2003, procesamiento propio

En el cuadro 5 podemos observar la importante participación en el desempleo de los nuevos trabajadores, los cuales no tienen experiencia laboral y baja calificación, como también la importante participación de los cuenta propistas (38 % del desempleo)

Cuadro 5. Distribución del desempleo según la categoría ocupacional de su última ocupación

	Desocupados	%
Nuevos Trabajadores	16.481	17,11
Trabajadores por su cuenta	36.559	38,00
Obrero o empleado	43.294	44,90
Total	96.334	100

Fuente: INDEC Base EPH Mayo 2003, procesamiento propio

En el análisis de la calificación en su último trabajo, en el cuadro 6 puede observarse que más del 42 % de los desocupados son nuevos trabajadores o no tienen calificación, verificando el bajo nivel de calificación del desempleo

Cuadro 6. Distribución del desempleo según calificación de la tarea que realizaba en su última ocupación

	Desocupados	%
Nuevos trabajadores	16.481	17,1
Sin calificación	24.919	25,9
Calificación Operativa	46.938	48,7
Calificación Técnica	5.533	5,7
Calificación Profesional	2.463	2,6
Total	96.334	100

Fuente: INDEC Base EPH Mayo 2003, procesamiento propio

Análisis cualitativo del desempleo en el Gran Córdoba

Para realizar el análisis cualitativo se utilizó la metodología que permite realizar un estudio de correspondencias múltiples con el fin de analizar datos bajo la forma de una tabla de individuos descriptos por un conjunto de variables cualitativas. Con esta

metodología se evidencian tipos de individuos que tienen perfiles semejantes en cuanto a atributos elegidos para describirlos.

En este caso en base a la información de la EPH onda Mayo 2003, se construyeron tres perfiles o grupos con atributos similares:

Grupo 1: Representa el 36,4 % de los trabajadores desempleados en el Gran Córdoba, (35.066 desocupados)

Este grupo esta constituido por trabajadores varones y adultos, cuya categoría ocupacional anterior fue cuenta propia o changa, con un nivel educativo bajo, expresa que no encuentra trabajo por falta de trabajo y en particular en su especialidad.

Grupo 2: Representa el 46,5 % de los trabajadores desempleados en el Gran Córdoba, (44.795 desocupados)

Este grupo esta integrado por trabajadores varones y mujeres, adultos y jóvenes, cuya categoría ocupacional anterior fue obrero o empleado, de nivel educativo medio y medio alto, salió del mercado de trabajo fundamentalmente por despido y no encuentra trabajo por su especialidad o por trabajos mal pagos.

Grupo 3: Representa el 17,1 % de los desempleados en el Gran Córdoba (16.473)

Este grupo esta integrado por los nuevos trabajadores, varones y mujeres, jóvenes, solteros, sin experiencia laboral y sin vinculaciones, su nivel educativo es medio bajo.

Análisis cualitativo de la población Jefas y Jefes de Hogar Desempleados

En este caso también se utilizó la metodología de correspondencia múltiple para realizar un análisis cualitativo de los beneficiarios JJHD que se localizan en Córdoba y que siendo 50.729 jefes se distribuyen entre 68,4 % mujeres y 31,6 % varones. En este caso también se construyeron 3 perfiles o grupos con atributos similares con datos obtenidos de la EPH onda Mayo 2003.

Grupo 1: Representa el 49 % de los beneficiarios JJHD

Este grupo esta integrado por mujeres, no jefas de hogar, las tareas que realizan como contraprestación es sin calificación, no buscan otra ocupación, tienen un nivel educativo bajo (nivel primario incompleto / completo), realizan contraprestación en el sector privado, en su gran mayoría son pobres.

Grupo 2: Representan el 4 % de los beneficiarios JJHD

Sus integrantes son mujeres, jóvenes, no jefas de hogar, la tarea que realizan como contraprestación es sin calificación, no buscan otra ocupación, tienen nivel educativo bajo (Nivel primario y secundario incompleto), son indigentes.

Grupo 3: Representan el 47 % de los beneficiarios JJHD

Este grupo esta compuesto por mujeres y varones adultos, son jefes de hogar, con calificación operativa, buscan otra ocupación, tienen nivel educativo bajo (nivel primario, secundario incompleto) son indigentes y pobres.

Finalmente con el fin de analizar la población beneficiaria del plan JJHD según el nivel de ingresos del hogar, en el cuadro 7 se describen los porcentajes de hogares de acuerdo a si son indigentes, pobres o no pobres y si reciben el plan Jefes.

Cuadro 7. Ingreso de los hogares

	Hogares Indigentes	Hogares Pobres	Hogares No Pobres	Total
Reciben JJHD	5%	5%	1%	11%
No reciben JJHD	16%	25%	48%	89%
Total	21%	30%	49%	100%

Fuente: INDEC Base EPH Mayo 2003, procesamiento propio

Tabla I. Población según estado ocupacional

estado	Varón	Mujer	Total
Ocupado	317.754	241.865	559.610
%	49%	34%	41%
Desocupado	27.543	23.824	51.367
%	4%	4%	4%
Inactivo	297.367	444.546	741.913
%	46%	62%	55%
Total	644.015	710.235	1.354.250
%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 2º Trimestre 2006.

En cuanto a la composición de la población, las mujeres representan el 52% de la población total y, por tanto, los varones el 48% restante. También se obtiene la PEA, que para la ciudad de Córdoba es de 610.977 personas, de las cuales 265.689 (43%) son mujeres y 345.288 son varones (57%), evidenciándose de este modo la menor participación de las personas de sexo femenino en el mercado laboral.

Por otra parte, la PEA alcanza el 45% de la población y la PNEA el 55%¹. Del mismo modo, cuando se analiza el nivel de actividad según sexo, surgen diferencias que deben resaltarse: dentro del género masculino, los activos (integrantes de la PEA) constituyen el grupo de mayor importancia con el 53%, mientras que en el caso de las mujeres sobresalen los Inactivos con el 62%.

De la observación de la Tabla I surgen algunos matices entre géneros que deben señalarse: en la mujer se presenta un mayor porcentaje para la Categoría Inactivo y uno menor para Ocupado respecto al varón (62% contra 46% y 34% contra 49%). La categoría Desocupado representa el 4% para ambos géneros.

A partir de la información recabada en la tabla anterior pueden construirse indicadores del mercado laboral de uso frecuente. Éstos son la tasa de empleo u ocupación, de desempleo y de Actividad. Los mismos se presentan en la Tabla II.

Tabla II. Indicadores del mercado laboral por sexo

	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación	Tasa de actividad
Varón	8%	49,3%	53,6%
Mujer	9%	34,1%	37,4%
Total	8,4%	41,3%	45,1%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH2° Trimestre 2006.

Como puede observarse, la tasa de desempleo (TD) de la ciudad de Córdoba es del 8.4%. Ésta no es la misma por sexo: las mujeres tiene una TD del 9%, mayor a las de los varones, que alcanza el 8%. Por tanto, debe concluirse que el desempleo afecta de forma distinta según género.

Con respecto a la tasa de ocupación (TO), debe resaltarse que la misma es del 41.3%. Además se observa que los varones tienen una mayor TO que las mujeres (49.3% versus 34.1%). Finalmente, resta la tasa de inactividad (TA), que es del 45.1% para la ciudad. Por sexo, se aprecia que la misma es más baja para las mujeres (34.7%), mientras los varones tienen una TA del 53.6%.

Lo importante de los indicadores anteriores es que la TD continúa la tendencia a la baja que venía experimentando desde el año 2005; y si bien en el primer trimestre del año experimentó un aumento (llegando al 10%), el mismo fue más que compensado con la caída que presentó el indicador en el segundo trimestre, ya que el valor actual se ubica por debajo del observado en el último trimestre de 2005 (8.7%).

En cuanto a la tasa de empleo, la misma se mantuvo relativamente estable con respecto al trimestre anterior, mostrando un leve incremento en el segundo trimestre (41.3% contra 40% en el primer trimestre). La tasa de actividad, por su parte, disminuyó desde el 45.5% en el primer trimestre del año al 45% en el segundo trimestre.

3. ACTORES

La propuesta articula un entramado de organismos internacionales; gubernamentales nacionales y municipales; universidades; entidades mixtas y del sector privado, con el fin de lograr mayor eficacia en los servicios ofrecidos como asegurar una capacidad operativa y funcional tendiente a conseguir la sostenibilidad del plan.

El PIPEL integra una red de actores vinculados a la temática de empleo, con quienes gestiona de manera asociada. Las instituciones a continuación mencionadas participan de los servicios integrados en los diferentes componentes:

- Banco Interamericano para el Desarrollo (BID)
- Youth Foundation
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) Programa AREA
- Ministerio de Trabajo de la Nación
- Ministerio de Desarrollo Social de la Nación
- Gerencia de Empleo de la Provincia de Córdoba
- Consejo Consultivo de la Ciudad de Córdoba
- Secretaría de Extensión de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC)
- Secretaría de Graduados de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC)
- Secretaría de Extensión de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC)
- Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales (UNC)
- Consulado General de Chile
- Instituto de Investigación y Formación en Administración Pública de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC)
- Universidad Siglo 21
- Agencia para el Desarrollo Económico de Córdoba (ADEC)
- Foro Productivo Zona Norte
- Fundación Incubadora de Empresas
- Microcrédito para el Trabajo
- Escuela Municipal del Trabajo
- Unión Obrera Metalúrgica (UOM)
- Unión Obrera de la construcción de la República Argentina (UOCRA)
- Asociación Mutual Israelita Córdoba (AMIA)

4. REALIZACIONES Y ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL MARCO DEL PIPEL

Desde el momento de su implementación, el PIPEL ha llevado a cabo diversas acciones tendientes al logro de los objetivos establecidos en la etapa de diseño del programa.

Cada uno de los componentes que integran el PIPEL cuenta con subcomponentes a través de los cuales se desarrollan las actividades planificadas desde la Coordinación del programa.

Componente: REINSERCIÓN LABORAL

A través de este componente se realiza la intermediación entre los postulantes a ocupar puestos de trabajo vacantes y las vacantes existentes en las empresas.

La información de oferta y demanda ingresada en cada OSE es el insumo básico para la Oficina de Coordinación y para el Observatorio del Mercado Laboral, el cual se encarga de vincularla con los datos e informaciones de los componentes y de redistribuirla en el sistema de información interna del plan.

Servicio: Reinserción Laboral

Los habitantes de la ciudad que se encuentran inmersos en un proceso de búsqueda laboral y que se han registrado en alguna de las oficinas de empleo (OSEs) ubicadas en los 10 CPCs (Centros de Participación Comunal), participan en las búsquedas de recursos humanos de las empresas que solicitan personal al PIPEL.

Por medio de la entrevista en alguna de las 10 Oficinas de Servicios de Empleo (OSEs) el beneficiario hace su ingreso al PIPEL, allí se brinda información del plan y se registran historias laborales y demandas de empleo.

Las OSEs instaladas en los CPC brindan servicios tanto a los beneficiarios como a las empresas. La OSE de la Subdirección de Promoción del Empleo tiene a su cargo la tarea de apoyo a la gestión de las OSE de los CPC, la relación con el sector empresario y la generación de redes institucionales.

Los promotores de las OSE tienen a su cargo las tareas de relación con el sector empresario, atención y contención del beneficiario, realización de entrevistas y seguimiento de los casos de reinserción.

Perfil del beneficiario para Reinserción laboral:

- Los que tienen condiciones de empleabilidad adecuadas para conseguir trabajo
- Los que por sus condiciones están en riesgo de mantener su situación de desempleo en el mediano plazo.
- Los que están en alto riesgo de mantener su situación de desempleo en el largo plazo
- Los Jóvenes sin experiencia laboral anterior (con y sin formación)

Dentro de las actividades realizadas se destacan los siguientes resultados:

21.235 consultas fueron atendidas en las OSEs

El 31% de los postulantes derivados consiguieron empleo

447 empresas fueron visitadas por los promotores del PIPEL.

2027 vacantes laborales fueron obtenidas en las entrevistas a las empresas.

2572 personas se reinsertaron al mercado como titulares de empresas asociativas

9107 personas dejaron de ser desempleadas, totalizando un 16, 26% de los desempleados del primer semestre del año 2006.

98% de las empresas están conformes con el servicio brindado

38% de las empresas contrataron empleados

98% de las empresas manifestaron que volverían a utilizar los servicios del PIPEL

Servicio: Talleres de Orientación Laboral

Estos talleres son dictados por psicólogos laborales del Centro de Empleo Universitario de la Universidad Nacional de Córdoba, y en los cuales participan en promedio 20 personas en cada uno de ellos. El objetivo que persiguen estos talleres es de dotar de las actitudes y aptitudes que exige el mercado de trabajo de la ciudad para la búsqueda de un empleo, haciendo foco en la definición del perfil de los postulantes, trabajando sobre las competencias que poseen y las habilidades a adquirir para el desarrollo personal.

A través de este servicio se busca potenciar el proceso de búsqueda laboral de los postulantes del PIPEL, ya que se trabaja sobre diversas temáticas vinculadas al mercado de trabajo, elaboración de currículum vitae, definición de perfiles laborales, entre otras.

Más allá de los servicios que son prestados en forma regular y permanente por este componente, también se desarrollan acciones específicas en función de los diagnósticos realizados por la Oficina de Coordinación y las necesidades relevadas en el mercado, teniendo en cuenta los informes de coyuntura del Observatorio del Mercado Laboral.

- Ciclo para mujeres: “Fraguas para la Vida”

Este ciclo de encuentros está destinado a mujeres inscriptas en el PIPEL y que tengan entre 35 y 45 años de edad, con experiencia laboral y que se encuentren sin trabajo hace dos años como mínimo.

- Jornadas de capacitación para jóvenes

Destinadas a jóvenes entre 18 y 25 años, con estudios secundarios completos. El trabajo desde PIPEL es orientarlos a buscar dentro de sí mismos para hallar los recursos y herramientas que les permitan encontrar una situación estable en su vida a través de un camino de trabajo y de nuevo desarrollo que los oriente al futuro.

- Jornadas de reflexión y debate para empresas

Estas jornadas buscan ser un ámbito a través del cual los representantes de las empresas registradas en el PIPEL participen de jornadas de capacitación y debate sobre temas de actualidad empresaria, siendo esta una herramienta de fidelización para el PIPEL.

Componente: TERMINALIDAD EDUCATIVA

Se brinda la posibilidad de terminar los estudios primarios inconclusos y de hacer la escuela primaria con certificación oficial y metodologías y en horarios acordes a la población adulta. La incorporación a las clases se realiza con un diagnóstico y puede hacerse a cualquier altura del año escolar.

Componente: CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS

Se desarrollan actividades de asistencia técnica, capacitación, asesoramiento y financiamiento para proyectos de autoempleo o empresas en marcha.

Se brinda asistencia técnica a 2572 personas para que desarrollen su propia empresa

Se han financiado \$ 2.760.794 en proyectos productivos.

Servicio: Manos a la Obra

A través de este plan, se financian proyectos productivos a microemprendedores de la ciudad.

El Plan Manos a la Obra del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación ofrece a los emprendedores locales la posibilidad de acceder a financiamiento para poner en marcha un emprendimiento particular o asociativo. Para ello se trabaja con tres tipologías diferentes:

REDES (Fondo solidario para créditos)

Emprendimientos productivos (Subsidio para emprendimientos asociativos de desempleados)

Tipología 6: Insumos y herramientas (subsidijs para emprendimientos asociativos entre jefes y jefas de Hogar desempleados)

Servicio: Asistencia técnica para emprendedores y pequeñas empresas

Se brinda asistencia técnica de manera personalizada y gratuita a aquellos emprendedores que desean formular un proyecto para obtener financiamiento o realizar su propio plan de negocios.

La Municipalidad de Córdoba cuenta con un gabinete de asesoramiento que realiza permanentemente visitas y consultoría a proyectos ya financiados del componente Emprendimientos Productivos, como parte de la aplicación de herramientas para el control de calidad del PIPEL. El fin de las visitas no pasa solo por el hecho de verificar la existencia y el funcionamiento del emprendimiento, sino que son encuentros en los cuales hay asistencia técnica en aspectos fundamentales para el desarrollo del negocio como ser, la gestión, la planificación y la comercialización.

Con el esfuerzo conjunto del PIPEL y la Agencia de Desarrollo Económico de la ciudad de Córdoba (ADEC), a través de diferentes programas de asistencia y desarrollo de cadenas productivas financiadas por instituciones tales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Centro de Comunicación, Investigación y Documentación Europa – América Latina (CIDEAL); se desarrolló la primera cadena de emprendedores textiles y marroquineros de la ciudad de Córdoba, llegando a ser en la actualidad más de 40 microemprendimientos.

Entre los principales logros de esta cadena, se destacan:

- Realización de la Primera Expoferia de Emprendedores Textiles y Marroquineros
- Participación en la Edición 2006 de la Feria de las Artesanías de Córdoba
- Participación en la Expo Feriniños
- Compra para uso conjunto de una máquina bordadora de última tecnología.
- Se realizaron diferentes cursos y talleres de capacitación en comercialización, costos, plan de negocios, moldería y diseño de moda.

Servicio: Capacitación

El servicio consiste en el desarrollo de un ciclo permanente de Talleres para emprendedores que se llevan a cabo en todos los CPC. Los talleres están diseñados para realizar un acompañamiento integral al emprendedor que desea armar su propio proyecto de autoempleo. Las temáticas de los talleres son 4:

- Generación de la idea
- Costos
- Comercialización
- Como pasar la idea a proyecto

Servicio Microcrédito para el trabajo

Es una entidad público/privada que ofrece crédito a las micro y pequeñas empresas, con una rentabilidad razonable que garantiza su permanencia y sustentabilidad en el tiempo, con un margen de acción exento de restricciones presupuestarias externas, fruto de la generación de ingresos propios.

Productos:

- crédito empresarial (microcréditos y pequeños créditos)
- crédito estacional
- crédito automático

Servicio Pago Único por Desempleo

Este Programa del Ministerio de Trabajo de la Nación es un sistema que permite al beneficiario del seguro por desempleo obtener en un solo pago el doble de las cuotas que resten por cobrar, el requisito es utilizar ese dinero para la creación de su propia empresa o para asociarse a una ya existente.

La Subdirección de Promoción de Empleo actúa como organismo que brinda asistencia técnica en caso de que los proyectos lo requieran.

Servicio: Incubadora de Empresas

Para aquellos emprendedores de perfil tecnológico, la Incubadora ofrece una base de apoyo para la solución de los problemas de las empresas en las primeras etapas de su desarrollo:

Asesoramiento legal, económico y financiero.

Módulos para la instalación de la empresa (de 16 a 55 metros cuadrados)

Disponibilidad de sala de reuniones, aulas, vestuarios y servicios comunes.

Apoyo tecnológico, gerencial y capacitación empresarial.

Acceso a redes de información nacional e internacional.

Asesoramiento sobre registros de marcas y patentes.

Información sobre líneas de financiamiento

Asesoramiento en estrategias de comercialización.

Componente: FORMACIÓN PROFESIONAL

Servicio: Escuela Municipal del Trabajo

La EMT tiene por objeto la formación socio laboral, a través del desarrollo de cursos cortos de oficios que demanden las empresas. Está destinado a personas

desocupadas provenientes de familias de escasos recursos, tienen entre 16 y 35 años de edad y cuentan con el nivel primario aprobado.

Servicio Entra 21

Este servicio que se ejecuta a través de la Agencia para el Desarrollo Económico de Córdoba (ADEC). Se capacita a jóvenes entre 18 y 25 años para la incorporación de competencias en tecnologías con el fin de la inserción laboral.

Este programa interviene en la capacitación e inserción laboral para jóvenes desfavorecidos (desempleados provenientes de hogares de recursos reducidos) en el que se utilizan como estrategias las alianzas institucionales entre el empresariado, la sociedad civil, la academia y el sector público municipal y/o provincial.

Componente: OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL

Suministra información para la toma de decisiones, realiza los cruces de postulantes de la base del PIPEL.

Los instrumentos y procedimientos del observatorio están diseñados para relevar y relacionar demanda y oferta de empleo.

Tareas principales:

- Análisis y seguimiento de oferta y demanda del mercado de trabajo por sectores económicos.
- Procesamiento y administración de la información relevada por las oficinas de servicios de empleo
- Diseño de perfiles laborales según competencias relevadas por las OSE
- Diseño e implementación de herramientas de monitoreo

5. EVALUACION

5.1 Sostenibilidad del Plan. Concertación.

El PIPEL – Plan Integral de Promoción del Empleo Local - es un plan integrado por un conjunto de componentes - programas, diseñados para orientar a la población de la ciudad de Córdoba que se encuentra desocupada, sub-ocupada o en riesgo de desocupación, mejorando su nivel de empleabilidad. Su diseño e implementación se da en el marco del PECba.

El Plan Estratégico de la ciudad de Córdoba –PECba- refleja el compromiso social y la voluntad política de la Municipalidad de Córdoba, las instituciones de los ámbitos vecinales, sociales, académicos, empresariales, religiosos, sindicales y de los ciudadanos en general, de concretar un proyecto de ciudad que, de manera participativa e integral, esté orientado a generar condiciones de desarrollo socioeconómico que mejoren la calidad de vida de la gente y, al mismo tiempo, instale un modo alternativo de gestionar la ciudad.

Este importante entramado institucional, con presencia del estado, de la sociedad civil, académica y del mercado, a través de las empresas, nos permite pensar en la sostenibilidad del Plan, es decir es un Plan consensuado con otros actores institucionales.

5.2 Distribución Territorial.

La ciudad de Córdoba presenta rasgos y características que hicieron necesario planificar procesos de cambios estratégicos, encarando acciones que permitan anticiparse a efectos perjudiciales difíciles de solucionar en el futuro y a la vez potenciar una serie de fortalezas y oportunidades.

En la década del 90 se inicia un proceso de revisión, análisis y reflexión sobre como implementar políticas que promuevan el desarrollo de la ciudad.

En este sentido se destaca como característica el importante tamaño de su población, resultado de un gran crecimiento demográfico en los últimos 30 años.

Otra característica determinante es su dimensión territorial fuertemente extendida, siendo éste uno de los mayores ejidos urbanos de América Latina. Pero sin lugar a dudas, el factor más importante que se quiso revertir es la excesiva concentración funcional que presentaba.

Un indicador notable del grado de concentración urbana surge de las estadísticas elaboradas por la Municipalidad de Córdoba. Bajo el supuesto que los habitantes residentes en el centro ampliado de la ciudad no se trasladan de esa zona, en horarios y días hábiles más de 2/3 de la población total de la ciudad se concentraban en la misma. Por otra parte, también se observaba que el 93 % de los usuarios del servicio público de transporte se trasladaban diariamente hasta el centro de la ciudad.

Este elevado grado de centralidad producía efectos muy negativos en términos de eficiencia en el uso de los recursos municipales y, además, atentaba contra la equidad en su distribución. Incrementando los problemas ambientales urbanos en el área central.

Otros factores que impulsaron la descentralización fueron:

- En el Palacio se llevaban a cabo la totalidad de tramitaciones se realizaban allí lo que producía un efecto de demora importante, fruto de la aglomeración de público y la cantidad de tramitaciones.
- La estructura del tejido urbano existente, generaba una distancia inadecuada entre municipio y vecinos, resultando casi imposible conocer la problemática de los barrios de la ciudad.
- No existían suficientes canales de comunicación que permitieran incrementar la participación de la comunidad en el quehacer ciudadano.

Por todo ello, el gobierno comunal decidió actuar y emprender un ambicioso programa de descentralización a efectos de minimizar aquella problemática.

El PIPEL esta capitalizando las políticas de Estado que se tomaron en la década del 90 para lo cual realiza una distribución territorial de sus Oficinas de Servicio de Empleo (OSE) a fin de optimizar sus recursos y procesos.

El PIPEL esta organizado estructuralmente de la siguiente manera:



- **Coordinación**

Ubicada en el Palacio 6 de Julio.

- **Oficina de Servicio de Empleo**

Ubicadas en los Centros de Participación Comunal distribuidos en el territorio de la Ciudad.

Personal de contacto: Oficiales y Promotores

Servicios:

- Atención e información general a cerca del Plan, sus componentes y programas.
- Entrevistas a los postulantes a fin de llenar una solicitud con sus historias laborales para ser incorporados a la base de datos.
- Registro de los datos obtenidos en las entrevistas a postulantes al sistema del PIPEL.
- Entrevistas a empresas a fin de relevar puestos vacantes.
- Registro de empresas y vacantes al sistema.

- Información, orientación y derivación de los beneficiarios a los diferentes servicios o programas que brinda el Plan
- Convocatoria de Postulantes para que asistan a los Talleres de Orientación Laboral

5.3 Enfoque sistémico. Transferibilidad

El PIPEL esta diseñado sobre las bases de un enfoque sistémico con organización de tipo matricial; esto otorga al Plan la flexibilidad necesaria que le permite incorporar nuevos instrumentos, programas y componentes.

El diseño o modelo de este plan tiene como característica el poder ser transferido a contextos diversos. Fue criterio de diseño la movilidad, amplitud y autonomía de las estrategias y componentes, suficientes para ser aplicadas o reconfiguradas en función de los nuevos contextos de actuación.

La transferibilidad del proyecto puede darse en distintos niveles de complejidad, sea para el modelo completo como sistema o para la aplicación o desarrollo de los diversos componentes que lo integran de manera individual.

5.4 Herramientas de Gestión. Seguimiento y Monitoreo del Plan.

Para la gestión de calidad de los procesos, en la atención a los beneficiarios de distintos componentes y en el entrenamiento continuo de Tutores, Promotores y Oficiales, se han desarrollado las siguientes herramientas:

- Manual de Procedimientos de Oficiales y Promotores
- Flujograma del Proceso del Observatorio Laboral, Coordinación y de las Oficinas de Servicio de Empleo.
- Afiches de difusión para empresas y postulantes.
- Formularios para postulantes y empresas
- Cursos de Capacitación de Promotores, Oficiales y Tutores
- Informes de publicación mensual desarrollados en la Oficina de Coordinación con los insumos relevados de los componentes del PIPEL.
- Seguimiento de las Oficinas de Servicio de Empleo a través de Tutores asignados desde coordinación de la Subdirección de Promoción de Empleo. Evaluación de datos suministrados de tipo cualitativo y cuantitativo.
- Análisis e Interpretación para la toma de decisiones de los datos contenidos en los informes bimestrales del Observatorio del Mercado Laboral.
- Encuestas realizadas a las empresas solicitantes de postulantes para cubrir vacantes a cerca de los servicios brindados por el PIPEL. El objetivo es medir el grado de satisfacción de los empresarios.
- Llamados a postulantes a fin de monitorear la calidad del proceso de intermediación y mantener actualizados sus datos personales.

5.5 Impacto social

En Argentina, tal vez la faceta más reciente de la exclusión esta representada por los jóvenes y adultos que intentan ingresar a un mercado de trabajo que cada vez les ofrece menos posibilidades: esta difícil inserción laboral representa el problema social más acusante.

Córdoba esta lejos de caracterizarse por altos niveles de integración social: la diferencia de oportunidades educativas y laborales, y la in equitativa distribución del ingreso constituyen fenómenos estructurales. A este trasfondo de exclusión se suma una nueva realidad, marcada por la globalización y los procesos de apertura económica que refuerzan la segmentación social.

El PIPEL les ofrece a la población beneficiaria la posibilidad de acceder un sistema que le ofrece distintos componentes para fortalecer las características de su empleabilidad. El impacto social del plan, además de la importante contribución a la mejora de la calidad de vida de las personas en situación de desempleo y subempleo, alude afectos indirectos más amplios como:

- El fortalecimiento y el crecimiento de entidades capacitadoras.
- La articulación intersectorial entre diversos actores vinculados a la problemática que permite atender integralmente a la población objetivo.
- Visión integral de la población objetivo.
- Complementariedad entre educación formal y educación no formal.

5.6 Impacto económico

Creación de empresas y generación de empleo.

El plan contribuye con la reactivación económica local, con la generación de empleos en el marco de la creación de empresas y la asociatividad

Incremento de ingresos.

Posibilita a los habitantes con iniciativas de autoempleo financiadas incrementar sus ingresos y disponer de recursos

Optimización de los recursos municipales.

El municipio se ve beneficiado con un sistema de oficinas, una estructura rica en recursos técnicos y humanos que podrá ser utilizada o replicada para otros planes o programas complementarios.

Por otro lado es la primera vez que se utiliza un enfoque sistémico para la articulación entre diferentes planes y programas de desarrollo.

6. Reflexión final acerca del PIPEL

El plan esta en funcionamiento desde Diciembre de 2004 ¹ y pueden destacarse algunos aspectos innovadores:

- Para diseñar y ejecutar el PIPEL se requiere una visión y un pensamiento sistémico.
- El PIPEL incorporó a los servicios las nuevas posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información.
- Los servicios se brindan de forma descentralizada en los de CPC con el fin de adaptarlos a las necesidades propias de cada área o territorio de la ciudad.
- Es de destacar la vinculación con las necesidades del mercado y la participación del sector privado. Se ha reforzado la vinculación entre las instituciones públicas y privadas mediante la conexión de sus servicios y la construcción de redes de información.
- El PIPEL es el plan que articula más áreas y sectores del municipio.
- Otra característica innovadora es la implementación de estrategias preventivas, las cuales tratan de reducir el desempleo de larga duración mediante la intervención de los servicios ofrecidos por el plan y mediante la orientación laboral.

Sobre la base de lo antes mencionado, puede concluirse que el PIPEL es una política activa real, continua y exitosa en tanto ha logrado en diferentes medidas los objetivos y metas planteados. El principal objetivo logrado es un tránsito correcto “de la teoría la práctica”.

“Reconocimiento a la Buena Gestión Municipal 2005”, otorgado por el Honorable Senado de la Nación a la Municipalidad de Córdoba, por el Diseño, Ejecución, Monitoreo del Plan Integral de Promoción del Empleo Local”

Entregado el diploma el 11/05/06 en el Salón Arturo Illía, Senado de la Nación.

¹ Resumen de resultados en www.cordoba.gov.ar / empleo

Glosario

1. **PIPEL**: Plan Integral de Promoción del Empleo Local
2. **PECBA**: Plan Estratégico de Córdoba
3. **OSE**: Oficina de Servicio de Empleo
4. **CPC**: Centro de Participación Comunal

Fuentes consultadas:

- Pagina Web de la Municipalidad de Córdoba
http://www.cordoba.gov.ar/cordobaciudad/principal2/default.asp?ir=37_11
- Informes Mensuales NOTICIAS PIPEL
- Informes Bimestrales Observatorio del Mercado Laboral
http://www.cordoba.gov.ar/cordobaciudad/principal2/default.asp?ir=37_4_1
- Pagina Web Organización Internacional del Trabajo (OIT)
[http://www.programa-area.org/mejores-practicas/1/empleo-y-empleabilidad/s- s/pipel-plan-integral-de-promocion-del-empleo-local/](http://www.programa-area.org/mejores-practicas/1/empleo-y-empleabilidad/s-s/pipel-plan-integral-de-promocion-del-empleo-local/)
- Encuesta Permanente de Hogares (EPH)
- Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)

Noviembre 2006