

Grupo 9: Educación y formación para el trabajo

Comportamiento de la matrícula de Formación Profesional en el Partido de Gral. Pueyrredon

Cristina García

Miembro del Centro de Orientación Familiar (COF). Equipo Distrital (Modalidad Psicología)
Provincia de Buenos Aires. 25 de Mayo N° 2638.
Cris2027@yahoo.com.ar

Irene Bucci

Facultad de Psicología, Universidad de Mar del Plata, Funes y Peña (7600)
irenebucci@hotmail.com

Introducción

Este trabajo se desprende del proyecto Sociología y Estudios de la Comunidad: Impacto de las Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social de la UNMdP. Tiene como objetivo interpretar el posicionamiento de la Modalidad de Formación Profesional de la Dirección de Cultura y Educación de la Pcia. de Bs. As, considerando los lineamientos que plantean la articulación con el mundo del trabajo a partir de los nuevos escenarios socio-productivos y, la llegada de otros actores tanto formadores (cámaras empresarias, sindicatos, organizaciones civiles), como los destinatarios de dicha formación. Dimensiones todas que modifican las prácticas y rompen con el tradicional formato de la formación/capacitación pensada para los jóvenes y adultos.

En este Congreso se presenta la primera etapa de dicha investigación, donde se interpretan datos de carácter cuantitativo que dan cuenta de las posiciones alcanzadas por los diferentes sectores (público/provincial; público/municipal y privado). El propósito fue observar el comportamiento de la población destinataria en el sistema como así también analizar las ofertas que los distintos sectores ofrecen.

Los datos de las matrículas de la Modalidad Formación Profesional en la ciudad de Mar del Plata durante los años 2009/2010 fueron suministrados por la Dirección General de Escuelas, la Secretaría de Educación de la Municipalidad de General Pueyrredon y la Dipregep (Dirección Provincial de Educación, Gestión, Escuelas Privadas).

Se comparó género, edad, condición socio económica del alumnado y la oferta de formación: tipo de cursos, convenios con sindicatos, requisitos para su aprobación, planta docente, etc. Independientemente del abordaje cuantitativo, se realizaron entrevistas a autoridades de los diferentes sectores -Educación y Trabajo- para conocer los alcances de las políticas educativas y de empleo que desde hace pocos años han puesto el eje en la inclusión a partir de la formación para el trabajo.

Creemos que si bien los datos suministrados dan cuenta de diferencias entre el sector público provincial y el municipal, en el primero, se empieza a romper con el anquilosamiento y burocratización que lo caracterizó durante los '90, sobre todo en aquellos centros conveniados con sindicatos que funcionan en su propia sede gremial, en tanto no se observan cambios en el ámbito público municipal, ya que al comparar el mismo período se detecta una baja de matrícula. Es significativo destacar que en este caso, solamente tienen dos convenios de larga data con organizaciones religiosas y participan sólo en parte de los programas del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Políticas Públicas

Pensar las políticas públicas implica analizar cual ha sido su recorrido, para Jacinto (2009), desde su aparición durante los años '90, los programas orientados a la inserción laboral de jóvenes vulnerables han tenido un carácter compensatorio que tendía a basarse en la noción de déficit, hecho que se tradujo en la implementación de programas de carácter focalizado que ponían el acento en la capacitación laboral inicial, pasantías y apoyo a microemprendimientos. Estos programas presentaban un diagnóstico inespecífico acerca de las problemáticas que se manifestaban en el mercado de laboral que giraban en torno a los llamados "déficit" de formación. Diagnósticos que tomaban escasamente en cuenta su impacto en la población, sobre todo la de los jóvenes, no considerando la interdependencia de las dimensiones estructurales, institucionales, familiares, individuales y subjetivas que terminaban convirtiéndose en una suma de desventajas. Por ejemplo, la posibilidad de lograr la terminalidad de la escolaridad primaria y secundaria, la segmentación territorial que dificulta la salida del barrio, el escaso y deficiente acceso a servicios de salud, la asunción de tempranas responsabilidades, la limitada formación profesional de calidad y de puente con la posibilidad de empleo, así como también, las propias perspectivas de los jóvenes respecto al trabajo.

En los '2000 se produce un viraje en la orientación de las políticas públicas, se inicia una aguda crisis como resultado del ajuste efectuado en los '90. Se comienza a instalar una visión crítica sobre los enfoques anteriores teniendo en cuenta sus resultados y también los cambios visibles en las concepciones políticas de varios países de la región. Algunos gobiernos empiezan a implementar políticas de corte redistributivas basadas en una perspectiva de ampliación de los derechos sociales y ciudadanos. Así las políticas asumen un nuevo enfoque que intenta superar, al menos desde lo discursivo, las visiones estigmatizantes que responsabilizaban a los sectores excluidos de su propia pobreza. Desde este paradigma las necesidades personales, sociales, económicas, culturales y políticas serán definidas en términos de derechos vinculándose estrechamente con la inclusión social.

Así en términos específicos de política de empleo, se pasa de un modelo de subsidio a los desempleados, a la "activación", es decir a la concepción de que el beneficiario debe realizar una contraprestación a cambio del monto que percibe. Tienden a privilegiar "herramientas para moverse en un mercado incierto", medida que se convierte en una de las claves para empezar a pensar políticas activas de empleo.

Actualmente, las acciones propuestas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación tendientes a lograr una mejor inclusión laboral deben contemplar los múltiples aspectos socio-culturales como: las vivencias familiares, la cultura de origen, la visión sobre experiencias propias, la diversidad de formas de obtención de recursos, las estrategias sociales de supervivencia, la coyuntura económica y social y los aspectos vinculados a las tendencias de las economías regionales.

Políticas que parten de diagnósticos que toman en cuenta que muchos jóvenes de grupos sociales desfavorecidos se enfrentaron a experiencias familiares y generacionales que no contaban con trabajo estable. Condiciones que influyeron negativamente en las visiones y expectativas acerca del trabajo y en la naturalización de situaciones de pobreza transmitidas inter.-generacionalmente. En tanto, el avance de formas de vinculación con el mercado de trabajo claramente distintivas a las propuestas por el empleo formal, promocionó condiciones para la generación de pautas y códigos culturales totalmente distintos a los históricamente conocidos (Red de Servicios de Empleo, 2008).

El Nuevo Escenario

A partir de los nuevos lineamientos educativos se advierte un giro en las políticas públicas con respecto al impulso de la formación laboral, por primera vez se articulan las tres jurisdicciones en un mismo territorio. En este sentido, se vienen implementando acuerdos entre los Ministerios Nacionales de Trabajo y Educación y Municipalidades; en este caso, que bajan a la Provincia de Buenos Aires a través de distintos programas para fortalecer la empleabilidad de jóvenes y adultos desocupados. Se traducen en contenidos educativos y de formación para el trabajo más el otorgamiento de financiamiento.

Sus ejes son la capacitación docente, la terminalidad educativa de nivel primario y secundario, créditos fiscales destinados al equipamiento tecnológico, nueva legislación, incentivos a las empresas para generar proyectos de formación, creación de oficinas de empleo en los municipios para incentivar el entramado productivo a nivel local, sistemas de becas, certificación de competencias laborales, fortalecimiento institucional a través de la Red de Instituciones de Formación Continua y nuevos diseños curriculares basados en normas de competencia laboral con sus respectivos materiales didácticos.

El sentido es trabajar desde las Redes Sectoriales de Instituciones de Formación Continua en forma conjunta con las Redes de Servicios de Empleo, pensando y ejecutando dispositivos estratégicos de políticas activas de empleo en el territorio. Toman una participación más activa y se las reconoce como referentes sectoriales a las cámaras empresariales, sindicatos, instituciones de formación profesional, quedando la coordinación en manos de los Ministerios de Trabajo y Educación.

Según el Ministerio de Trabajo de la Nación, como resultado de esta experiencia se han incorporado 296 Centros de Formación Profesional a dicha red, 44 instituciones de Formación Profesional han certificado calidad de gestión de acuerdo a Normas IRAM 9000 (Certificado de Competencias Laborales, Programa de la OIT).

Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo

Esta destinado a los jóvenes entre 18 y 24 años con el fin de acercarlos oportunidades de capacitación para mejorar sus posibilidades de acceso a un empleo formal. Incluye un acompañamiento para la terminalidad educativa a través del Programa Fines (Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios) del Ministerio de Educación de la Nación y, del COA (Centro de Orientación y Apoyo), como así también promueve la

oferta de Formación Profesional, Prácticas Calificantes y Prácticas de Inserción Laboral, estas dos últimas con participación directa de las cámaras empresariales y gremios.

Cabe destacar que estos planes se materializan a través de la firma de convenios de cooperación mutua con municipios, sindicatos, cámaras empresarias, organismos de la administración pública, organizaciones de la sociedad civil, comunidades religiosas y universidades. Estas entidades son responsables de difundir la convocatoria entre sus miembros, gestionar las certificaciones de estudios y materias adeudadas, tramitar la inscripción en dichos planes y realizar el seguimiento necesario respecto a la acreditación de materias, certificación de estudios y títulos, además de administrar los recursos que insumen los planes.

Por su parte, el Ministerio de Educación de la Nación y de la Provincia sustentan económicamente el pago de los docentes y tutores. Por ejemplo, el Fines estuvo destinado en su primera etapa, a quienes terminaron de cursar como alumnos regulares el último año de la escuela secundaria; en tanto en la segunda etapa se amplió la cobertura a los que directamente no empezaron o terminaron la primaria y secundaria. Se lanzó en el año 2008 con una inscripción de 750 mil personas, a tres años de su creación casi 260 mil lograron recibirse gracias a esta iniciativa (Lanza, 2011).

Red de Servicio Público de Empleo

Se pone en marcha a partir del año 2005, es un modelo que también fue desarrollado en otros países de la región (México, Chile). Actualmente existen 324 Oficinas de Empleo Municipales, de las cuales 22 se encuentran en las capitales provinciales. Según datos del Ministerio de Trabajo, el 76% del total de la población económicamente activa cuenta con servicios de intermediación, colocación y asesoramiento laboral, público y gratuito. Entre 2005 y 2006, cerca de 38 mil personas utilizaron los servicios de la red, cinco años más tarde se recepcionaron casi 285 mil solicitudes de mujeres, hombres y jóvenes quienes buscaban mejorar sus posibilidades de acceso a un empleo.

Las Oficinas de Empleo están pensadas como un sistema que interrelaciona un conjunto de herramientas de políticas de empleo, tales como servicios de orientación laboral, apoyo a la búsqueda de empleo, colocación o intermediación laboral, asesoramiento para el auto empleo, derivación a instituciones educativas y actividades formativas, inclusión al seguro por desempleo e información a empleadores. Asumen como presupuesto básico que en la sociedad del conocimiento se concibe al trabajo como un

ámbito de formación permanente. Su propósito es promover estrategias de formación y crear mediaciones entre los diferentes actores del sector público vinculados a lo laboral con representantes del capital y el trabajo.

En la ciudad de Mar del Plata se crea en el año 2007, actualmente esta conformada por un equipo de 30 personas en planta permanente, la mitad de su personal lo provee el Ministerio de Trabajo y el restante el Municipio, solo cuenta con tres profesionales (dos trabajadores sociales y un psicólogo).

Uno de los servicios que brinda es elaborar un perfil que incluya los intereses y expectativas de los usuarios, a quienes se les ofrece participar en cursos de formación laboral. El objetivo es permitirles adquirir o fortalecer las competencias o habilidades requeridas para el ejercicio de la ocupación definida durante la etapa de elaboración de su proyecto formativo y ocupacional.

La particularidad de esta dependencia es que al igual que las que funcionan en San Nicolás y Olavarría, es monitoreada a nivel de gestión desde hace un año, bajo las normas IRAM. A la fecha los resultados arrojados por la evaluación son positivos. La tendencia a futuro es descentralizar de la oficina central la inscripción del Programa Joven con Más y Mejor Trabajo a centros ubicados en los barrios periféricos visualizados como más problemáticos: Las Heras, Belgrano y Libertad.

Criterio que se fundamenta al evaluar que la mayoría de los que llegaron al programa a través de la convocatoria hecha durante el verano en la playa y por televisión, provienen de sectores medios/bajos, los cuales si bien no concluyeron con la finalización de los ciclos educativos estaban escolarizados. En tanto, aquellos sectores más vulnerables todavía no han sido captados, y ello implica armar otros dispositivos como llegar a los barrios más sumergidos para informar y trabajar con dicha población; hecho que posibilitaría una mayor profundización y alcance del programa.

En el año 2010, la Oficina de Empleo atendió 4723 personas, de las cuales 2517 ingresaron a los siguientes programas cumpliendo con la terminalidad educativa o formación profesional.

Jóvenes con Más y Mejor Trabajo

Terminalidad Primaria	Terminalidad Secundaria	Formación Profesional	Total (casos)
17,3% (220)	64% (813)	18,7% (237)	100% (1270)

Fuente: Oficina de Empleo-MTySS

Seguro de Capacitación y Empleo

Terminalidad Primaria	Terminalidad Secundaria	Formación Profesional	Fuera de Centros Educativos	Total Bajo Programa
10% (125)	10% (125)	60% (748)	20% (250)	100% (1247)

Fuente: Oficina de Empleo-MTySS

En ambos cuadros se registra prácticamente la misma cantidad de usuarios, en el primero se detecta una fuerte direccionalidad a la terminalidad del nivel secundario, y en menor medida al ciclo primario, quizás este hecho se explique al correlacionárselo directamente con la edad de los usuarios (18 a 24 años). En el segundo programa se orientan claramente hacia la modalidad de Formación Profesional y otros cursos fuera del ámbito educativo, posiblemente con el propósito de alcanzar alguna recalificación laboral, siendo por otra parte relativamente baja la incidencia a la terminalidad del ciclo primario.

Con respecto al Programa Seguro de Capacitación y Empleo se incorporaron en total 1786 personas, de las cuales el 70% fue derivado a servicios educativos para concluir estudios primarios y secundarios o recibir formación laboral.

Capacitación

Asistencia	SCyE	PJMMT	Desocupados / otros	Total
Cursos	21% (318)	60% (910)	19% (280)	100% (1508)
Formación Profesional	31% (742)	39% (924)	30% (735)	100% (2401)

Fuente: Oficina de Empleo-MTySS

Independientemente de los usuarios de los programas Jefas y Jefes de Hogar, Seguro de Capacitación y Empleo, Programas Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y Desocupados

de haber concluido su ciclo educativo, se detecta que un porcentaje significativo realizó capacitación a través de cursos conveniados o asistió a Formación Profesional.

Historias Laborales – Programas -2010

PJyJH	SCyE	PJMMT	Desocupados / otros	Total
9%	14%	13%	64%	100%
(799)	(1280)	(1247)	(6008)	(9334)

Fuente: Oficina de Empleo-MTySS

Se realizaron historias laborales para los usuarios de diferentes programas y desocupados (que no necesariamente están en algún programa). No se cumplimentaron historias laborales para integrantes de programas provinciales y municipales, totalizando en el año 2010, 9334 historias.

En cuanto a las capacitaciones llevadas a cabo a través de talleres concretados con capacitadores propios o externos, se realizaron 5 talleres con 174 participantes, talleres específicos de búsqueda de empleo fueron 5 con 174 participantes. Hubo sólo un taller de orientación al trabajo independiente que contó con 10 participantes. Se derivaron además a cursos nacionales, provinciales, municipales y privados 360 jóvenes, todos ellos conveniados con sindicatos y supervisados por la Gecal (Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral). Si bien, se toman en cuenta una variedad de situaciones y formas de vinculación que incluyen experiencias de autogestión, gestión asociada, el dictado de estos talleres de capacitación (gestión empresarial y ferias de microemprendedores), resulta muy asimétrico en relación al resto de las capacitaciones implementadas en los diferentes programas.

El circuito de ingreso a los programas es el POI (Programa de Orientación Integral), tiene una duración de 8 semanas con una carga de 4 horas diarias, en las cuales se dictan cuatro módulos compuestos por un Proyecto Formativo Ocupacional, y capacitaciones de Alfabetización Digital, Deberes y Derechos Laborales y Seguridad e Higiene. La cantidad de alumnos no puede superar los 25. En el taller Formativo Ocupacional, a través de técnicas grupales se trabaja en torno a la autoestima y la motivación; una vez superada esta etapa se inicia la orientación laboral. Se parte de lo no obvio, lo no dicho, el sentido es que descubran su creatividad y se arriesguen a encontrar una salida

ocupacional a través de sus propias habilidades, por lo general desconocidas por ellos mismos. Está presente en los cuatro módulos el desarrollo y reconocimiento de fortalezas propias, armado de curriculum y estrategias para enfrentar las problemáticas del mercado de trabajo.

Todos los talleristas fueron capacitados por el Ministerio de Trabajo, el salario se fija a un valor de \$70 la hora para los profesionales, y a un valor más bajo para los técnicos. Son monotributistas y su contrato se renueva de acuerdo al desempeño demostrado. Si bien la designación se terciarizó hacia organizaciones sociales, es la Gecal, quien los contrata y ejerce la función de monitoreo sobre todos los talleres, prácticas calificantes y microemprendimientos.

Con respecto a los puestos demandados por los empleadores registrados en la planta informática en el Partido, fueron 769 puestos. Se presentaron a la oferta de 115 empleadores, 5422 postulantes, de los cuales accedieron al trabajo no estacional 224 trabajadores. El número de los que buscaban trabajo resulta a la fecha demasiado desigual en relación a los puestos ofrecidos. Por otra parte, la Oficina de Empleo había logrado insertar 100 trabajadores en las diferentes dependencias municipales, no obstante a fines del año 2010 al producirse un cambio en la jefatura de la Secretaría de Empleo Municipal, se interrumpe esta mediación, volviendo al antiguo régimen de designación discrecional.

Entre los empleadores a los que se les brindó información, asesoramiento, asistencia y acciones de intermediación se encuentran empleadores públicos, privados, Pymes, cooperativas y microemprendedores. Se observa un crecimiento sostenido de consultas en la Oficina, aunque no estén registrados como empleadores en la plataforma informática, hecho que demuestra que va tomando entidad la figura de dicha repartición. En relación a los prestadores (educativos y de capacitación laboral) que brindaron los servicios pertinentes fueron 289 entidades. Es importante destacar que se atendió en forma diaria a un promedio de 246 personas en busca de algún servicio, 100 corresponden a historias laborales, las cuales el 80% son de desocupados y el 20% a población joven.

Este servicio ha diseñado un trabajo coordinado con los sectores empresariales a través de las distintas cámaras como Textil, Metalmecánica, y los sindicatos Smata, Uthgra, Casineros. Un dato a destacar es la implementación de cursos conveniados a demanda

bajo la Resolución 4090 (Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Educación), en los cuales se exige una serie de requisitos: no pueden tener menos de 20 o 25 personas; se requiere un porcentaje de promovidos, en tanto las cámaras quedan comprometidas a tomar una cantidad de egresados. De no cumplirse con estas pautas no se autoriza cursos futuros de iguales características. Es decir, el Estado se arroga el cumplimiento de ciertas condiciones, asignándose un papel claro de contralor al respecto. La tendencia es ir profundizando la incorporación de nuevas cámaras ya que se evalúa como positiva esta línea de acción.

De acuerdo a lo registrado, los cursos de capacitación más requeridos considerando los perfiles de los postulantes son: operador y reparador de PC, bobinado de motores, manipulación de alimentos, cocineros para comedor escolar, recepcionista, mucama y conserje de hotel.

El que logra una de las mayores inscripciones es el de manipulación de alimentos, exigido por la Dirección de Escuelas para el cargo de cocinero de comedor escolar. Se observa una correspondencia directa entre el número de asistentes y la cantidad de postulantes, en el año 2010 se registraron 10 mil inscripciones para ocupar dicho puesto. Por otra parte, es el Consejo Escolar quien actúa como correa de transmisión derivando a los postulantes a la capacitación al informar que contar con la misma posibilita tener un mayor puntaje para acceder al cargo. Todos ellos son dictados en los Centros de Formación Profesional conveniados bajo la Resolución 4090, y financiados por el Ministerio de Trabajo.

Los Actores Educativos – Sector Provincial

Aparecen recientemente en el ámbito educativo nuevos modos de entender la importancia de la política en el hacer y gestionar. Ello necesariamente implica diseñar nuevos instrumentos de acercamiento al mundo de lo laboral. En nuestra ciudad se da la presencia de dos actores públicos responsables de poner en marcha dichas políticas, ellos son la Dirección General de Escuelas de la Provincia de Buenos Aires y la Secretaría de Educación del Partido de General Pueyrredon. Por lo observado, el análisis del comportamiento de cada sector nos arroja resultados diferenciales de probabilidades y recursos.

A partir de agosto de 2008 se firman convenios que establecen la articulación entre la Provincia y el Ministerio de Trabajo de la Nación en el marco de la resolución 4090 y la

GECAL. La Dirección General de Cultura y Educación cuenta con la Dirección de Políticas Socio Educativas y la Dirección Técnica Profesional, divididas en cuatro áreas: Educación Técnica, Educación Agraria, Educación de Adultos, Formación Profesional y Promoción y Desarrollo.

En este nuevo organigrama, los Centros de Formación Profesional salen de la órbita de Adultos y pasan a tener una entidad propia buscando una articulación más estrecha con el Ministerio de Trabajo, previéndose a futuro quedar encuadrado bajo la Dirección Técnica Profesional. El enlace entre Educación, gremios y cámaras se da a través de la aprobación de proyectos de cursos de formación. Es la Jefatura Distrital de la Dirección General de Escuelas en cada región, la que debe aprobarlos y evaluar su pertinencia e impacto. Muchos de ellos son subsidiados a través de la designación de los docentes, en tanto otros son pagados por el Ministerio de Trabajo.

La Modalidad de Formación Profesional en el distrito de Gral. Pueyrredón cuenta con nueve centros, de los cuales cinco son conveniados con los siguientes sindicatos: Casineros, Empleados de Comercio, UTHGRA, SMATA, UOCRA, CTA, proceso que se inicia en la administración Solá.

A partir del 2009, la Provincia organizó una nómina de ofertas de capacitación, bajo la cobertura de la Resolución 4673, que estipula las familias profesionales. Es una recopilación de información que tiene por objeto orientar la oferta educativa en relación a las necesidades ocupacionales de las diferentes regiones provinciales, define posibilidades para optimizar y ampliar la eficacia del sistema, en directa vinculación con las necesidades económicas y sociales de la Provincia de Buenos Aires.

El seguimiento de los trayectos educativos se efectúa a través de los certificados de asistencia y promoción de los cursos. Actualmente, revirtiendo un comportamiento de años, la deserción es casi nula ya que los alumnos bajo programa reciben una suma de \$450 mensuales, que no tiene la condición de ser una beca dado que no tienen que rendir los gastos, cantidad a la que se le suma el premio una vez finalizado los módulos o la promoción del año escolar (de 600 a \$900). Valores que se actualizan año a año (en 2010, era de \$150 mensuales).

Por otra parte, se ha profundizado la modalidad de esta cobertura no solamente en el ámbito educativo sino que se ha extendido a desempleados, población en contextos de encierro, PEC y Discapacitados. Los cursos ofrecidos deben cumplir con los criterios de

calidad establecidos por el Ministerio de Trabajo. No obstante, lo expuesto a la fecha es este Ministerio quien hace la estadística y mide el impacto. Educación no tiene acceso a los datos finales, y sus archivos están totalmente desarticulados en relación a las altas y bajas de los usuarios. Si bien, ha designado un referente operativo, solo carga la información que recibe de los establecimientos educativos reenviándola a la Oficina de Empleo. Lo que llega es nombre de los alumnos, número de documento, fecha de nacimiento, estado civil y cuil. No trabaja con datos protocolarizados, la información se reenvía en crudo, cada centro lo hace a su manera, por ello resulta dificultoso tener un panorama real de las altas y bajas, dado que usuarios que han abandonado el programa el año anterior pueden regresar al año siguiente, sin que exista al respecto ningún tipo de señalamiento.

A continuación presentamos características de la matrícula que asiste a los Centros de Formación Profesional provinciales.

Matrícula por Género

2009						
		Matricula				
Centro	Cursos	Varones	%	Mujeres	%	Total
401	37	248	36	449	64	697
402	46	412	43	549	57	961
403	43	413	39	646	61	1059
404	17	78	22	270	78	348
405	8	40	24	125	76	165
406	10	204	99	2	1	206
407	13	212	99	3	1	215
408	7	40	31	87	69	127
415	5	35	28	88	72	123
<i>Total</i>	186	1682	43	2219	57	3901
2010						
401	37	237	37	398	63	635
402	46	430	45	535	55	965
403	43	544	36	947	64	1491
404	17	40	16	216	84	256
405	9	47	28	119	72	166
406	10	177	99	2	1	179
407	13	122	98	3	2	125
408	10	128	78	37	22	165
415	5	48	53	43	47	91
<i>Total</i>	190	1773	44	2300	56	4073

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Formación Profesional

Sin importar el año, se observa un predominio de matrícula femenina sobre la masculina (57% contra 43%). Por otra parte, es notoria la diferencia de demanda en uno de los Centros que alcanza a 1491 concurrentes, predominantemente mujeres. Esto se debe a la oferta de cursos relacionados con manipulación y conservación alimentos, requisito imprescindible para desempeñarse en las actividades gastronómicas. Si comparamos los

dos períodos se detecta una tendencia de aumento de casi el 40% en estos cursos, hecho que responde al perfil turístico de la ciudad que tiene un fuerte peso en la demanda laboral.

Matrícula por Edad

Matrícula 2009									
Centro	-18años	%	18a30años	%	31 a 45años	%	+ 45años	%	Total
401	32	5	253	36	300	43	112	16	697
402	56	6	357	37	324	34	224	23	961
403	307	29	285	27	249	24	218	21	1059
404	8	2	152	44	98	28	90	26	348
405	6	4	98	59	35	21	26	16	165
406	14	7	114	55	57	28	21	10	206
407	11	5	99	46	82	38	23	11	215
408	28	22	38	30	25	20	36	28	127
415	26	21	32	26	30	24	35	28	123
<i>Total</i>	488	13	1428	37	1200	31	785	20	3901
Matrícula 2010									
401	26	4	255	40	175	28	179	28	635
402	57	6	358	37	325	34	225	23	965
403	284	19	397	27	461	31	349	23	1491
404	10	4	45	18	146	57	55	21	256
405	14	8	90	54	38	23	24	14	166
406	3	2	114	64	46	26	16	9	179
407	1	1	37	30	53	42	34	27	125
408	0	0	97	59	51	31	17	10	165
415	36	40	32	35	15	16	8	9	91
<i>Total</i>	431	11	1425	35	1310	32	907	22	4073

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Formación Profesional

Casi el 70% de la población se concentra entre los 18 a 45 años. Si bien la Provincia acepta población menor a 18 años resulta ser bajo el índice de asistencia a los centros, en el caso del grupo de más de 45 años se duplica el porcentaje con respecto al de los de menos edad. No se detectan diferencias significativas entre un año y otro.

Sector Municipal

Existen también dentro del ámbito municipal, diez Centros de Formación Profesional, que si bien son subvencionados en la mayoría de los casos por la Provincia, la gestión queda bajo la supervisión de Diepreg y la Secretaría de Educación Municipal.

Una de las diferencias que tiene un fuerte impacto sobre el comportamiento de dicho sector, es que los centros municipales desarrollan su tarea en edificios propios y no han logrado establecer convenios con sindicatos, sólo tienen dos con entidades religiosas (Don Bosco y María Auxiliadora de la Orden Salesiana).

Esta división entre jurisdicciones en la ciudad obedece a diferentes recorridos históricos y posicionamientos. La educación municipal surge en el año 1960 por iniciativa de los gobiernos socialistas con el propósito de acercar una educación de calidad a las poblaciones periféricas, siendo la segunda creación municipal en el país después de la ciudad de Buenos Aires. Incluyó, también hace más de 40 años a la modalidad de Formación Profesional, creada con posterioridad de la educación primaria.

En sus inicios esta política fue acompañada con una fuerte inversión en infraestructura y edificios propios. Su mayor auge se registró durante los '60 y '70 a través de una demanda de inscripción masiva que duraba días, ya que se consideraba natural el tránsito de aquellos que no estaban dispuestos a continuar con los estudios secundarios.

En sus inicios los centros fueron pensados como espacios de capacitación en oficios y complemento de cultura general, de hecho materias que aún siguen siendo obligatorias como Tecnología, Matemática, Lengua y Ética, dan contenidos erráticos y difusos no adecuados suficientemente al actual contexto socio-productivo. A partir de la implementación de la Ley Federal y las crisis económicas recurrentes con desocupación de dos dígitos en la ciudad empieza a disminuir el ingreso y a cambiar el perfil de sus alumnos. Se produce la llegada de adolescentes con graves problemas sociales y trayectorias educativas anteriores fracturadas, en tanto empieza a incorporarse población adulta de desocupados que intentaban formarse en algún oficio con escasa empleabilidad, como así también, hombres y mujeres de planes sociales que solamente asistían para cumplir la contraprestación exigida por el plan.

Otra de las consecuencias fue el sistemático empobrecimiento de recursos y equipamiento tecnológico. En un escenario sin trabajo y con empresas cerradas, no tenía sentido la inversión en el área; el Municipio sólo mantenía los servicios que supervivían

con matrículas poco significativas. Incluso en algunos de sus centros persistían convenios firmados con las Fuerzas Armadas (Marina), siendo muchos de sus docentes militares. Factores todos que terminaron vaciando y distorsionando el sentido de la formación.

Actualmente manifiestan tener dificultades para dinamizar la puesta en marcha de nuevos cursos ya que la supervisión de la Dipreget lentifica su aprobación. Esta situación “entre mitad de camino entre lo oficial y lo privado”, obtura las resoluciones inmediatas y genera la pérdida de matrícula potencialmente interesada. El Estado nacional considera al sector como del ámbito privado, hecho que lo deja afuera de ciertos beneficios como el de recibir usuarios de los nuevos programas.

Algunos de los cursos no tienen subvención provincial, siendo la Municipalidad quien los financia, tal lo que sucede con los de Auxiliar de Gestoría, Secretariado Médico e Inyección Electrónica. No obstante, se han abierto otros como Administración de Propiedad Horizontal y Mantenimiento de Ascensores. Todos encuadrados bajo la Resolución Provincial 4090/09.

En relación al circuito pensado para adolescentes, presentan 29 cursos de dos años de duración, autorizándose el ingreso hasta los 17 años, se orientan al área de metalmecánica, electricidad y mecánica del automotor, gastronomía, informática, carpintería, peluquería y cosmetología, textil e indumentaria. Respecto a la oferta para los adultos es de 110 cursos de un año de duración a partir de los 17 años sin límite de edad. Se focalizan en las áreas de: administración, apoyo en seguridad e higiene industrial, gastronomía, textil, idioma, marquería, pintura y decoración, tornería, mecánica de automóvil, informática, etc. Los títulos expedidos tienen validez en todas las jurisdicciones (nacional, provincial y municipal). Han podido lograr acuerdos de pasantías con algunas empresas locales de mantenimiento de ascensores, hecho librado al nivel de gestión del personal directivo de los Centros de Formación

Con respecto a la convocatoria para cubrir cargos docentes se trabaja desde dos niveles: confección de listados oficiales y presentación de proyectos con jurado conformado por el director del establecimiento y un especialista. La condición laboral se da a partir de ser interino con baja con una duración de tres años, situación que genera una fuerte presión del sindicato municipal, que puja por la titularización de los cargos en pos de la estabilidad laboral. En la práctica se han observado situaciones en las que los cursos

ofrecidos no contaban con interesados o los que lo iniciaban desertaban, en esos casos, la situación del docente era de disponibilidad con derecho al salario total.

Una de las dificultades más serias es conjugar una oferta variada y significativa que atienda las necesidades de la región con los derechos laborales invocados por el sindicato. Si bien las autoridades educativas proponen que los cargos interinos estén sujetos a la demanda, las presiones gremiales y del Tribunal de Calificación Municipal amenazan la instalación del nuevo formato adoptado por la Provincia. Juego que dificulta el libre desenvolvimiento de la modalidad y al que Repetto (2010) llama “institucionalidad social”, entendiéndola como aquel conjunto de pautas escritas o no, que regulan el comportamiento y la acción de quienes tienen particular interés en incidir en la política municipal, tanto en sectores específicos o temáticas puntuales. Para el autor, estas lógicas y prácticas institucionales tienen vida propia afectando la formulación y ejecución, y constituyéndose en un límite para las oportunidades planteadas por las políticas de capacitación para el empleo.

Otro de los condicionamientos que incide significativamente para adecuarse a este nuevo escenario, es que se les prohíbe, dar cursos fuera de su sede, hecho que imposibilita la firma de convenios con organizaciones gremiales.

Sin embargo, han podido iniciar acciones ante el Instituto Nacional de Enseñanza Técnica (INET) solicitando crédito fiscal para el taller de Indumentaria y Costura del Centro de Formación N° 2, razón por la cual se realizaron en el INTI (Instituto Nacional de Tecnología Industrial), capacitaciones específicas en Diseño por PC, Bordadora, Sublimadora. Por lo observado estos hechos, pasan más por las gestiones que pueden establecer los directivos de los centros que las autoridades de la Secretaría Educativa, si bien las avalan no son ellos las que las gestionan, dado que están encorsetados por dos situaciones, estar bajo el encuadre de la Dipreget y, sufrir las presiones del sindicato municipal.

Tampoco han podido establecer acuerdos con las cámaras empresariales, advierten la carencia de mano de obra formada en oficios y son conscientes de las demandas de las cámaras por capacitación, pero aún no han podido firmar con ninguna de ellas.

Evalúan una gran dificultad para sostener los trayectos educativos de los adolescentes, reconociendo el alto nivel de deserción, para contrarrestar esta situación han iniciado convenios con escuelas secundarias municipales para que los alumnos asistan a

contraturno. Otra de las diferencias que atenta contra la permanencia es la duración de los cursos de 2 y 3 años cuando en la Provincia son cuatrimestrales y anuales. Consideran como poco significativo el impacto del ingreso de población con planes sociales dado que no asistían en forma regular ni motivados por un deseo genuino de capacitación. A la fecha no reciben a este tipo de población ya que es derivada a la órbita provincial.

Comportamiento de la Matrícula

2009										
CPF	Marzo					Noviembre				
	Varón	(%)	Mujer	(%)	Total	Varón	(%)	Mujer	(%)	Total
1	297	67	148	33	445	209	70	91	30	300
2	228	66	117	34	345	90	44	116	56	206
3	161	67	80	33	241	125	65	66	35	191
4	288	57	219	43	507	153	52	142	48	295
5	301	94	20	6	321	160	91	15	9	175
6	69	33	143	67	212	49	45	59	55	108
7	153	29	366	71	519	93	28	236	72	329
8	68	13	469	87	537	47	15	273	85	320
9	136	19	563	81	699	69	15	405	85	474
10	60	18	273	82	333	27	14	169	86	196
	1761	42	2398	58	4159	1022	39	1572	61	2594
2010										
1	306	66	160	34	466	187	64	103	36	290
2	277	70	120	30	397	133	67	66	33	199
3	127	70	55	30	182	120	70	52	30	172
4	272	55	223	45	495	148	57	113	43	261
5	311	93	22	7	333	139	95	7	5	146
6	96	42	134	58	230	46	43	60	57	106
7	92	18	407	82	499	60	19	257	81	317
8	53	10	496	90	549	38	13	258	87	296

9	136	19	563	81	699	69	15	405	85	474
10	91	20	372	80	463	48	20	195	80	243
	1761	41	2552	59	4313	988	39	1516	61	2504

Fuente: Elaboración propia en base a datos suministrados por la Secretaría de Educación Municipal

Se detecta una disminución de la matrícula comparando el período de inicio con el de finalización (marzo-noviembre), del 37% en 2009 a 42% en 2010, es decir se registra un crecimiento negativo del 3% al cotejar ambos años. Muy probablemente la pérdida que se acentúa el último año se deba a que los alumnos al concurrir a estos centros no perciben ninguno de los beneficios asignados a los programas del Ministerio de Trabajo. Por otra parte, hay una mayor deserción en los varones, independientemente del año en cuestión. Mientras el porcentaje de mujeres inicialmente es del 58 al 59%, al terminar el curso ese valor asciende a 61% en relación al universo total que finalizó los cursos. Es decir, la presencia de las mujeres estaría demostrando mayor capacidad de permanencia en el sistema en relación a los varones.

Deserción de Matrícula en %

CPF	2009			2010		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
1	30	39	33	39	36	38
2	61	1	40	52	45	50
3	22	18	21	6	5	5
4	47	35	42	46	49	47
5	47	25	45	55	68	56
6	29	59	49	52	55	54
7	39	36	37	35	37	36
8	31	42	40	28	48	46
9	49	28	32	49	28	32
10	55	38	41	47	48	48
Total	42	34	38	44	41	42

Fuente: Elaboración propia en base a datos suministrados por la Secretaría de Educación Municipal

Distribución de Cargos

Año 2010	Municipales	Provinciales
Centros	10	9
Horas	2752	2122
Cargos Directivos	23	22
Otros Cargos	83	19
Instructores	139	134
Cursos	139	190

Fuente: Elaboración propia en base a datos suministrados por la Secretaría de Educación Municipal

Se observa una mayor dotación de cargos en el sector municipal, sus servicios cuentan con jefes y subjefes de taller, equipos de orientación escolar, mayor cantidad de preceptores y un número de horas distribuidas en materias de cultura general. Todo ello permite explicar la diferencia de 630 horas más en relación con la cantidad de horas que asigna la Provincia a Formación Profesional. En el caso de los servicios provinciales si bien no coinciden el número de cursos con el de instructores, ello obedece a que hay cursos que se pueden replicar dos veces con el mismo responsable. Independientemente de tener el Municipio un centro más, se pone en evidencia la existencia de una estructura burocratizada en exceso.

Condición de Revista del Personal

Centro	Titular	Interino	ICFB	Suplente	Tareas Pasivas
Nº 1	40	17	26	4	1
Nº 2	27	24	14	7	2
Nº 3	18	14	4	5	-
Nº 4	33	22	15	7	2
Nº 5	36	30	5	4	2
Nº 6	21	14	12	1	2
Nº 7	13	9	20	2	-
Nº 8	32	16	26	-	-
Nº 9	13	8	45	2	-
Nº 10	10	8	13	2	-
<i>Total</i>	243	162	180	34	9

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Secretaria de Educación Municipal.

En planta orgánica funcional con carácter de titular existen 243 cargos, más 162 con estatus de interino y 180 que revisten carácter de interino con fecha de baja. Si sumamos a todos los interinos tenemos que sobre un universo de 628 cargos el 55% no tienen estabilidad laboral. Razón de peso para que el sindicato municipal presione acerca de su titularización. Es de destacar que en esta estructura se consideran como docentes y agentes municipales, recibiendo los beneficios de ambas condiciones laborales, de ahí la lucha por ser incorporados a la planta permanente.

El Sector Sindical

Presentamos a modo de ejemplo la experiencia del Centro de Formación Laboral N° 406 de SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la Republica Argentina), porque creemos que resulta significativo entender el papel de las instituciones a partir de sus trayectorias, dado que ellas son parte de las determinaciones, capacidades y comportamientos de los individuos, grupos y sectores que intervienen en momentos bisagras de la gestión pública. En este caso, se visualiza un proceso de articulación, fortalecimiento y sinergias de intereses, concepciones y recursos donde el Sindicato ha puesto en marcha un proyecto de cinco centros de capacitación en el país como otra forma de mejorar la calidad de vida de sus afiliados.

En la ciudad de Mar del Plata, se crea en el año 2004 a partir de un convenio con la Dirección General de Cultura y Educación. El sentido es satisfacer las demandas de formación de los trabajadores, cuadros medios y empresarios del servicio de mantenimiento y reparación de automotores del sector de la pequeña y mediana empresa. Se parte de reconocer la necesidad de formación de los distintos colectivos de trabajadores, ocupados y desocupados, jóvenes y adultos evaluando como central el continuo proceso de innovación tecnológica y organizacional.

Será el sindicato el que financie insumos y servicios, en tanto los sueldos de sus instructores estarán a cargo de Educación, su planta funcional está compuesta por nueve docentes, un director y un secretario. Ofrecen cursos cuatrimestrales certificados por Normas IRAN, siendo uno de los pocos centros en la Provincia que cuenta con este monitoreo. Evalúan que son ellos y la UOCRA, los que están a la vanguardia en este tipo de emprendimiento.

No se desvinculan de los contenidos, es responsabilidad del sindicato elaborar los diseños curriculares, el responsable de dicha tarea es un referente de Smata que tiene articulación directa con el Ministerio de Trabajo de la Nación. Como organización tienen ingerencia en el nombramiento de los instructores, no priman los títulos como criterio de selección sino que el perfil buscado es el de un idóneo en el oficio. Se selecciona a partir de un proyecto de trabajo que se expone ante una terna compuesta por el director del establecimiento, un especialista y un docente. La continuidad del contrato de trabajo dura el tiempo establecido para el curso, esto permite una renovación fluida orientada a la demanda. Salvo el director que es titular, el resto del personal de planta son provisionales, esta es una de las diferencias entre los centros conveniados de los que no lo son.

Por otra parte, estos instructores al ser del oficio no dependen en exclusividad de este ingreso ya que tienen otras actividades. Como consecuencia, el tiempo de los contratos de trabajo no es cuestionado ni tampoco sufren presiones gremiales como ocurre en otros ámbitos. Es de destacar de acuerdo a lo informado, el nivel de compromiso de los idóneos, que incluso colaboran con la tarea de limpieza, ya que solo cuentan con un auxiliar.

Han logrado conseguir bancos de motores y motores computarizados más herramientas de última generación de automotrices como Toyota. Lo paradójico es que cuando han tratado de gestionar la donación de partes de autos abandonados en el parque municipal por una cuestión judicial no lo han logrado.

Como institución mantienen una comunicación fluida con los responsables de la Dirección Técnico Profesional y directamente se relacionan con la Dirección de Gestión Educativa radicada en La Plata. De esta manera, no hay mediaciones burocráticas como las de los inspectores, esto le permite dinamizar la gestión y pensar en un proyecto educativo a mediano y largo plazo.

Mantienen una fuerte articulación con la Oficina de Empleo, aceptan a los jóvenes que les derivan de los diferentes programas, siendo su cupo hasta 25 alumnos por curso. Se han valido de créditos fiscales para equipamiento, mejoras y ampliación del edificio (propiedad del sindicato). El nuevo proyecto en marcha, contempla la construcción de un polo educativo que prevé cuatro unidades: a) Instituto Superior de Formación Mecánica con dos carreras, Técnico Superior en Seguridad e Higiene y Mantenimiento

Industrial (actualmente no se imparten en ningún servicio educativo de la ciudad); b) Secundaria Técnica con Orientación Mecánica; c) Formación Profesional (orientada a mecánica, inyección, electricidad y climatización del automóvil) y; d) un Centro de Investigación Tecnológica. Calculan que el año próximo estará terminada la primera etapa, si bien la Dirección de Escuelas se hará cargo del costo de obra, es actualmente el sindicato el que esta afrontando la construcción con recursos propios que recuperará cuando la Provincia envíe las partidas presupuestarias respectivas. Otro de los proyectos a implementarse en un futuro inmediato es la extensión de los cursos a los internos adultos de la Unidad Penal N° 15 de Batán.

Con respecto a su matrícula actualmente cursan diez usuarios pertenecientes al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, dos del Seguro de Capacitación y Empleo y treinta desocupados, consideran que no hay diferencias entre ellos y el resto de los alumnos. Si bien, han tenido problemas de disciplina con algunos de ellos, todos terminan aceptando las normativas institucionales. Los códigos de convivencia son claros, y es el mismo grupo quien los limita. La edad promedio es de 27 años, no obstante ingresan con 16 llegando algunos hasta los 60 años. Evalúan el ausentismo en un 20%, sobre todo se registra en aquellos que trabajan en las FF.AA y Policía por problemas con las guardias. En los últimos años se ha incrementado su ingreso dado que se reconoce esta capacitación para la promoción. El mayor número de alumnos son mecánicos que toman cursos de recalificación en forma voluntaria. El sector empresarial no deriva a su personal, creen que al ser un centro sindical, corren el riesgo de ser denunciados y obligados a registrarlos. De los 1700 talleres existentes en la ciudad sólo 600 tienen a su personal en blanco, hecho que evidencia la sobreabundancia del trabajo precario. En el caso de las concesionarias la capacitación se hace en las automotrices, y aunque declaran al personal, los ubican en una categoría menor a la desempeñada. El Ministerio de Trabajo y el sindicato inspeccionan todas las semanas al sector.

El Centro no funciona como bolsa de trabajo pero si les llega pedidos de empleo los derivan a los instructores, quienes son los que seleccionan a los candidatos, no avalan la figura de la pasantía, sólo aceptan el período de prueba de tres meses. Hacen seguimiento de egresados cada seis meses a una muestra del 30% de los últimos

egresados, el ausentismo lo controlan diariamente a través del trabajo hecho por los preceptores.

Sector Privado

Solo presentamos en esta oportunidad datos de 11 instituciones para ilustrar el comportamiento de los usuarios que toman capacitación a nivel privado, presencia fuerte sobre todo en el sector salud que no es aún considerado como oferta dentro del ámbito público. Por razones que exceden este trabajo no se profundiza el estudio de este sector.

Centros de Capacitación Privada

Cursos		Matricula	
Con Subsidio	Sin subsidio	Con Subsidio	Sin Subsidio
30	338	353	4929

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Dipreget

Se observa que prácticamente todos los usuarios se hacen cargo económicamente de su propia capacitación, sólo el 7% está subsidiado por el Estado (cursos conveniados de cámaras empresarias). Si sumamos los tres sectores (público: provincial y municipal y privado) nos encontramos que 13.668 personas están recibiendo capacitación en la ciudad, dato que sugiere el interés de una cantidad significativa de la población por insertarse en el mercado laboral.

A Modo de Síntesis

Atender el entramado de instituciones formales e informales del ámbito público y de la sociedad civil se constituye en una necesidad para comprender e intentar transformar las intervenciones públicas. Quizás uno de los cambios observados más significativos es la articulación por primera vez entre el Ministerio de Educación, Trabajo y Municipio, hecho no menor, teniendo presente que estos ámbitos históricamente funcionaron como sistemas cerrados con escasa apertura para incorporar las nuevas problemáticas socio productivas. Si bien podían existir acuerdos voluntaristas, lo novedoso es registrar una gestión donde se entraman políticas públicas que posibilitan adaptaciones a cada contexto regional.

Otro de los aspectos a rescatar es que este formato de gestión permite un monitoreo mutuo en la implementación de las políticas donde cada dependencia dinamiza a la otra, se hace visible que la articulación entre los Ministerios genera cambios en los estados administrativos con consecuencias en su funcionamiento, por ejemplo, en Educación, el nombramiento de personal, duración y permanencia de los cursos sujetos a demanda, límites a la injerencia sindical docente y elaboración de proyectos permiten tomar en cuenta necesidades laborales regionales y locales. Como así también, en el Ministerio de Trabajo la designación de otros profesionales al frente de Programas supervisados por la Gecal y Oficinas de Empleo de sociólogos, trabajadores sociales, psicólogos, ingenieros, arquitectos que rompen la matriz tradicional hegemónica de los abogados en este campo. La incorporación de las normas IRAN respecto al monitoreo del funcionamiento de la Oficina de Empleo local constituye una novedad en relación a la calidad de la oferta que brindan estos organismos intentando que no se fosilicen estructuras propensas a adoptar dichos comportamientos.

En relación a los cursos se pone en evidencia el objetivo de profesionalizarlos al incorporar contenidos de orden práctico y formación en derechos y deberes laborales y también, de seguridad e higiene impartidos por profesionales del área. En cuanto a la calidad de los cursos ofrecidos se va imponiendo la aceptación del monitoreo de normas IRAN y la supervisión de la Gecal.

Con respecto a los usuarios visualizamos que estas políticas no dejan libradas al azar la situación de aquellos usuarios que no han completado sus trayectorias educativas, la idea es que los jóvenes armen trayectos individuales que se puedan sostener, que garanticen la continuidad de la escolaridad y les brinden herramientas para lograr una inserción laboral a futuro. No obstante, aún algunos programas no han podido alcanzar a la población más vulnerable, pero lo auspicioso es que los responsables de los programas, son conscientes de este déficit y están dispuestos a diseñar dispositivos más precisos para captarlos.

Desde la perspectiva de género se vuelve a confirmar el comportamiento de las mujeres para sostener los trayectos formativos independientemente de su edad y cargas familiares.

Con referencia a los Centros de Formación han demostrado mayor apropiación de beneficios aquellas instituciones que han comprendido mejor las nuevas reglas de juego,

las que han podido incorporar otros modos de gestión; es decir pudieron captar la dinámica y contenidos concretos de las distintas expresiones puestas en marcha por esta política pública. Un aspecto a considerar a partir de los resultados evidenciados por este trabajo es la situación paradójica de cómo conjugar los intereses sectoriales (municipales) con las necesidades de dinamizar y crear oportunidades acordes a los escenarios emergentes.

En este nuevo ordenamiento evaluamos que se han abiertos espacios en los que se incorporan la voz de otros actores, hecho que permite captar las potencialidades y los obstáculos de esta nueva realidad. Poder construir una mirada integral sobre dicho fenómeno y sujetos, y pensar en el diseño de ofertas educativas y de formación para el trabajo de carácter inclusivo requiere reconocer el aporte que se ha hecho desde la sociología del trabajo, (Gallart; Riquelme; Jacinto, 2008, 2009, 2010). Concepciones teóricas que nos permiten pensar a los actores y a sus trayectorias como sujetos históricos atravesados por coyunturas particulares.

Bibliografía

Dirección General de Cultura y Educación. Jefatura Distrital. *Matrícula de Formación Profesional*. Mar del Plata, 2011.

Jacinto, C. Millenaar, V. (), *Enfoques de Programas por la Inclusión de Pobres: Lo institucional como soporte subjetivo*. En Última Década, Número 30, Centro de Estudios Social, CIDPA-Chile. Redalyc.

Lanza, R (2011), *Un salto de calidad en el apoyo del empleo*. En Empleo y Capacitación. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Red de Servicios de Empleo.

Secretaría de Educación de la Municipalidad de General Pueyrredon. *Matrícula de Formación Profesional*. Mar del Plata, 2011.

Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, (2008), *Jóvenes. Abordajes y Perspectivas sobre los Jóvenes, la Sociedad y el Trabajo*. Buenos Aires, Secretaría de Empleo, MTSS, Módulo 1.

Repetto, F.; Filgueira, F.; Papadopulos, J. (2010), “*La Política*” de la *Política Social Latinoamericana*. Buenos Aires, Módulo de Trabajo, Sección 1.

Riquelme, G. (), *La relación entre educación y trabajo: continuidad y rupturas*. En Anales de Educación Común, Tercer Siglo, Año 2, Número 5. Dirección General de Cultura y Educación. Versión digital, pp. 68 a 75 en papel.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la República Argentina. Planes y Programas, “Red de Formación Continua” y “Capacitación y Formación Profesional”. www.trabajo.gov.ar

Entrevistas

Lic. Mariano Arbelo, Subdirector de Oficina de Empleo de Gral. Pueyrredon.

Lic. Pamela Palma, Responsable Técnica del Fecal.

Lic. Gerabide, Tallerista del POI – Fecal.

Diego Berardi, Referente Informático de la DGCy E.

Lic. Susana Machin, Inspectora de la Secretaría Distrital de la DGCyE.

Prof. María Silvia Gambini, Supervisora de Formación Profesional de la Secretaría de Educación de la Municipalidad de Gral. Pueyrredon.

Prof. Beatriz Jaime, Inspectora de Diepregep.

Prof. Adriana Cayetano, Vicedirectora del Centro de Formación Profesional Municipal N° 4.

Director y Regente del Centro de Formación Profesional N° 6 -Smata-.