

Universidad Nacional de Cuyo
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Licenciatura en Trabajo Social



**Tesina para optar al título de Licenciado
en Trabajo Social.**

**Indicadores del problema de empleo en la población joven del
departamento de San Carlos**

Samira Sleiman

Alumna

Dra. Teresita Alicia Izura

Directora

Mendoza, Noviembre de 2012

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a Dios, por haberme dado la vida, salud y fuerza para culminar este ciclo.

A mi padre y mis tres madres que con su apoyo incondicional, esfuerzo amor y dedicación me acompañaron en todos estos años para que hoy cumpla mi gran objetivo, gracias porque son los pilares de mi vida.

A mi hermano que es mi todo, por bancarme día a día desde el momento en que nací y siempre, sin vos nada de mis logros obtenidos hoy hubiera cumplido, sos otro de mis pilares fundamentales para seguir en mi vida.

A Laura, mi cuñada, que es la hermana que la vida me puso en el camino y que me acompaña y brinda su apoyo incondicional.

A mi primo Iván, que me ayudo en todo este proceso cuando mas lo necesitaba..Gracias..

A vos amor por acompañarme siempre y darme fuerzas para seguir adelante y cumplir este objetivo tan esperado.

A mis amigas que son mi otra familia por estar incondicionalmente en cada momento de mi vida.

A mi amado Mateito que con su fugaz paso por este mundo, logro darme las fuerzas para poder cerrar esta etapa de mi vida.

A mi Directora de Tesis que desde un primer momento cuando mas lo necesitaba me brindo todo su apoyo, dedicación y acompañamiento dándome las herramientas para poder elaborar este trabajo con un máximo de profesionalismo que la caracteriza. Agradecida por siempre Puky, en vos descubrí una gran persona.

A la Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, por darme la posibilidad de formarme, culminar mis estudios y concretar este sueño.

Eternamente agradecida a todos los que formaron parte de esta etapa de mi vida, algunos que siguen aquí conmigo, otros en mis recuerdos....GRACIAS

INTRODUCCIÓN

Fundamentación

Los interrogantes que motivaron la realización de este trabajo surgieron a partir de observar dentro de mi ámbito de trabajo que es Acción Social de la Municipalidad de San Carlos, la cantidad de jóvenes desempleados que asisten en busca de una ayuda económica, un subsidio, capacitaciones laborales...es así que desde ese momento pensé la posibilidad de trabajar en una investigación para poder indagar cual es el problema existente y ver la manera ,estrategias de poder trabajarlo en relación con las personas que reciben o buscan la atención profesional y consecuentemente con la forma y/o construcción de la estrategia para abordar la situación problema expuesta, es decir, teniendo en cuenta la subjetividad que cada trabajador social porta o manifiesta a la hora de construir la intervención profesional,a través de la interpretación de los datos obtenidos.

Con este trabajo de investigación se ha pretendido describir y comprender la relación existente entre el desempleo juvenil y el nivel de instrucción que estos presentan, específicamente en el actual contexto social, caracterizado por su extrema complejidad y heterogeneidad en las problemáticas sociales a abordar, que requieren también una estrategia de intervención pensada y fundada desde el conocimiento científico.

De ahí que, a partir de esta inquietud es que definimos el tema a Investigar como

Indicadores del problema de empleo en la población joven del departamento de San Carlos y posteriormente formulamos el problema de Investigación que sustenta dicho trabajo

¿Cómo desarrollar una política de empleo que asegure la legitimidad del mercado y que sea en sí misma una política social, incluyendo a todos y cada uno de los ciudadanos del departamento al mercado laboral?

En el departamento de San Carlos son varias las desigualdades sociales que se presentan, pero a través del desempleo se evidencia la exclusión social que vulnera los derechos de los ciudadanos principalmente y se encuentran relacionada con el bajo nivel educativo alcanzado debido a que la mayoría de los jóvenes ha dejado de estudiar para comenzar a temprana edad a trabajar.

El nivel de instrucción formal alcanzado es uno de los factores que, claramente incide en las probabilidades que tienen de conseguir trabajo, así como la determinación de las características de los puestos laborales a los que acceden, se ven cada vez más impedidos de lograr un vínculo con el sistema productivo que les proporcione ingresos adecuados a sus necesidades. Los hogares con menor capital humano quedan expuestos a una situación de desventaja en términos de su capacidad de captar ingresos suficientes para acceder a un conjunto básico de bienes y servicios que permitan cubrir las necesidades básicas ya que en general ellos obtienen, debido a su inexperiencia laboral y menor calificación, posiciones más precarias, inestables y menos remuneradas retroalimentándose de esta manera el circuito de la pobreza.

La población vulnerable económicamente, (desocupados, sub ocupados), no acceden a asignaciones familiares, cobertura médica, aportes jubilatorios, frente a la existencia de bajos niveles de protección social, el desempleo genera procesos de exclusión social a partir de la imposibilidad de participar en redes sociales más amplias que la proximidad social inmediata, no se vinculan con otras redes de pertenencia fuera de su lugar de residencia, lo que reduce sus contactos y grupos sociales, sus posibilidades de acceso a recursos para la obtención de empleo.

Esta situación ha dañado el proceso de autonomía de las personas porque genera privación y exclusión económica produciendo en muchos casos una profunda ruptura con el modo que tienen las personas de representarse a sí mismas a través del trabajo.

Visualizando la situación económica y laboral, del Departamento, surge la necesidad de indagar sobre esta problemática, con el fin de conocer cuál es la relación entre desempleo, inestabilidad laboral y nivel de instrucción alcanzado en los jóvenes, ya que resulta de suma importancia tratar esta temática dándole un lugar importante a la instrucción de estos, léase, educación obligatoria formal, secundaria, terciaria, como así también, las escuelas de capacitación laboral, ya que este Departamento se caracteriza por contar con empleos, que requieren de especialización y capacitación laboral como, metalúrgica, carpintería, trabajos rurales, bodegas (cosecha, poda, viñedos) con el fin de construir estrategias de acción para abordar esta problemática de empleo.

Problema

En el marco de lo descripto es que surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo desarrollar una política de empleo que asegure la legitimidad del mercado y que sea en sí misma una política social, incluyendo a todos y cada uno de los ciudadanos del departamento al mercado laboral?

Es imprescindible crear la oficina de empleo, ofreciendo a través de la misma, diversos servicios de atención, formación, capacitación, asesoramiento e información y derivaciones, con la finalidad de garantizar la accesibilidad al mercado laboral. Pensando en una política sostenible, con la finalidad de reducir la desocupación, ofreciendo a través de la oficina de empleo servicios, con los que actualmente no se cuenta en el departamento, brindando herramientas y mecanismos de integración social, potenciando las capacidades de los ciudadanos, para obtener un empleo digno.

Con la creación de la oficina de empleo se pretende, implementar acciones para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades, atendiendo a las nuevas demandas y necesidades de las empresas locales y regionales, disponiendo de recursos humanos y materiales para implementar la atención personalizada a la población, empresas e instituciones, tratando de superar la barrera del asistencialismo, reconociendo a las

personas como ciudadanos, brindando las herramientas para la inserción en el mercado laboral.

Es así, que enfocándome al problema de mi investigación, en cuanto a la relación existente entre el desempleo y la inestabilidad laboral, con los niveles de instrucción, sexo población, experiencia laboral, para jóvenes de 18 a 24 años de los distritos de Villa Cabecera, La Consulta, Eugenio Bustos, Chilecito y Pareditas del Departamento de San Carlos en los primeros nueve meses de 2012, podemos decir que es un tema a mi criterio muy relevante ya que la población en su totalidad del Departamento se caracteriza por la dedicación laboral en el área rural-agraria. Es así que los jóvenes desde sus primeros años se desarrollan en esta labor a la par de sus progenitores.

Estas condiciones de vida hacen que desde pequeños, los niños que residen en zonas rurales contribuyan a la sobre vivencia familiar.

Los niños que asisten al colegio dedican casi la mitad de su tiempo como ayudante de casa y, en la medida que crecen, a los 13 o 14 años cumplen con el trabajo de un adulto.

Esto significa que van a la escuela y trabajan. Solamente el 20% de los niños que desertan de la escuela lo hacen porque tienen que trabajar; el resto (80%) lo hacen porque sus padres no tienen los recursos suficientes para pagar sus gastos de escolaridad.

El trabajo de los niños incide en su rendimiento escolar, porque tienen poco tiempo para dedicar a sus tareas. También se observa una ausencia temporal, como por ejemplo la que se produce en época de cosecha.

Según los padres, la escuela es importante, pero el trabajo es un valor.

Muchos de los agricultores aprendieron su profesión en la chacra con sus padres; el trabajo es fuente de conocimientos.

Objetivo General

- ✓ Conocer la relación que puede evidenciarse entre los niveles de desempleo y la inestabilidad laboral con la realidad del Departamento de San Carlos vinculada a esta problemática.

Objetivos Específicos

- ✓ Conocer la cantidad de jóvenes entre 18 y 24 años, discriminados por sexo, edad, con domicilio en San Carlos que tienen o no trabajo
- ✓ Identificar los Niveles de Instrucción de los Jóvenes.
- ✓ Indagar sobre la situación laboral actual
- ✓ Conocer las potencialidades del territorio y las diversas alternativas de inserción laboral de los jóvenes.

Hipótesis

- ✓ La creación de una oficina de empleo municipal, brindaría herramientas para la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.

Tipo de estudio y procedimientos metodológicos

La estrategia metodológica considerada como más adecuada es de tipo cuantitativa. Dado que el interés básico del trabajo es medir las variables en cuestión. Las técnicas y postulados del paradigma positivista, funcionalista contribuyen a lograr el objetivo pensado. Esto debido a que su énfasis es de medición objetiva y demostración de causalidad y la generalización de los resultados de la investigación en relación a la recogida de información estructurada y sistemática. En el marco de la metodología cuantitativa, se trabajará con fuentes primarias y secundarias propias de la Metodología; como la entrevista y la encuesta.

Las unidades de observación se escogen en el marco de los CENS, del Departamento de San Carlos, como así también, aquellos que asisten al área de acción social de la Municipalidad del mismo departamento. Por otra parte, la información recolectada se analizará de acuerdo a la modalidad de análisis de datos cuantitativos, cumplimentando las etapas previstas, propio de los objetivos planteados.

Se trabaja con la elaboración de una base de datos, matriz, y se aplican algunas técnicas estadísticas básicas. Luego se elabora una síntesis que permitirá conocer con

mayor profundidad el fenómeno abordado, rescatando aquellos aspectos de interés y trascendencia para el presente estudio.

Los aportes obtenidos de la autora Capeletti, Beatriz, se sustentan en estudios de investigaciones precedentes que permiten a través de una estrategia cualitativa reforzar lo que desde una perspectiva cuantitativa se pretende en una investigación.

CAPÍTULO I

Empleo, juventud y responsabilidad empresarial

La problemática laboral de los jóvenes

En sintonía con las tendencias que se observan en la mayoría de los países latinoamericanos, los principales problemas identificados en la inserción laboral de los jóvenes en Argentina parecerían estar asociados a cuatro cuestiones básicas que, con incidencias diversas, persisten como grandes temas en las opiniones de los estudiosos del empleo juvenil. Se alude a la permanencia de *elevadas tasas de desocupación* entre los jóvenes, aún en etapas de crecimiento económico nacional; al débil incremento de la *participación juvenil en el mercado de trabajo*; al fenómeno de la *precariedad laboral* que afecta a la población joven y, a cierta *segmentación de los itinerarios laborales* como consecuencia de ambientes de origen y de un sistema educativo segmentado que condiciona el tránsito de la escuela al mundo del trabajo¹.

Los problemas de mayor incidencia en la situación laboral de los jóvenes de Argentina -y también, de Latinoamérica- generan consecuencias negativas tanto para los integrantes de la población afectada como para el desarrollo económico y social de los

¹ JACINTO, Claudia (coord.) (2004) *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*, Buenos Aires: RedEtis (IPE-IDES), MECyT, MTEySS, La Crujía y MIRANDA, Ana. (2007) *La nueva condición joven: educación, desigualdad y empleo*. Fundación Octubre. Buenos Aires.

países². La literatura especializada analiza el desempleo juvenil desde diferentes perspectivas y elabora hipótesis, como las mencionadas a continuación, que en algunos casos son complementarias entre ellas³:

- ✓ El *desajuste entre oferta y demanda de trabajo*. En esta línea, las calificaciones obsoletas que presuntamente ofrece el sistema educativo no resultarían adecuadas a las que son demandadas por la estructura productiva. Este proceso se vería agravado por la velocidad de los cambios tecnológicos.
- ✓ Las *características del mercado de trabajo*, producto de una estructura económica que no es capaz de generar los puestos necesarios para dar cabida a los nuevos ingresantes. Durante los ciclos económicos recesivos, los jóvenes son más perjudicados por los despidos que la población adulta; en las fases expansivas de la economía, el mercado de trabajo no facilita la incorporación de los jóvenes porque, como primera medida, las empresas contratan a los desempleados adultos para aprovechar las competencias por ellos adquiridas. Sin dudas, la población juvenil constituye un colectivo altamente segmentado. Los más favorecidos en función de su origen social y del nivel y calidad de la educación alcanzada, tienen mayores oportunidades de acceso a puestos más calificados.

A los jóvenes de hogares pobres, con bajos niveles educativos y escaso capital social, les serán asignados trabajos informales e inestables, de menores calificaciones y pobres remuneraciones.

Es, precisamente, este último grupo de jóvenes el que sufre de modo más inmediato las consecuencias desfavorables del ciclo económico.

- ✓ Una tercera línea de interpretación enfatiza en las *expectativas y aspiraciones* de los jóvenes, originadas posiblemente en los mayores niveles educativos que han alcanzado pero que resultan superiores a las condiciones que la realidad del mercado de trabajo puede ofrecer.

² WELLER, Jürgen. (2006) *Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina*. En: *Papeles de Población*, N° 049(2006). México: Universidad Nacional Autónoma de México: Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población.

³ CAPPELLETI, Beatriz y BYK, Edith (2008) *Juventud y trabajo en la Argentina: diagnóstico y visión de los actores*, Revista de Trabajo, Año 4, Número 6, Agosto, Diciembre 2008

La falta de información suficiente tanto en los postulantes como en los contratantes, conspira contra las certezas que buscan tener ambos; los primeros, respecto de las características de los empleos ofrecidos y los segundos, respecto del desempeño laboral deseable. Este aspecto de desconocimiento forma parte de lo que podría catalogarse como “falta de transparencia” de un mercado laboral que ofrece escasa información, tanto a los oferentes como a los demandantes de empleo.

Por ello, frecuentemente, luego de una corta experiencia en el trabajo, las expectativas de cualquiera de las dos partes se ven insatisfechas y se interrumpe la relación laboral. Como resultado, para los jóvenes se produce una mayor rotación entre situaciones de empleo y desempleo que genera tasas de desempleo más altas.

- ✓ Algunos autores coinciden en identificar la *rigidez de la legislación laboral* como una de las causas de disminución de las oportunidades de empleo de los jóvenes⁴.

La escasa flexibilidad de las remuneraciones -impuesta por la legislación laboral- y la baja productividad de los ingresantes debido a sus menores calificaciones, serían factores que, desde esta perspectiva, determinarían la opción de los empresarios en favor de la contratación de trabajadores con mayor experiencia laboral. La experiencia de muchos países ha demostrado la escasa eficacia explicativa de este argumento⁵.

Se puede decir entonces que el sistema educativo inadecuado, las demandas de la estructura laboral, las características del mercado del trabajo, la asignación de labores informales e inestables a los jóvenes más pobres, la falta de transparencia, la rigidez de la legislación laboral, hacen que se disminuyan las oportunidades de empleos para los jóvenes.

⁴ Algunos estudios desarrollados por la OIT consideran relativas estas afirmaciones al demostrar que las reformas emprendidas en América Latina tendientes a introducir figuras laborales que flexibilizan las condiciones de contratación de jóvenes, no lograron los efectos esperados en términos de disminución del desempleo

⁵ WELLER, Jürgen (2005) *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Santiago de Chile: CEPAL. (Series CEPAL: Macroeconomía del Desarrollo; 28). y SCHKOLNIK, Mariana (2005) *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. Santiago de Chile: CEPAL, febrero 2005. (Series CEPAL: División de Desarrollo Social; 104).

Como se vio anteriormente predominan las formas de contratación flexibles para jóvenes y nuevas maneras de organización del trabajo ya que las organizaciones actualmente, presentan menores jerarquías formales y requieren mayores niveles de responsabilidad personal, las personas tienden a ocupar varias funciones durante sus vidas laborales.

Loa jóvenes especialmente en los niveles de bajos recursos, deben salir a la calle para ganarse la vida, interrumpe sus estudios, se inserta mayoritariamente en el sector informal con bajas condiciones salariales y sin contar con garantías laborales. Estas condiciones actúan como desorganizadores de la vida de los jóvenes, producen desorientación, bajan su autoestima; influye al momento de tomar de decisiones, en el desarrollo de la capacidad de planificación y de administración personal como así también, en la integración social.

Los jóvenes en el mercado de trabajo

Durante décadas, el pasaje de la escuela al mercado laboral constituía una suerte de organizador de un ciclo vital: la transición de los jóvenes hacia la etapa adulta. Sin embargo, a pesar de que el trabajo aún ocupa un lugar central en la vida de las personas, el ingreso a él se ha convertido en un proceso problemático para importantes sectores de la población joven.

La participación femenina en la fuerza laboral juvenil (39%) sigue siendo muy inferior a la de los varones (54,6%), circunstancia que se explica, en parte, porque las mujeres permanecen durante un tiempo más prolongado en la escuela y, en otro orden, porque son las encargadas de la crianza de los niños y de las tareas domésticas⁶.

Otro aspecto a considerar en los jóvenes es su integración a la situación de actividad por tramos de edad. Mientras que entre los adolescentes (15 a 19 años) la tasa de actividad asciende a 27,4 %, entre los jóvenes adultos (20 á 24 años) el porcentaje se eleva al 66,3 %⁷.

⁶ La maternidad temprana, fenómeno particularmente difundido y en aumento en sectores de bajos ingresos, aleja a las adolescentes del mundo del trabajo.

⁷ CAPPELLETI, Beatriz y BYK, Edith, Op. cit.

Si se compara la tasa de actividad de los jóvenes –particularmente de los adolescentes – con la de los adultos, según la situación económica de los hogares, se advierte que entre los primeros, a medida que aumenta el nivel de ingresos familiares disminuye la participación en el mercado de trabajo; entre los últimos, en cambio, se observa un comportamiento inverso.

Si se toma en cuenta la variable *educación*, puede observarse que el 57% de los jóvenes se encuentra cursando sus estudios regulares⁸.

El cruce de estas variables (situación laboral y educativa) permite identificar a aquellos grupos que, por su situación de vulnerabilidad frente al empleo y a la educación, deberían ser prioritariamente sujetos de políticas activas de educación, formación y empleo: Según Cappelletti y Byk, en el 2008, en Argentina había, 1.200.000 jóvenes que no estudiaban ni trabajaban⁹.

Cifras de más importantes para poder leer una realidad que desde el año 2008 presenta nuestro país. Es así que las mujeres son las más afectadas en cuanto a la falta de educación y obtención de un trabajo digno, debido a que estas últimas se dedican a temprana edad a formar una familia y criar a sus hijos, mientras que el joven masculino, opta por salir a trabajar para cubrir los gastos de su familia antes de estudiar o culminar sus estudios cursados. Esto es lo que pasa en nuestro País y así lo vemos reflejado en nuestro Departamento, ya que el hombre es el que sale en busca de trabajo, para poder cubrir las necesidades de su familia mientras la mujer es la encargada de criar a sus hijos y ocuparse de la labor doméstica.

Juventud y mercado del trabajo

Es importante mencionar que la autora CAPPELLETI, Beatriz, ha realizado un estudio de tipo cualitativo y que se retoman en esta instancia estos aportes ya que son ilustrativos de los conceptos que se están trabajando y sirven como ejemplos animados de lo que tiene una definición teórica.

⁸ *Ibíd.*

⁹ *Ibíd.*

El paradigma económico-laboral de los años noventa provocó en la sociedad argentina altos niveles de desempleo e informalidad, disminuyó la cobertura de protección social de los trabajadores y, en el caso de los jóvenes, puso en evidencia con mayor intensidad los efectos de esos fenómenos.

Es generalizada la convicción de que, desde el punto de vista de la política pública, existe una condición necesaria –no excluyente– para tratar el problema de la inclusión social, económica y política de los jóvenes. Esa condición tiene una forma estrictamente económica que consiste en la existencia de una economía cuyo ciclo de crecimiento resulte sustentable y sostenido en el tiempo¹⁰.

El trabajo como eje articulador de la política pública recién comenzó a recuperarse en el país luego de la crisis del año 2001, cuando fue evidente que la pérdida de vigencia del paradigma fracasado requería la formulación de un pensamiento que lo sustituyera y considerase al trabajo, nuevamente, como una relación social y ética central: *El empleo como centro de las políticas requiere, primero, de una concepción basada en la ética y en la equidad, de una articulación entre estrategias macroeconómicas, procesos de globalización e integración regional, y también incorpora dimensiones como la protección social, la formación permanente o la equidad de género, que constituyen factores de ciudadanía*¹¹.

Desde esta conceptualización, se pretende indagar en la visión de actores sociales y de expertos involucrados en la problemática del empleo y del desempleo juvenil. Ana Miranda, en un estudio que se remonta a las últimas tres décadas en Argentina, destaca la importancia, en la trayectoria juvenil, de la desigualdad educativa y la segmentación laboral. Desde su perspectiva, la expansión de la escolaridad de los jóvenes en las últimas dos décadas no compensó la segmentación social: se produjo en un contexto de concentración económica que hizo persistente la desigualdad en el acceso a los certificados de nivel medio y superior entre los jóvenes de distintos grupos sociales. La autora sostiene que en los años 90 la educación se convirtió en un refugio frente a la

¹⁰ CACCIAMALI, María Cristina (2005) *Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México*, Ginebra: OIT, Unidad de Análisis e Investigación para el Empleo. Departamento de Estrategias de Empleo, Documentos de Estrategias de Empleo, 2/2005

¹¹ CAPPELETTI, Beatriz y BYK, Edith, Op. cit.

escasez de alternativas laborales y que el excedente laboral juvenil fue aprovechado en dirección a una estructuración laboral que se pretendía más flexible y precarizada. Durante dicha década, los jóvenes con mayor nivel educativo fueron los protagonistas del llamado “efecto sustitución”, que implicó el reemplazo sistemático de trabajadores adultos. Los de menor nivel educativo sufrieron el confinamiento en prácticas precarizantes reguladas por las modalidades de contratación que, en el período, fijaba la política pública¹².

Los jóvenes se encuentran atrasados en la repartición de los recursos laborales y educativos, así como en el reconocimiento de su estatus y de sus problemáticas sociales. El análisis de que su inserción laboral está relacionada con la inadecuación entre las calificaciones escolares y la estructura productiva, o con la rigidez de la normativa laboral, podemos decir que provocó que las políticas de empleo juvenil siguieran elaborándose sobre la base de la implementación de programas de capacitación o de empleo.

Es posible apreciar una suerte de desajuste entre la distribución de algunos recursos y el reconocimiento que los jóvenes reciben por parte de las instituciones correspondientes. Se hace referencia estrictamente a la forma de distribución de los recursos laborales y educativos y se hallan desalentados por la falta de reconocimiento.

Los resultados muestran la inadecuación de las políticas que sólo atendieron a la capacitación o a la contención, sin integrarse a otras acciones tendientes a la mejora de las condiciones de vida y empleo de los jóvenes¹³.

Un diagnóstico extendido a nivel regional recomienda reorientar las políticas de empleo juvenil formulando acciones en tres niveles¹⁴:

- ✓ Nivel macro de crecimiento con empleos, salarios, renta y protección social;
- ✓ Nivel del sistema educativo, de capacitación y de política de mercado de trabajo, y

¹² CAPPELETTI, Beatriz y BYK, Edith, Op. cit.

¹³ *Ibíd.*

¹⁴ *Ibíd.*

- ✓ Incentivos para la contratación con centro en el aprendizaje y certificación de competencias laborales.

Además, se verifica un consenso relativo a las restricciones que emergen de las características propias de la *condición juvenil*: ser joven -aún habiendo completado estudios formales de nivel superior- equivale a falta de experiencia y trayectoria laboral formal, de capital social, de cultura del trabajo, limitaciones que se agudizan en el caso de los jóvenes pobres, particularmente de aquellos que están excluidos del mercado de trabajo y del sistema educativo¹⁵.

Es posible advertir que la condición de juventud se halla agravada ya que se le atribuyen todos los aspectos de los cuales se supone que un joven carece y no se tienen en cuenta aquellos aspectos positivos que pueden aportar los jóvenes inmersos en el medio laboral o así también en el momento de ingresar al mercado laboral, tener en cuenta que muchos de estos no han descubierto o explotado sus capacidades, que sin la práctica muchas veces no llegan a descubrir y resultan como recurso básico e indispensable para el desarrollo laboral.

Educación y empleabilidad juvenil

En este punto se hará especial alusión a dos aspectos muy relacionados de los que ya se viene hablando que son la educación entendida como proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar, haciendo referencia a los niveles de instrucción de educación formal, donde el joven recibe conocimientos y las calificaciones laborales informal, donde el aprendizaje que se obtiene resulta de las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo como así también cursos de capacitación, en donde el joven, pueda aprovechar sus capacidades para especializarse en alguna labor y la empleabilidad, que es la capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él.

La formación profesional aparece, entonces, en el centro de las prioridades en las referencias y recomendaciones de política pública. El diploma de la escuela media se muestra insuficiente en un mercado que eleva los estándares de exigencia: haber

¹⁵ *Ibídem.*

completado la secundaria es una condición necesaria pero no suficiente. Esta situación es referida por los jóvenes dirigentes sindicales: *“Para llegar a tener un empleo digno, decente, no alcanza con haber completado el nivel medio. En términos formales puede ser una exigencia para el currículum, pero no tiene efectos prácticos. En compañías de seguros piden inglés y portugués cuando éste último no se justifica; es sólo una barrera”*¹⁶.

El tema se complejiza cuando se hace referencia a las competencias demandadas. Este es un campo de menor precisión en relación al clásico esquema de competencias básicas desarrollado durante la década pasada. Ahora reaparecen como demanda y como déficit, y se revelan insuficientes a la hora de satisfacer los requerimientos para los puestos, dada la mayor complejidad de los procesos productivos: *“Muchas veces, cuando recibís jóvenes terciarios o universitarios encontrás este tipo de dificultades y creo que allí hay un trabajo de base que debiera hacer el ámbito educativo porque fallan mucho en las competencias básicas. En el ámbito de una empresa, tenés relaciones interpersonales y tenés que saber expresar lo que querés hacer, y en esas cosas cada vez encontramos mayores dificultades en los chicos jóvenes”*. El rol innovador que ocupaban las competencias básicas en los noventa, lo asumen hoy las llamadas competencias tecnológicas, sobre todo las tecnologías de información y comunicación (TICs). Las mismas han tenido un desarrollo débil en el país, acorde con la escasa innovación difundida en el sector del software e informática, en el que, más que el desarrollo de productos, predominan los servicios¹⁷.

Este déficit se atribuye también a la falta de estrategias de calidad en la formación del sector. *“Hay muchos procesos que se han automatizado, y eso lleva a que los procesos de gestión de las personas sean mucho más complejos... El que trabaja en una línea de producción automatizada, más que el conocimiento manual, tiene que tener un conocimiento abstracto que el ámbito de la educación no se lo está brindando. Desde un call center, si atiendes a un cliente y no entiendes mucho de estas lógicas es muy difícil que lo contenga o que le pueda expresar la solución de un problema. El que llama a veces no sabe mucho de computación y entonces el problema es cómo guiarlo”*
Mercado de trabajo e intermediación laboral Los entrevistados coinciden con lo que las

¹⁶ CAPPELLETI, Beatriz y BYK, Edith, Op. cit.

¹⁷ *Ibíd.*

estadísticas verifican: la precariedad laboral es el gran problema de los jóvenes en el mundo del trabajo. Si bien afecta a todos los jóvenes, se agrava entre los pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad (pobreza o indigencia). *“El mercado laboral ofrece a los jóvenes –sobre todo a los jóvenes pobres– oportunidades de un alto nivel de explotación, maltrato y bajos salarios. Es difícil compatibilizar estas condiciones con alternativas de mediano plazo: ‘entro a trabajar 15 horas a 600 pesos por día (esto es muy fuerte en el interior)... Hay un problema estructural del mercado de trabajo que estigmatiza a los jóvenes vulnerados y les impone barreras de acceso a trabajos dignos’*¹⁸.

La precariedad laboral es un fenómeno constante vinculada a las oportunidades que los jóvenes pueden tener de insertarse en el mercado de trabajo, y probablemente esto se vea reforzado en la medida en que la oferta de trabajo que se presenta es muy segmentada y las políticas que se generan en este sentido son muy específicas.

Los mayores vacíos se encuentran en el circuito de la intermediación laboral, donde se visualizan ineficiencias en los mecanismos de información y selección, aún en los utilizados por las grandes empresas.

Los aportes de especialistas permiten observar que en el caso de las PyMEs, el sistema de selección a través de redes de confianza parecen más un mecanismo de recaudos que de diseño de perfiles: *“Los empleadores decían ‘yo le pido que me traiga un pariente, porque me importan las redes familiares, las redes de confianza, porque el chico va a responder más porque siente que hace quedar mal al otro’. Hay todo un tema de control social, del grupo más primario, de elegir buenas personas, sobre todo en las PyMEs... ‘tráeme a tu hermano, primo’, tienen una mentalidad del ‘somos una familia’ que sobre todo en el momento de la crisis, lo reprodujeron mucho”*. Las grandes empresas tampoco han desarrollado mecanismos eficaces de selección de jóvenes, y esto genera preocupación en los propios actores del sector. Se señala la existencia de déficit en los sistemas de recursos humanos (RRHH), a los que se califica de ineficientes y desajustados respecto de los nuevos requerimientos. Salvo algunas excepciones, esta es una falencia generalizada: *“Los empresarios no saben qué hacer... porque me parece que hay que saber qué les pasa a ellos; si no, es muy difícil entender*

¹⁸ CAPPELETTI, Beatriz y BYK, Edith, Op. cit.

y no reforzar los problemas. Yo creo que no hay buenos sistemas de RRHH en nuestro país”¹⁹.

Además de las redes de confianza utilizadas en las pequeñas empresas, existe una variedad de dispositivos de búsqueda y selección. Los jóvenes entrevistados reconocen que muchas de estas herramientas refuerzan la existencia de una fuerza de trabajo juvenil con alta rotación y escasa integración colectiva: *“En el sector comercio se utiliza mucho la agencia de trabajo temporario y así consiguen jóvenes que trabajan tres meses, luego los hacen renunciar y los re-contratan en otra sucursal... antes era bien visto que el trabajador permaneciera varios años en una misma compañía, hoy es todo lo contrario*”²⁰.

La falla institucional en los sistemas de intermediación, agravada por la ausencia de una normativa específica pertinente, llevó a algunas empresas a utilizar mecanismos de reclutamiento alternativos: *“Pongo énfasis en los ‘call center’ porque es nuestro semillero de incorporación... Cada vez tendemos más a un call center de 4 horas, no son pasantes, son empleados. Tienen prioridad en todas las búsquedas internas de la compañía. Los jóvenes tienen dinamismo y familiaridad con los sistemas informáticos. Además, es una forma de selección, de medir actitudes y competencias. Los jóvenes lo ven como un primer empleo*”²¹.

Los entrevistados de organizaciones sociales se mostraron preocupados por el acceso diferencial a la información sobre búsquedas laborales, especialmente la disponible en internet. Los jóvenes con menos oportunidades acceden con mucha dificultad a los entornos virtuales: *“Hoy se puede entrar a Internet y responder a avisos de solicitudes enviando 5.000 curriculum, y de esos, a lo sumo los convocan para una o dos entrevistas... El acceso a la información lo tienen jóvenes con nivel educativo medio o alto; el otro no entra por ese lado, no manda curriculums...”* El capital social es uno de los recursos más frecuentemente utilizados por aquellos jóvenes que disponen de redes que pueden activar a la hora de buscar un empleo y se reconoce como un mecanismo eficaz.

¹⁹ *Ibíd.*

²⁰ *Ibidem*

²¹ *Ibíd.*

Claramente podemos decir que los más calificados tienen mucho más facilitada la red de contactos, contactos sociales. Pero es preocupante el joven que no tiene los contactos sociales y tampoco tiene las formas sociales, no sabe que tiene que armar el currículum y presentarse, y no tiene las informaciones.

La formación profesional aparece en el centro de las prioridades en las referencias y recomendaciones de la política pública, *para llegar a tener un empleo digno, decente, no alcanza con haber completado el nivel medio*, las llamadas competencias tecnológicas, sobre todo las tecnologías de información y comunicación hoy son fundamentales, puesto que los jóvenes con menos oportunidades acceden con mucha dificultad a los entornos virtuales.

La precariedad laboral es un fenómeno constante vinculada a las oportunidades que los jóvenes pueden tener de insertarse en el mercado de trabajo.

Exclusión social

Cuando se menciona a la exclusión social la tendencia es a pensar que la misma se traduce en desventajas y por tanto deja fuera de competencia a algunos protagonistas de la sociedad.

Me parece que es complicado hablar de los jóvenes en general: no sufren las mismas desventajas todos los jóvenes. Una cosa es cuando los jóvenes están terminando su secundaria o están en la universidad, aunque sean de clase baja, y otro tema son los jóvenes que no han tenido la oportunidad de acceder a estudios por la desigualdad sufridas en cuanto a lo económico y o cultural.

Las políticas no están llegando a este grupo mas segmentado, en donde cualquier acción de formación y empleo debe contemplar estrategias diferentes.

La referencia vuelve al desafío de integrar la política universal con estrategias que reconozcan las diferencias²².

²² CAPPELETTI, Beatriz y BYK, Edith, Op. cit.

Se destacan aquellas situaciones ya identificadas como vulnerables, no sólo desde el punto de vista de sus condiciones de inserción laboral, sino desde la perspectiva de su integración social.

Son situaciones donde las iniciativas centradas en la educación o en la calificación no resultan suficientes.

Por ejemplo en la actividad delictiva se habla de esa tarea como de un trabajo, porque hay un mercado del delito. Cuando se pueda demostrar que los otros mercados son más ventajosos, el joven va a dejar de delinquir.

El problema es que hoy no se le está pudiendo ganar a este submundo, sobre todo porque el trabajo y la educación ponen tantas barreras.

Más allá de la calificación, existen otras situaciones de desventaja en la que se encuentran determinados jóvenes: Son los exámenes físicos.

En algunas empresas el examen físico tiene que ver con que van a ejercer trabajos de una gran carga física y no quieren tener juicios laborales por desviaciones de columna que a lo mejor ya tenían.

También se encuentra con una población que tiene desnutriciones o ha tenido fallas alimenticias que no se está acostumbrado a observar, que vienen a los 18 ó 19 años y están mal alimentados. A veces uno pone todo el peso en la calificación, en los conocimientos y resulta que los descalifican por otras: está apareciendo mucho también el tema de las drogas. En las oficinas de empleo algunos jóvenes confiesan su adicción en la entrevista laboral, creyendo que no es una limitante. Cada vez el mercado laboral resulta más exigente al imponer nuevas barreras, y esta situación genera en los agentes de política pública laboral y en los dirigentes de organizaciones sociales una visión cuestionadora de las respuestas simplistas: En la red empresaria se insiste mucho en lo socio-ambiental. Que puede pasar por vivir en la villa, si es porque van a robar, si es el tema de la inseguridad²³.

En algunos casos, los chicos no soportaban ni siquiera la disciplina del curso: cumplir horarios, cuidar y guardar las herramientas, el buen trato con los compañeros, formar un equipo. Se encontraron con que los chicos no respetaban ni siquiera la

²³ *Ibíd.*

consigna del horario de entrada y días de clase. En grupos tan marginales o con tanta vulnerabilidad social, se requieren intervenciones más integrales, allí importa el tema de las políticas de infancia y políticas sociales generales

“Hoy hay una demanda más exigente, secundaria completa, manejo informático. Además existe ‘discriminación de cara y domicilio’, expresión hablada, presentación. El título secundario es como una primera garantía, un piso, si hasta para el trabajo de desmonte están pidiendo secundario completo”²⁴.

Política pública y programas

La sociedad en su conjunto vive a expensas de la producción de políticas públicas por parte del Estado.

Ciertamente los jóvenes precisan políticas de Estado de carácter general, superadoras de aquellos programas específicos y acotados que escaso alcance.

La magnitud del problema del empleo juvenil requiere pasar de la ejecución de programas específicos muy focalizados y de alcance limitado a la definición y ejecución de políticas de Estado con visión estratégica de corto, mediano y largo plazo.

Este es un reclamo compartido también por agentes públicos y sociales –incluidos los propios jóvenes–. *“No hay políticas sino programas... No hay una política estratégica, a largo plazo, con estabilidad... No hay una ley de empleo juvenil que pueda establecer determinados límites al empleador o determinada promoción para el potencial trabajador”*. La apreciación es compartida por dirigentes de organizaciones sociales involucradas en el campo del empleo juvenil, quienes visualizan en los programas una lógica muy cortoplacista. La denominan “lógica de proyecto” y explicaría la heterogeneidad de propuestas de corto alcance, discontinuas, sin un presupuesto fijo, a menudo superpuestas y sin articulación. Los funcionarios del área laboral reconocen y asumen un déficit en la materia. Y la necesidad de generar una política universal que integre la focalización sobre la base de este reconocimiento puso en marcha el Programa “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”²⁵.

²⁴ CAPPELETTI, Beatriz y BYK, Edith, Op. cit.

²⁵ *Ibíd.*

Políticas educativas

Mientras, en la mayoría de los casos, se constata una evaluación positiva de las recientes reformas normativas al sistema educativo en general y al de formación técnica en particular, las opiniones expresan reparos respecto de la fragmentación y rigidez del sistema educativo. *“La visión de la política educativa es compleja. Vemos bien la dirección emprendida en términos de normativas, presupuesto, pero Educación tiene una estructura muy rígida. Hay un tema de rectoría del sistema que no está resuelto”*²⁶.

Se releva una opinión positiva de la orientación incorporada a la Ley de Educación Técnico-Profesional y de sus metas respecto de una política nacional, integral y jerarquizada. *“Valoramos el ‘regreso de los oficios’ al ámbito educativo a través de la reforma de la educación técnica... la nueva ley está en el marco de recuperación de un país productivo... La Unión Industrial fue favorable a la ley de educación técnica. Para nosotros es esencial; tiene que haber una ley de educación técnica que fortalezca la alianza con el mundo productivo”*. Si bien la ley incluye un apartado sobre los fines y objetivos del ordenamiento del sistema de formación profesional, los entrevistados consultados destacan los vacíos de política. Se observa falta de articulación de políticas entre los ministerios involucrados: *“Educación privilegió recuperar el campo de la enseñanza primaria y secundaria, el déficit lo vemos en relación a la incumbencia de FP, se requiere la articulación de dos ministerios, Educación y Trabajo. En el marco de la calidad que aparece en la formación profesional que brindan los sistemas educativos provinciales y en las acciones de educación de adultos en terminalidad educativa, se nota una enorme debilidad en los resultados”*²⁷.

Programas de empleo

El Estado y las autoridades políticas no pierden de vista la necesidad de generar programas de distinta índole a fin de atender a los requerimientos de los diversos sectores. En este caso la implementación de programas de empleo orientados al colectivo juvenil no encuentra opiniones satisfactorias. Se percibe excesiva

²⁶ CAPPELLETI, Beatriz y BYK, Edith, Op. cit.

²⁷ *Ibíd.*

fragmentación, discontinuidad y déficit de una política global que integre los programas implementados.

En esta dirección, el MTEySS anunció una política de empleo juvenil para el período 2008-2011 como respuesta a los vacíos de una intervención integral en este campo. *“Se ocupaban del empleo la DINAJU con el Programa Incluir, donde más que trabajar el problema del empleo han trabajado mecanismos de contención. No es lo mismo que promover una trayectoria laboral del joven. El Incluir fue un programa con muchos inconvenientes, es difícil medir su impacto ya que se discontinuó”*. Los mismos actores que describen las limitaciones del Programa Incluir –sobre todo en su orientación al empleo– reconocen, sin embargo, algunos impactos positivos en otros niveles: *“Lo que sí nos dejó satisfechos fue el trabajo que se hizo de fortalecimiento institucional, porque a partir del programa se crearon áreas de juventud en municipios e incluso, en las provincias. Después del paso del (Programa) Incluir, no quedó ninguna provincia sin área de juventud”*. Se percibe la falta de un componente clave para la complejidad de una problemática referida a un universo juvenil muy segmentado, con escasa elasticidad a las intervenciones meramente ofertistas. Los expertos consideran que se requiere superar este tipo de intervenciones que no atienden los problemas de demanda ni ofrecen acciones integradas con la participación de actores en el ámbito local. *“No ha habido en los últimos años una política específica para jóvenes, salvo excepciones como el Incluir con importantes problemas de implementación o algunos programas provinciales...”*²⁸.

El hecho de que existan áreas de la juventud en las distintas municipalidades, hace que sea muy factible crear programas, para los jóvenes, que articulen la oferta y la demanda laboral como así también lograr un espacio de contención y aprendizaje para el joven ya que para aquellos que contaban con grandes falencias en el momento de armar un currículo por ejemplo, o básicamente descubrir que la experiencia laboral con la que contaba era propicia y en vigencia en cuanto a la oferta que se presentaba.

²⁸ CAPPELETTI, Beatriz y BYK, Edith, Op. cit.

Emprendedorismo Juvenil

La falta de saberes específicos, en un campo que demanda competencias muy técnicas, es frecuentemente reemplazada por voluntarismo o por visiones idealizadas que redundan en la promoción de actividades independientes de dudosa eficacia. Hay coincidencias respecto de la existencia de un campo fértil de desarrollo, que debería ser adecuadamente abordado por las políticas públicas. En ese sentido, dirigentes del área de juventud del sector empresarial manifestaron: *“El emprendedorismo no sólo es una alternativa al desempleo sino que, además, un crecimiento en la cantidad de pequeñas empresas le hace bien al país”*²⁹.

Los actores conciben las políticas de fomento al emprendedorismo juvenil como complementarias y, en general, secundarias respecto de las que promueven la inserción laboral por la vía de la relación de dependencia. *“Al emprendedorismo lo estamos considerando con un sentido marginal; no es la salida principal que proponemos, que consiste en tratar de conseguir una intermediación laboral para trabajo decente. No es inserción laboral solamente, sino que es inserción con determinadas condiciones. No se contraponen eso al emprendedorismo sino a la precariedad, que es un componente fuerte en el empleo juvenil. El emprendedorismo tiene un alto índice de fracaso y por eso cuesta crear expectativas sobre algo que para el joven puede fácilmente resultar un fracaso más”*³⁰.

Formación Profesional

En materia de políticas y programas de formación profesional, hay un nuevo consenso como el que aparece en el plano de la educación técnica. La temática generó un espacio vacante para un nuevo enfoque de políticas, orientado a la instalación de un Sistema Nacional de Formación Continua.

Se debería garantizar formaciones de calidad en un marco de desarrollo institucional con participación social.

²⁹ *Ibíd.*

³⁰ *Ibíd.*

Se requiere afrontar el déficit de diseños y herramientas eficaces para atraer a los jóvenes –particularmente de los colectivos con mayores dificultades– en el marco de estrategias globales para la Población Económicamente Activa (PEA). Por otra parte, se advierte una falta de articulación entre las áreas de Educación y Trabajo para la organización de un sistema integrado.

Institucionalidad

En los informes recientes de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT, está presente la preocupación por la igualdad de derechos y también por dar cuenta de las “diferencias”, respondiendo a las necesidades de un colectivo con desventajas objetivas en el mercado de trabajo y con atributos especiales (mayor nivel educativo relativo, menor experiencia, trayectoria laboral precaria o inexistente). También se destaca que un buen comienzo profesional es decisivo para una trayectoria laboral integrada, con efecto multiplicador, por que se trata de un campo en el cual se registra el mayor déficit en las políticas juveniles en Argentina y se reafirma la necesidad de reconstruir la institucionalidad³¹.

Marco Normativo

La modificación del régimen de pasantías laborales es una cuestión de resolución pendiente con la cual los actores gubernamentales y sociales se reconocen en deuda. *“Del tema de las pasantías laborales no se han hecho cargo ni los actores sociales ni el Estado, por ser un tópico al que se le tiene un poco de temor: se lo asocia al recurso de la mano de obra barata y además, se lo pone en el eje del empleo y no del aprendizaje”*. Empresarios y sindicatos convergen en una visión negativa del marco normativo vigente, incluyendo pasantías laborales y educativas, aunque desde ópticas diferenciadas. Un empresario del sector servicios estableció una distinción entre las pasantías laborales y educativas desde una perspectiva pesimista: *“Creo que claramente hoy no tenemos una herramienta que permita una inserción de los jóvenes en condiciones de aprendices, por llamarlos de alguna manera, que se incorporen al*

³¹ CAPPELETTI, Beatriz y BYK, Edith, Op. cit.

ámbito de trabajo no porque vienen a aprender sino porque vienen a trabajar; que se blanquee que vienen a trabajar y se blanquee con condiciones diferenciales para que puedan acceder como si fuera un aprendiz, pero un aprendiz no por el estudio sino un aprendiz del trabajo. Hace rato que no tenemos jóvenes en pasantías... Tenemos personal temporario cuando necesitamos personal temporario, tenemos los contratos de los 'call center' que son empleados de 4 horas y podemos tener el programa de Jóvenes Profesionales. La ley de pasantes hace rato que no la usamos porque es muy difícil de controlar en una empresa tan grande como ésta. La ley de pasantías tuvo en su aplicación muchos abusos desde el sector privado y falta de control desde el sector público. Básicamente, nadie se atreve a decir que, más que de una pasantía, se trataba de un primer empleo y otorgaba facilidades. También las universidades –públicas o privadas– 'vendían' así a los chicos". Hay una demanda consensuada relativa al logro de acuerdos tripartitos en torno a la elaboración de una normativa sobre pasantías laborales, que dé cuenta del nuevo discurso, y en este punto, el rol del Estado es central³².

Servicios de empleo juvenil

Los estudios más recientes insisten en la necesidad de superar el problema de la asimetría de informaciones en el mercado de trabajo juvenil. Cuando se analizan la problemática y las políticas aplicadas en Argentina, se reconoce que ésta es una cuestión de abordaje pendiente. Los entrevistados que conocen la puesta en marcha del programa de la Red de Servicios de Empleo del MTEySS, verifican que, efectivamente, se han dado pasos hacia su concreción y aprueban el proyecto, pero reclaman avanzar hacia la consolidación de estas oficinas locales y reconocen la carencia de un servicio de atención a los jóvenes descentralizado a nivel local, con accesibilidad y una oferta diversificada de prestaciones: *"La búsqueda de información por parte de los jóvenes es una de las cosas que domina a esta generación. Por ello es tan vital la accesibilidad de estos servicios, vía Internet y a través de otros mecanismos de acercamiento a los jóvenes. Es muy distante el mundo del trabajo para los jóvenes, no hay acceso fácil. Las Oficinas no se conocen, es difícil saber si existen programas para jóvenes". "Es*

³² *Ibídem.*

necesario descentralizar las Oficinas de Empleo, salir a la búsqueda de los jóvenes, darles esa capacidad que hoy no tienen”³³.

Instituciones estatales

La primera demanda en relación a una institucionalidad rectora en materia juvenil, se refiere a las políticas y su articulación. La prioridad es una integración de políticas educativas, laborales y sociales que hoy se ven muy fragmentadas. Las intervenciones coinciden en las prioridades, pero a la vez, el abordaje juvenil debe superar la perspectiva de empleo: *“El problema de los programas formativos dirigidos a la población juvenil es la falta de articulación con la educación formal. No hay una traducción de ese curso, de esa formación que se ha recibido en términos del sistema educativo formal. Esa articulación le permitiría al joven excluido de la educación y el trabajo, encontrar caminos alternativos para la finalización y acreditación de su secundario y presentarse al empleador con una ‘chapa’ más acreditada”*. Las políticas de empleo juvenil llevadas a cabo por el MTEySS podrían verse potenciadas articulando con las iniciativas asumidas por el organismo rector en materia de juventud hoy vigente en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Social, la DINAJU, a fin de nutrir ambos enfoques en materia de juventud: *“En la nueva gestión de la DINAJU se ratifica la necesidad de articular los programas de empleo juvenil con el Ministerio de Trabajo, se deben establecer vínculos mucho más fuertes ya que la cuestión del empleo es competencia del MTEySS, nosotros podemos aportar la visión juvenil...”*

Oficina de Empleo del Departamento de San Carlos.

Con la creación de la Oficina de Empleo se pretende, implementar acciones para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades, atendiendo a las nuevas demandas y necesidades de las empresas locales y regionales, disponiendo de recursos humanos y materiales para implementar la atención personalizada a la población, empresas e instituciones, tratando de superar la barrera del asistencialismo, reconociendo a las

³³ CAPPELETTI, Beatriz y BYK, Edith, Op. cit.

personas como ciudadanos, brindando las herramientas para la inserción en el mercado laboral.

El objetivo de la Oficina de empleo es Definir estrategias y desarrollar proyectos que, desde una perspectiva integral y en función de las posibilidades actuales y potenciales del territorio, contemplen diferentes alternativas para la totalidad de la población con problemas de empleo. Es así que surge la necesidad de implementarla como principal estrategia para paliar los problemas de empleo que los jóvenes tienen en el departamento, con el fin de orientarlos, capacitarlos y acompañarlos en el proceso de búsqueda de empleo como así también en el descubrimiento y puesta en práctica de sus capacidades y en algunos casos aquellas que aun no han sido reconocidas por el joven.

La Oficina de Empleo de San Carlos, dependiente de la Dirección de Acción Social, es una Red de Servicios entre los postulantes que buscan un empleo y las empresas, fabricas, comercios, restaurantes y otros, que necesitan emplear mano de obra local.

Los Potenciales Empleadores se contactan con la OE solicitando un perfil específico, desde la OE se da respuesta de acuerdo a la base de datos con la que se cuenta y se establece el contacto para que se realicen las entrevistas laborales en las instalaciones de la OE.

Las personas se presentan en la oficina espontáneamente, se reciben los Curriculum Vitae y se realiza una Historia Laboral, cargando todos sus datos personales, experiencias y estudios cursados en una plataforma informática y de esa forma ingresan al Sistema del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El equipo de la oficina asiste a Capacitaciones y Jornadas de Trabajo que brinda el MTEySS mediante la Dirección de Servicios de Empleo. Además se dictan charlas de Orientación Laboral, Capacitaciones orientadas a la búsqueda de empleo, armado de Curriculum, entre otros.

Uno de los objetivos principales de la OE para el año 2012 se centró en la promoción y difusión de dicha oficina, permitiendo que la población de San Carlos tenga acceso a los servicios que esta oficina brinda.

En el corriente año se comenzó a implementar el RENATEA (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios). Este Registro, a través de la oficina de empleo, es el encargado de expedir la Libreta del Trabajador Agrario, de administrar el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio y de fiscalizar el cumplimiento de la ley vigente

El principal objetivo de la OE es inscribir a todos los empleadores y trabajadores agrarios que desarrollen sus tareas en el departamento de San Carlos, evitar el desarrollo del trabajo agrario no registrado y lograr así que se reconozcan y cumplan los derechos de cada trabajador.

El Equipo Técnico de la Oficina de Empleo está compuesto por:

- Analía Elgueta - Coordinadora OE
- Cristina Torres - Articuladora Institucional
- Samira Sleiman - Técnica DBT
- Verónica Romero - Entrevistadora
- Yesica Torres - Entrevistadora

Actividades Realizadas Año 2012

- **19/06/2012** Se coordinan y establecen metas de las tareas a realizarse en la Oficina de Empleo, durante el segundo semestre de 2012.
- **29/06/2012** Reunión, previo contacto telefónico, con Consultora ADECCO para concretar entrevistas a Postulantes de la Oe.

Tareas realizadas durante el mes de Julio:

- **12/07/2012** Según el perfil especificado oportunamente, ADECCO entrevistó a veintidós (22) personas.
- Se estableció un modelo Único de Curriculum Vitae, a fin de unificar criterios.
- Se continuó con la visita a Empresarios, Fábricas, Bodegas, etc para actualizar y completar datos de la Guía de Empresas.

Tareas realizadas durante el mes de Agosto:

- **09/08/2012** Reunión con la Lic. María Julia Olguín , las actividades que se realizaron:
 - Generar claves para nuevos usuarios de plataforma.
 - Recibir indicaciones para elaborar el plan Anual de Gestión de la Oe.
- **15/08/2012** Se realizó una “*Charla sobre Inserción Laboral*” en el Centro Cívico de La Consulta. Dictado por el personal de la Oe. Se extendió Certificado de Asistencia a todos los presentes.

- **24/08/2012** Se entregaron en la GECAL tres copias, firmadas por el Sr Intendente Municipal, del Protocolo Adicional al Convenio del MTEySS N°141/2010 –RENATEA.

Tareas realizadas durante el mes de Septiembre:

- **04/09/2012** Personal de *“El Cielo, Resto- Bar”* entrevistó a cuatro (4) personas que cumplieran con el perfil de mozo, y de acuerdo a la evaluación pertinente Emplearon a una Sra.
- **19/09/2012** Capacitación sobre la implementación de RENATEA.
- **20/09/2012** Participación del Personal de la Oe a la Jornada de Capacitación *“Introducción a los Servicios de Empleo”*.
- **24/09/2012** La firma Baggio entrevistó a postulantes de la Oe, con perfil de Químico.
- **26 y 27/09/2012** Participación del Personal de la Oe en las *“Jornadas de Orientación Laboral”*, dictado por la Dirección de Servicios de Empleo.

Tareas realizadas durante el mes de Octubre:

- **02/10/2012** Se habilitaron las claves de usuarios para el sistema. Se comienza con la carga de Entrevistas Laborales en la Plataforma.
- **04/10/2012** Se ordenaron los 260 curriculum recepcionados hasta la fecha. Se estableció un orden físico, alfabéticamente y listando en archivo Excel según el perfil de cada postulante.
- **11/10/2012** Se concretó Reunión con personal de *“Consultores de Empresas”* para coordinar la posibilidad de trabajo en conjunto.
- **16, 18 y 22/10/2012** Salida a terreno de la Oe: *CIC de Chilecito, Albergue Municipal de San Carlos, Salón Comunitario de Capiz, respectivamente.*

En cada comunidad se presentó la Oficina comentando sobre los servicios que brinda, se recepcionaron Curriculum Vitae y se elaboraron Historias Laborales, se promocionó el RENATEA, entrega de folletería e información.

- **24/10/2012** Se comenzó a implementar el Programa RENATEA: Inscripciones de trabajadores y Empleadores Rurales, recepción de cupones de Libretas Agrarias, Confección de Expedientes por Seguro de Desempleo y Seguro de Sepelio

Tareas realizadas durante el mes de Noviembre:

- **01, 02, 03 y 04/11/2012** Participación y promoción de la Oe en la *Carpa Municipal Institucional* durante las cuatro noches de la “Fiesta Provincial de la Tradición 2012”
- **05/11/2012** Personal de la Consultora “*Consultores de Empresas*”, realizó quince (15) entrevistas a postulantes que cumplieran el perfil de Operario de Bodegas.
- **08 y 15/11/2012** Envío, vía Correo Argentino, de los primeros sobres con Documentación recepcionada y confeccionada, correspondiente al Programa RENATEA.
- **18/11/2012** Participación y promoción de la Oe en la Plaza Distrital de La Consulta, en el marco de la exposición anual del “Centro de Capacitación para el Trabajo 6-307”.

Claramente, se puede afirmar que la incorporación de la Oficina de empleo, como estrategias de inserción laboral en los joven de la población objeto con la que estoy trabajando que son jóvenes de 18 a 24 años de edad, masculinos y femeninos, ah sido de excelentes resultados debido a que se ah logrado desde el poco tiempo de implementación de esta oficina, atraer a mas de 100 jóvenes con problemas de empleo, que asistían a la DIRECCIÓN DE ACCIÓN SOCIAL del Municipio de San Carlos, con el fin de lograr obtener capacitaciones, instruirse para poder acceder a un empleo, desde

la confección de un Curriculum hasta la postulación para algún cargo. Es así que se pudo trabajar con estos jóvenes, orientándolos de acuerdo a sus expectativas laborales como así también en sus experiencias ya obtenidas anteriormente. Teniendo en cuenta los ingresos a la plataforma podemos decir que a pesar de que el Departamento, como ya hemos mencionado se caracteriza por el desarrollo de trabajos rurales en su gran mayoría.

CAPÍTULO II

San Carlos

Ubicación geográfica

Teniendo en cuenta que el estudio se focaliza en el departamento de San Carlos, a continuación y haciendo uso de fuentes de tipo secundario se ilustrarán las características propias que evidencian el contexto que enmarca el fenómeno que se está investigando.

El mismo, posee una extensión de 11.578 km² y una población de aproximadamente 33.000 habitantes³⁴.

Está dividido en seis distritos: Villa Cabecera de San Carlos, La Consulta, Eugenio Bustos, Chilecito, Tres Esquinas y Pareditas. Posee también los parajes de Cápiz, Calise, Callo, Villa Chacón y El Capacho³⁵.

³⁴ *Ibíd.*

³⁵ *Ibíd.*

El departamento de San Carlos limita al oeste con territorio chileno, al norte con Tunuyán y Rivadavia, al este con Santa Rosa y al sur con San Rafael³⁶.

Conforma la Región del Valle de Uco, junto a los Departamentos de Tunuyán y Tupungato³⁷.

Ubicado en el centro-oeste de la Provincia de Mendoza, se encuentra a 100 km aproximadamente de la ciudad Capital, y a 1.160 km de la Capital Federal. Se conecta con los Departamentos vecinos y la capital de la Provincia por medio de la Ruta Nacional 40 al norte y la 143, al sur. Internamente, se comunica entre los distritos por las Rutas Provinciales N° 92 y 95 y una red de caminos pavimentados³⁸.

Su economía se basa en el turismo y en la actividad agroindustrial, destacándose la vitivinicultura -con vinos de renombre internacional elaborados en origen-, la producción de manzanas de calidad y de aromáticas para exportación³⁹.

Se sitúa ente los 33° 30' y 35° 45' de latitud Sur y los 68° 15' y 70° de longitud Oeste. Limita al norte con los Departamentos de Tunuyán y Rivadavia; al sur con San Rafael; al este con



Figura N° 1: Ubicación del departamento de San Carlos

Fuente: <http://sancarlos.gov.ar/ubicacion-geografica/>



Figura N° 2: Distritos

Fuente: <http://sancarlos.gov.ar/ubicacion-geografica/>

³⁶ FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS (1973) *Estudio Socio-Económico Departamental de la Provincia de Mendoza*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.

³⁷ MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS (2012a) *Ubicación geográfica*, en <http://sancarlos.gov.ar/ubicacion-geografica/>, Fecha de acceso: 02/04/2012.

³⁸ *Ibíd.*

³⁹ MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS (2012a) *Ubicación geográfica*, en <http://sancarlos.gov.ar/ubicacion-geografica/>, Fecha de acceso: 02/04/2012.

Santa Rosa y al oeste con la República de Chile⁴⁰.

Aunque por su posición en latitud pertenece a la franja de los climas templados, su condición de extrema continentalidad determina la existencia de un clima semiárido, con temperaturas extremas tanto en invierno como en verano, mientras que en primavera y otoño los días son templados y las noches, frías⁴¹.

Las precipitaciones son escasas -300 mm anuales-, predominando en primavera y verano⁴².

Relieve

Dada su extensión se encuentran representadas en el departamento todas las unidades estructurales de la provincia. Hacia el este se ubica una amplia cuenca de sedimentación cubierta de materiales aluvionales y fluviales, la llanura de la Travesía.⁴³

Las Huayquerías: pertenece esta formación a una gran depresión rellena por sedimentos del Terciario Superior y está atravesada por una enorme cantidad de canales y arroyos que la recorren en distintos sentidos⁴⁴.

La depresión de los Huarpes: también constituye una fosa de hundimiento que se formó en compensación al levantamiento de la Cordillera de los Andes⁴⁵.

La Cordillera Frontal: corresponde a un relieve agreste cuyas alturas máximas superan los 4.000 metros. Finalmente la Cordillera Principal, con alturas máximas superiores a los 5.000 m. alberga glaciares importantes que son fuente de alimentación de los principales ríos mendocinos⁴⁶.

⁴⁰ *Ibíd.*

⁴¹ *Ibíd.*

⁴² *Ibíd.*

⁴³ FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS (1973) Op. Cit.

⁴⁴ *Ibíd.*

⁴⁵ *Ibíd.*

⁴⁶ FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS (1973) Op. Cit.

Clima

La circulación atmosférica en general es del sur y del suroeste. Existe el clima frío de montaña con temperaturas que descienden con la latitud; en el piedemonte y en la depresión los inviernos son largos, los veranos cortos con gran probabilidad de heladas continuas⁴⁷.

Hidrografía

El río más importante y aprovechado por este departamento es el Tunuyán, que recorre el límite norte y proporciona agua para riego a través del dique Valle de Uco⁴⁸.

Fitogeografía

En la llanura de este departamento se desarrolla la formación del algarrobal. En las Huayquerías, en general la vegetación es de tipo arbustiva, de aspecto achaparrado y de escasa cobertura. En la depresión de los Huarpes y el piedemonte se encuentran formaciones de jarillales, chañares, retamos y pastizales⁴⁹.

Historia departamental

En el siglo XVI, se produjeron las primeras expediciones colonizadoras, con grandes dificultades, ya que permanentemente los nativos se oponían al avance español. Esto hizo necesaria la creación de fuertes como punto máximo de avanzada y vigilancia ante eventuales malones⁵⁰.

El primer antecedente histórico del actual departamento de San Carlos se encuentra en una Merced Real de 1575, por la cual el capitán don Domingo Sánchez Chaparro recibió las tierras que los indígenas conocían con el nombre de "Casepot". Al tomar

⁴⁷ *Ibídem.*

⁴⁸ *Ibídem.*

⁴⁹ *Ibídem.*

⁵⁰ MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS (2012b) *Historia*, en <http://sancarlos.gov.ar/historia/>, Fecha de acceso: 02/04/2012.

posesión, el jefe español procedió a fundar una estancia, a la cual denominó "El Cepillo", ubicada en lo que hoy es el distrito de La Consulta⁵¹.

A principios del siglo XVII se encuentra un sacerdote doctrinero, quien realizaba una amplia labor espiritual entre los indígenas. Hacia 1764 existía ya una capilla en el centro del Valle de Uco. En enero de 1770 y como protección a la colonia española denominada Mendoza, a veinte leguas hacia el sur, la Audiencia Gobernadora de Chile ordena que se establezca un fuerte. Indica que se lo levante de doble estacada con una guarnición permanente de veinticinco hombres a cargo de un oficial. El 5 de febrero de ese año, el Cabildo de Mendoza decide fundarlo en el paraje de La Isla, lugar que fuera denominado así porque se encontraba rodeado por dos arroyos, el Aguanda y el Yaucha. La construcción de este fuerte, que tendrá como director de obra al maestre de campo don Juan Martínez de Rosas, se realiza con paredes de adobe mezclado con paja para mayor consistencia. En agosto ya está instalado y se lo denomina San Carlos en honor al Santo⁵².

Al fundarse el fuerte de San Carlos, el primero que se levantó en toda la provincia para defenderse del ataque de los indios hostiles, se edificó una iglesia como viceparroquia, formándose alrededor de ella un importante núcleo de población⁵³.

El paraje La Isla o Real de San Carlos era un lugar obligado de descanso de contingentes que se enviaban para contener los malones. También pasaban por allí los mercaderes que iban a las tolдерías del sur. A través del tiempo fue cambiando su aspecto edilicio, algunas veces estuvo muy deteriorado y en otras oportunidades se le hicieron mejoras de importancia⁵⁴.

A fines de ese año la guarnición se compone de cincuenta hombres voluntarios a sueldo al mando de un oficial. En esa fecha su primer comandante, Capitán Salvador Ibarburú, muere junto con una partida de quince soldados al enfrentarse con un malón, mientras realizaban una recorrida por el campo⁵⁵.

⁵¹ MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS (2012b) Op. Cit.

⁵² *Ibidem*.

⁵³ CUETO, Adolfo; ROMANO Aníbal; SACCHERO, Pablo (1996) *Historia de Mendoza*. Fascículo N° 27. Ed. Diario Los Andes. Mendoza.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS (2012b) Op. Cit.

El fuerte fue el espacio donde se produjeron enfrentamientos con los indígenas, pero también acuerdos e intercambios culturales. Cuenta la historia que el General José de San Martín, en este fuerte, realizó un parlamento con los caciques indígenas de la zona, para conseguir el paso libre de algunas columnas del Ejército de los Andes hacia Chile por el sur, en la Campaña Libertadora⁵⁶.

El 3 de octubre de 1772 se encuentran en el Fuerte el corregidor Juan Manuel Ruiz, su comandante Gregorio Morel, el ingeniero capitán José Almeida Gordan, el cura vicario del Valle de Uco Gregorio Álvarez. El corregidor procede a fundar la Villa hacia el oeste del Fuerte, contigua a sus murallas y bajo la protección de su artillería, distribuye los solares de la planta urbana y las cuadras para las quintas anexas. La fundación de la Villa convierte al Departamento de San Carlos en el más antiguo de la Provincia de Mendoza y en la primera región poblada en el centro sur de la misma. Actualmente, conforma la Región del Valle de Uco, junto a Tunuyán y Tupungato⁵⁷.

Creación del Departamento

La Constitución provincial de 1855 estableció la división del territorio mendocino en cuatro departamentos: San Vicente (actual Godoy Cruz), San Carlos, San Martín y La Paz. El 8 de noviembre de 1858, el gobernador de Mendoza, Don Juan Cornelio Moyano, determinó que el primitivo y extenso territorio de San Carlos fuera dividido en dos departamentos: el de Tunuyán, con cabecera en la villa de San Carlos, y el de Tupungato, con cabecera en la zona denominada "La Arboleda". Por decreto ley del 25 de noviembre de 1880 se creó el departamento de Tunuyán. Por la misma disposición se dio el nombre de San Carlos al actual departamento de la misma denominación, estableciéndose sus actuales límites⁵⁸.

⁵⁶ MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS (2012b) Op. Cit.

⁵⁷ *Ibidem*.

⁵⁸ CUETO, Adolfo; ROMANO Aníbal; SACCHERO, Pablo, Op. Cit.

Una disposición del año 1884 cambió la denominación del departamento, el cual pasó a llamarse "9 de Julio". En 1892, el gobernador Pedro I. Anzorena le restituyó el nombre anterior⁵⁹.

Acerca de ese nombre habría que diferenciar dos aspectos: el departamento lleva el apelativo de San Carlos rememorando el Fuerte erigido en honor del rey de España Carlos III y también en homenaje a San Carlos de Borromeo, declarado Patrono religioso de la comunidad sancarlina⁶⁰.

Características socioeconómicas de la población

Cabe aclarar que el Departamento de San Carlos se caracteriza por ser un departamento predominantemente rural⁶¹.

En la zona se destaca que el 83% de los hogares rurales se dedica a la actividad agrícola, el 11% se dedica a otras actividades y el 6% son considerados mixtos (doble ocupación)⁶².

El 87% de los jefes de familia son económicamente activos. Es importante destacar la precariedad de su situación laboral: el 9% son obreros transitorios y el 21% tiene al menos dos trabajos, siendo estos indicadores de la precariedad del mercado de trabajo rural y el fenómeno de subempleo o desocupación disfrazada⁶³.

La inmigración que se produce desde los países limítrofes: Bolivia, Chile, particularmente, estos aportan mano de obra al mercado de trabajo, en algunos casos a desplazado a la mano de obra local, debido a que realizan altas jornadas laborales, a través, de baja remuneración⁶⁴.

Se cuenta microempresas unipersonales de venta y servicios, denominados pequeños almacenes, kioscos, servicios de remises, como estrategias de supervivencia⁶⁵.

⁵⁹ *Ibíd.*

⁶⁰ *Ibíd.*

⁶¹ DIFONSO, Jorge (2009) *Información del departamento* de San Carlos, Municipalidad de San Carlos, Mendoza.

⁶² *Ibíd.*

⁶³ *Ibíd.*

⁶⁴ *Ibíd.*

⁶⁵ *Ibíd.*

Dentro del grupo de los inactivos, es importante destacar que más de la mitad de los jubilados o pensionados, continúan trabajando en trabajos agrícolas y servicios domésticos⁶⁶.

Sectores de actividad predominantes del mercado local

San Carlos se destaca por la diversificación de cultivos, aunque se puede hablar de cierta especificación en vitivinicultura, fruticultura y hortalizas. El sector vitivinícola es el que mayor grado de transformación ha sufrido desde las tres últimas décadas en el departamento⁶⁷.

En el departamento de San Carlos existen diversas industrias entre ellas la fábrica de jugos Baggio, La Farruca, conservas de tomates Solvencia, para la comercialización nacional e internacional, bodegas, en la mayoría de los casos de capitales extranjeros, dedicados a la elaboración de vinos, galpones de empaques de ajo y de frutas, fábricas de muebles artesanales, carpinterías, metalúrgicas⁶⁸.

En el departamento aproximadamente hay 20.000 hectáreas cultivadas comprendidas en 8.500 en vid, 4.330 hortalizas (ajo, orégano, tomate, cebolla, papa), 3.000 frutales (manzana, durazno, peras, ciruelas), 3.000 forestales 1.800 forrajes y otros cultivos (nogales, cerezas, zapallo)⁶⁹.

Se encuentran buenas condiciones agro ecológicas para el cultivo y secado de aromáticas. En este sector es relevante el cultivo de orégano, centrado específicamente en la zona de Pareditas y Chilecito⁷⁰.

La apicultura se desarrolla como sector emergente y alternativo en el sistema productivo y local⁷¹.

Se cuenta con dos supermercados en todo el departamento, servicios, tiendas, librerías, regalerías, zapaterías, verdulerías, ocho estaciones de servicios⁷².

⁶⁶ *Ibídem.*

⁶⁷ *Ibídem.*

⁶⁸ DIFONSO, Jorge, Op. Cit.

⁶⁹ *Ibídem.*

⁷⁰ *Ibídem.*

⁷¹ *Ibídem.*

⁷² *Ibídem.*

Existen dos casinos en los distritos de mayor población, siendo estos muy frecuentados por todas las clases sociales⁷³.

En la localidad de El Cepillo y Vaucha, se realizan extracción de carbón y turba, granulado volcánico y piedra pómez comercializando las mismas⁷⁴.

Existen cooperativas de trabajo en relación a la construcción del Centro Integrador Comunitario (CIC), cooperativas de vivienda, vitivinicultura, apícolas. Además se cuenta con diversos emprendimientos familiares correspondiente al Proyecto Manos a la obra: peloteros, textil, lavadero, peluquerías, servicio de banquetes, gastronomía⁷⁵.

Instituciones educativas y de formación

En el departamento de San Carlos existen varios establecimientos educativos:⁷⁶

- ✓ Nivel Primario: hay 29 escuelas primarias y 3 Cebas.
- ✓ Nivel Secundario: hay 10 escuelas secundarias, públicas (Natalio Firpo, Mónica Layarte, El Fuerte, Cens, Capiz, Pareditas) y privadas (Huerto, Santa Rosa, Don Bosco, Instituto).
- ✓ Nivel Superior: hay 2 Terciarios que ofrecen las carreras de Administración de empresas, enfermería y algunos profesorados (arte, música, inglés, literatura, economía).
- ✓ Capacitación y formación: hay 2 centros que ofrecen capacitación en peluquería, panadería, cosmetología, corte y confección, electricidad).
- ✓ Nivel Especial: sólo se cuenta con una sala para discapacitados.
- ✓ Talleres protegidos: sólo se cuenta con una entidad que brinda talleres de capacitación laboral, para jóvenes y adultos con discapacidad, Asociación San Carlos Ayuda al Discapacitado.

⁷³ *Ibídem.*

⁷⁴ *Ibídem.*

⁷⁵ *Ibídem.*

⁷⁶ *Ibídem.*

Programas sociales

En el departamento de San Carlos, a través de la Dirección de Acción Social se cuenta con los siguientes programas sociales:⁷⁷

- ✓ Pensiones: se inician pensiones por madre de 7 hijos, incapacidad laboral, adulto mayor, restituyendo los derechos postergados y vulnerables de esta franja sancarlina, obteniendo mensualmente una remuneración, obra social y asignaciones familiares, siendo el municipio el único autorizado a través de la Dirección de Acción Social para realizar los trámites en forma gratuita y sin gestor alguno, hasta la actualidad se cuentan con 850 personas en todo el departamento.
- ✓ Derecho alimentario: el programa está dirigido a los beneficiarios del EXT Ticket Vale Más, las familias cobran \$100 por mes, destinando los mismos a la compra de alimentos, 600 beneficiarios es el total del programa.
- ✓ Nutrivale: el programa está dirigido a los beneficiarios que tengan niños con desnutrición, las familias cobran \$120 por mes, destinando los mismos a la compra de alimentos, cuenta con 100 beneficiarios.
- ✓ Asignación universal por hijo: destinado a la protección social de los niños y adolescentes, garantizando el acceso a la salud y al nivel educativo, se cuenta con un total de 800 beneficiarios.
- ✓ En la actualidad el Programa Jefes de Hogar: no cuenta con beneficiarios, debido a que 100 beneficiarios realizaron el traspaso a la asignación universal.
- ✓ Programa familia: esta iniciativa transfirió los beneficiarios del Programa Jefes y Jefas de Hogar a las madres solas que así lo deseen, con el fin de fortalecer los aspectos de salud y educativos tanto de la madre como de los niños y estimular una política social familiar inclusiva en dos líneas básicas. La primera, refuerza la promoción de la cultura del trabajo entre aquellas personas beneficiarias del PJH, acentuando potencialidades y ventajas para mejorar y procurar la inserción laboral en el mercado de trabajo. La segunda, busca disminuir la vulnerabilidad de las familias en una situación estructural más

⁷⁷ DIFONSO, Jorge, Op. Cit.

desventajosa, acompañando la transferencia de ingresos con acciones que potencien y mejoren sus perspectivas de desarrollo humano, en la actualidad los beneficiarios son beneficiarios de la asignación universal.

Problemática laboral en el municipio

Como consecuencia de la subocupación o el desempleo, en la Dirección de Acción Social se ha asistido en el año 2009, 10.000 hogares en situaciones de emergencia social, brindando asistencia inmediata en situaciones de emergencia social, que implicaron riesgos de personas, familias o grupos vulnerables, provocadas por situaciones de crisis socio – económicas, climáticas laborales, otorgando ayudas económicas para alimentación, compra de medicamentos, materiales de construcción, pago de alquiler, por situación de calle, compra de anteojos, pagos de pasajes, entrega mensual de módulos alimentarios, leche, se tiene en funcionamiento los comedores comunitarios donde se otorgan 500 raciones diarias⁷⁸.

Además debido a la situación económica actual que afecta a los sectores de más bajos ingresos, dependiendo los mismos de trabajos no formales, a destajo y 70 beneficiarios de programas sociales, les resulta imposible poder acceder a programas habitacionales, provinciales (IPV) y otros organismos, sumándose a esto las condiciones de tenencia de la viviendas porque son irregulares (propietario de la vivienda pero no del terreno), en el menor de los casos tienen comodato de posesión⁷⁹.

Densidad de población

Densidad de población	2,8 habitantes/km ²	15
Población 2010	32.631 habitantes	14

⁷⁸ DIFONSO, Jorge, Op. Cit.

⁷⁹ Ibídem.

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Instituto Geográfico Nacional (IGN) e INDEC, datos de superficie. Fecha de publicación: martes 28 de febrero de 2012⁸⁰.

Variación intercensal población

Variación intercensal población 2001-2012	15,1%	3
Población 2010	32.631 habitantes	14
Población 2001	28.341 habitantes	15

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001 y 2010. Fecha de publicación: martes 28 de febrero de 2012⁸¹.

Índice de masculinidad

Índice de masculinidad	100%	5
Varones	16.313 habitantes	15
Mujeres	16.318 habitantes	13

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Fecha de publicación: martes 28 de febrero de 2012. En cuanto a la representación de la Franja

⁸⁰ Los datos que aquí se presentan provienen de las series de cuadros P1 y P3 de los Resultados definitivos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, de acuerdo a la jurisdicción que corresponda.

⁸¹ Los datos que aquí se presentan provienen de la serie de cuadros P1 de los Resultados definitivos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010 y de la información del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001. La tercer columna indica la posición respecto a los demás departamentos provinciales.

Etárea de 0 a 14 años, es de 8.939 habitantes, entre 15 a 64 años hay una población de 20.814 habitantes, y entre la franja de 65 años o más es de 2.878 habitantes⁸².

Población de 0-14 años

Población de 0-14 años	8.939 habitantes	15
	27,4%	8

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Fecha de publicación: martes 28 de febrero de 2012⁸³.

Población de 15-64 años

Población de 15-64 años	20.814 habitantes	5
	63,8%	9

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Fecha de publicación: martes 28 de febrero de 2012⁸⁴.

Los datos que aquí se presentan provienen de la serie de cuadros P2 de los Resultados definitivos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, de acuerdo a la jurisdicción que corresponda. La tercer columna indica la posición respecto a los demás departamentos provinciales.

⁸² Los datos que aquí se presentan provienen de la serie de cuadros P2 de los Resultados definitivos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, de acuerdo a la jurisdicción que corresponda. La tercer columna indica la posición respecto a los demás departamentos provinciales.

⁸³ Los datos que aquí se presentan provienen de la serie de cuadros P2 de los Resultados definitivos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, de acuerdo a la jurisdicción que corresponda. La tercer columna indica la posición respecto a los demás departamentos provinciales.

⁸⁴ Los datos que aquí se presentan provienen de la serie de cuadros P2 de los Resultados definitivos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, de acuerdo a la jurisdicción que corresponda. La tercer columna indica la posición respecto a los demás departamentos provinciales.

Población de 65 años y más

Población de 65 años y más	2.878 habitantes	13
	8,8%	11

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Fecha de publicación: martes 28 de febrero de 2012⁸⁵.

De la cantidad de habitantes distribuidos por distritos que en todos los casos cuentan con un núcleo urbano puede establecerse, que el mayor porcentaje de habitantes de San Carlos, vive en una franja de norte a sur alrededor de la Ruta Nacional 40. La mayoría de la Población sancarlina puede ser considerada rural y solo el 39% urbana.

Índice de dependencia potencial

Índice de dependencia potencial	56,8 %	11
Población de 0-14 años	8.939 habitantes	15
Población de 15-64 años	20.814 habitantes	5
Población de 65 años y más	2.878 habitantes	13

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Fecha de publicación: martes 28 de febrero de 2012⁸⁶.

⁸⁵ Los datos que aquí se presentan provienen de la serie de cuadros P2 de los Resultados definitivos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, de acuerdo a la jurisdicción que corresponda. La tercer columna indica la posición respecto a los demás departamentos provinciales.

⁸⁶ El índice de dependencia potencial expresa el número de personas potencialmente inactivas por cada 100 potencialmente activas. Es el cociente entre la suma de población de 0 a 14 años y 65 y más, y el total de la población de 15 a 64 años por cien. Los datos que aquí se presentan provienen de la serie de cuadros P2 y P20 de los Resultados definitivos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, de acuerdo a la jurisdicción que corresponda. La tercer columna indica la posición respecto a los demás departamentos provinciales.

Analfabetismo

Analfabetos	3,3%	7
Población de 10 años y más	26.738 habitantes	14
Analfabetos	888 habitantes	15
Alfabetos	25.850 habitantes	14

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010⁸⁷.

Una primera caracterización de los hogares rurales es realizada en función de la ocupación principal del jefe de hogar.

De acuerdo a este criterio, los hogares agrícolas representan el 83% de las familias rurales, los no agrícolas el 11% y los mixtos el 6% (que combinan un trabajo dentro de la agricultura y otro en las otras ramas de la actividad).

Los hogares cuyo jefe es inactivo son el 13%. La tipología social de familias agrícolas fue construida a partir de dos variables básicas: las formas de acceso a la tierra, y el trabajo como factor de vinculación esencial con el proceso productivo y la generación de ingresos.

Se obtienen así tres grandes categorías: propietarios rentistas (1% de los hogares), productores (23%) y asalariados (70%).

Se excluyó del análisis a los propietarios ausentistas porque la unidad de observación es la familia que reside en el campo. Se diferencian dentro de los productores a los propietarios (19%) de los medieros, aparceros y arrendatarios (4%).

En los propietarios, el 77% pertenece a familias agrícolas, el 15% a mixtas y el 8% a familias no agrícolas. La mayoría de los productores pertenecientes a familias mixtas son empleados públicos o de empresas estatales. Teniendo en cuenta el tamaño, el 52% corresponde a explotaciones.

⁸⁷ Nota: Se incluye a las personas viviendo en situación de calle. Los datos que aquí se presentan provienen de la serie de cuadros P7 de los Resultados definitivos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, de acuerdo a la jurisdicción que corresponda. La tercer columna indica la posición respecto a los demás departamentos provinciales.

Personal de Municipios: cantidad de liquidaciones

Cantidad de Liquidaciones en Mayo de cada año.										
DEPARTAMENTO	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
SAN CARLOS	314	400	394	390	385	372	394	428	434	427

Nota: En el año 2007, San Carlos se ubicaba en el puesto número 14 en cuanto a cantidad de liquidaciones a nivel provincial.

Fuente: www.hacienda.mendoza.gov.ar, Institución: Dirección de Finanzas, Responsable por la Información: Daniela Fernández, Persona encargada de la información: Sra. Rosana Britos: e-mail: rbritos@mendoza.gov.ar

Personal de Municipios: importes liquidados acumulados

Gasto en Personal Acumulado Enero a Mayo de cada uno de los años										
DEPARTAMENTO	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
SAN CARLOS	1.662.916	1.706.961	1.673.740	1.583.377	1.479.032	1.220.886	1.801.218	2.626.329	3.023.644	3.676.611

Nota: En el año 2007, San Carlos se ubicaba en el puesto número 13 en cuanto a importes liquidados a nivel provincial.

Fuente: www.hacienda.mendoza.gov.ar, Institución: Dirección de Finanzas, Responsable por la Información: Daniela Fernández, Persona encargada de la información: Sra. Rosana Britos: e-mail: rbritos@mendoza.gov.ar

Beneficiarios de Programas y Proyectos por año, según tipo de beneficiario y programa/proyecto

Programa / Proyecto	Tipo de Beneficiario	2010	
		Cantidad	%
Total		8.057	100,00
Programa Nacional Jefes /Jefas de Hogar	Jefes y Jefas de hogar desempleados	90	1,12
Prog.Nac.Familias por la Inclusión Social ⁽¹⁾	Familias	308	3,82
Programa Nacional Manos a la Obra	Emprendimientos socio productivos	-	-
Programa Provincial de Nutrición ⁽¹⁾	Asistentes a Comedores	534	6,63
Raciones Alimentarias Diarias ⁽¹⁾	Asistentes a comedores comunitarios	510	6,33
Proyectos para discapacitados ⁽¹⁾	Discapacitados	150	1,86
Promoción de Valores	Familias	-	-
Talleres de Promoción de Valores	Asistentes en general	-	-
Talleres Sociales	Público en general	185	2,30
Trámite de pensiones nacionales	Público en general	400	4,96
Trámite de jubilaciones provinciales	Público en general	-	-
Nutrifamilia	Niños desnutridos	70	0,87
Hogar de Ancianos María Luisa Ildelfonsi de Vila	Ancianos	-	-
Emergencia Municipal	Población en Riesgo Social	2.120	26,31
Emergencia Social	Población en Riesgo Social	3.690	45,80

Nota: (1) Datos relevados al mes de Agosto que se presenta como mes testigo.

Fuente: D.E.I.E. Sistema Estadístico Municipal en base a datos suministrados por la Municipalidad de San Carlos. Dirección de Acción Social

CAPÍTULO III

Trabajo de Campo

Trabajo de campo

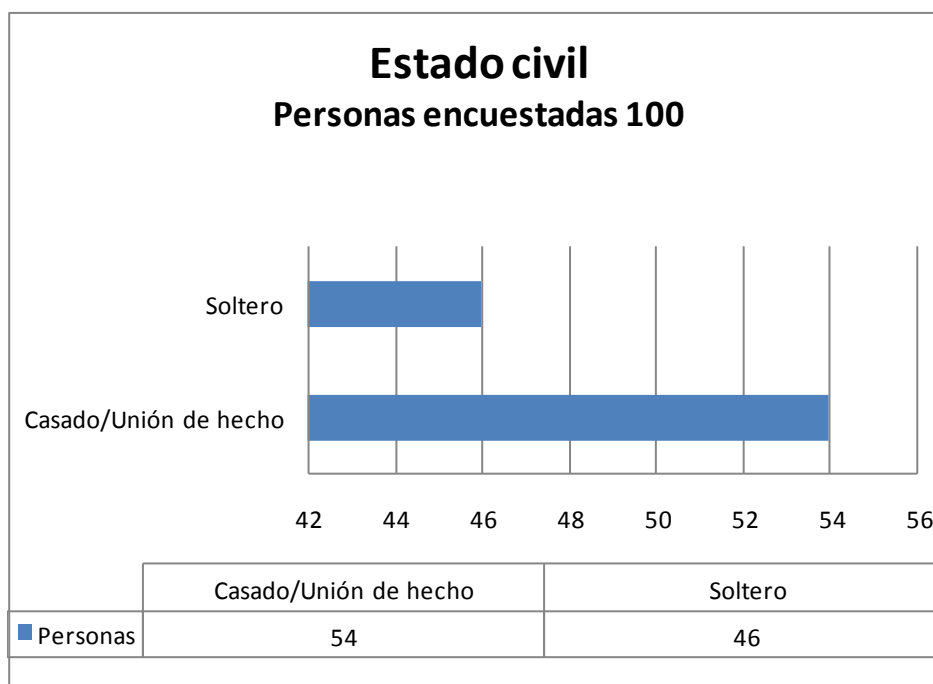
La estrategia metodológica considerada como más adecuada es de tipo cuantitativa. Dado que el interés básico del trabajo es medir las variables en cuestión. Las técnicas y postulados del paradigma positivista, funcionalista contribuyen a lograr el objetivo pensado. Esto debido a que su énfasis es de medición objetiva y demostración de causalidad y la generalización de los resultados de la investigación en relación a la recogida de información estructurada y sistemática. En el marco de la metodología cuantitativa, se trabajará con fuentes primarias y secundarias propias de la Metodología; como la entrevista y la encuesta.

Los informantes claves se escogen en el marco de los CENS, del Departamento de San Carlos, como así también, aquellos que asisten al área de acción social de la Municipalidad del mismo departamento. Por otra parte, la información recolectada se analizará de acuerdo a la modalidad de análisis de datos cuantitativos, cumplimentando las etapas previstas, propio de los objetivos planteados. Luego se elabora una síntesis que permitirá conocer con mayor profundidad el fenómeno abordado, rescatando aquellos aspectos de interés y trascendencia para el presente estudio.

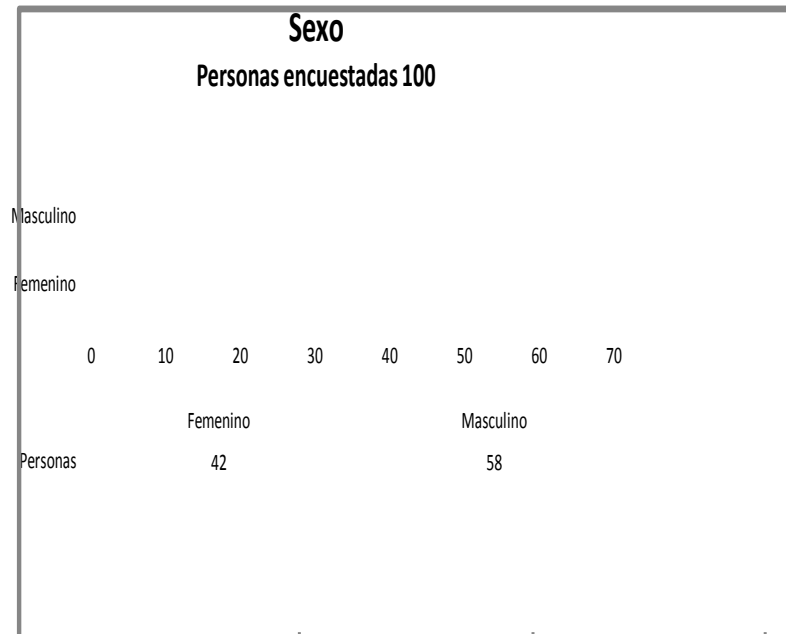
Las encuestas se realizan en el primer semestre de 2012 con un total de 228 personas encuestadas que asistieron al área de acción social de la Municipalidad de San Carlos. Se realiza el análisis sobre una muestra de 100 encuestas elegidas al azar.

Análisis de la Encuesta

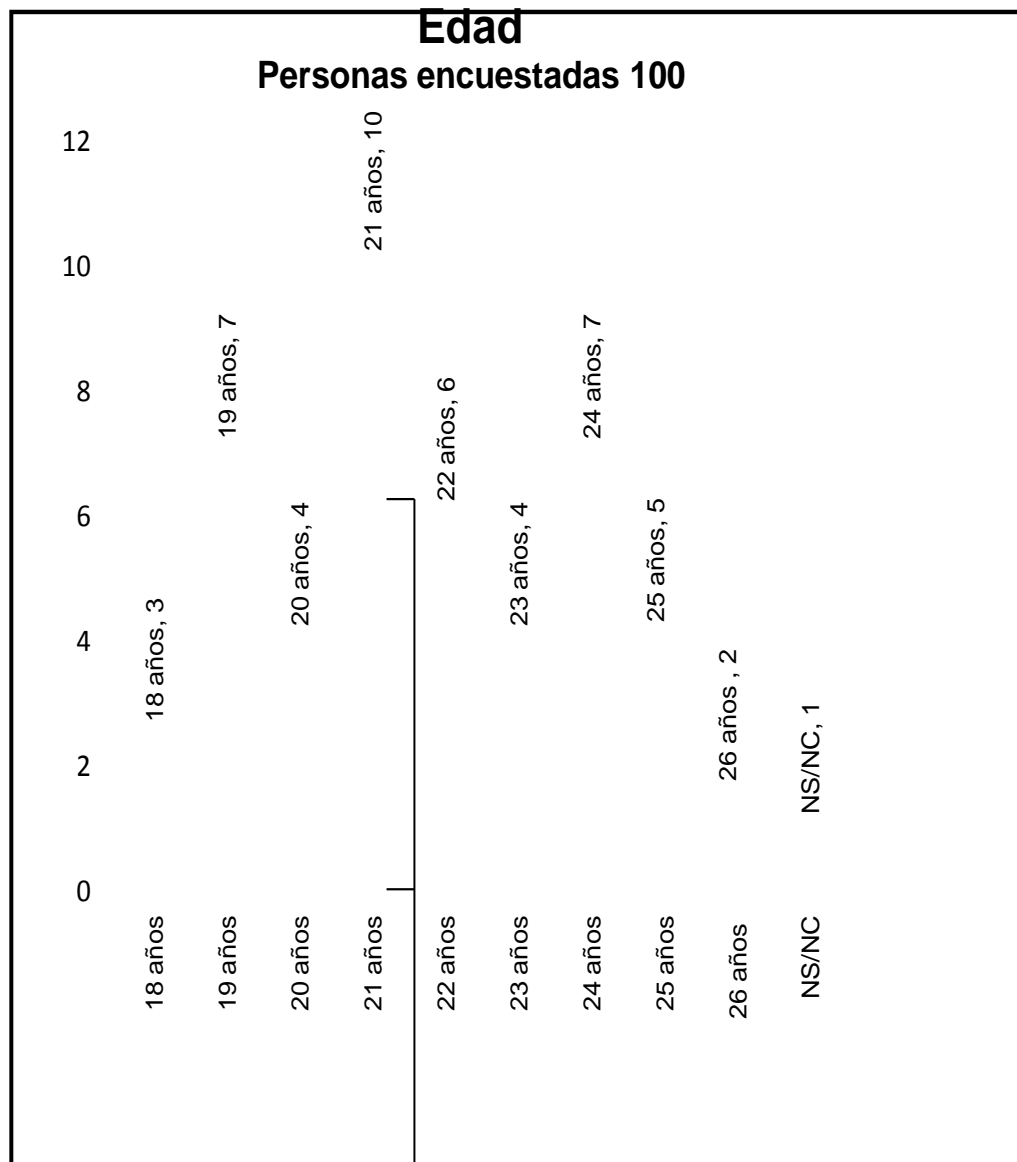
Se realizó una encuesta a 228 jóvenes, de las cuáles por razones de tiempo y costo operativo, se pudieron analizar 100, a continuación se detallan los datos registrados:



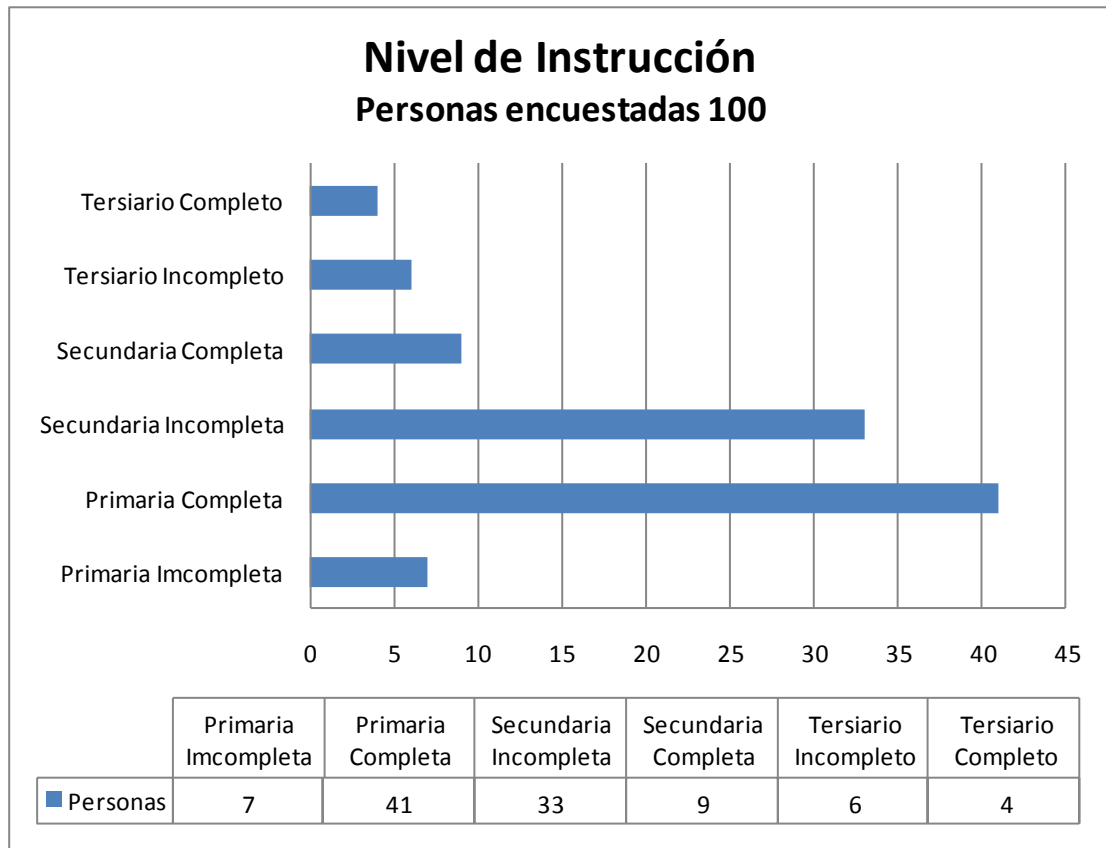
El 54% de los jóvenes encuestados se encuentran Casado/Unión de hecho.



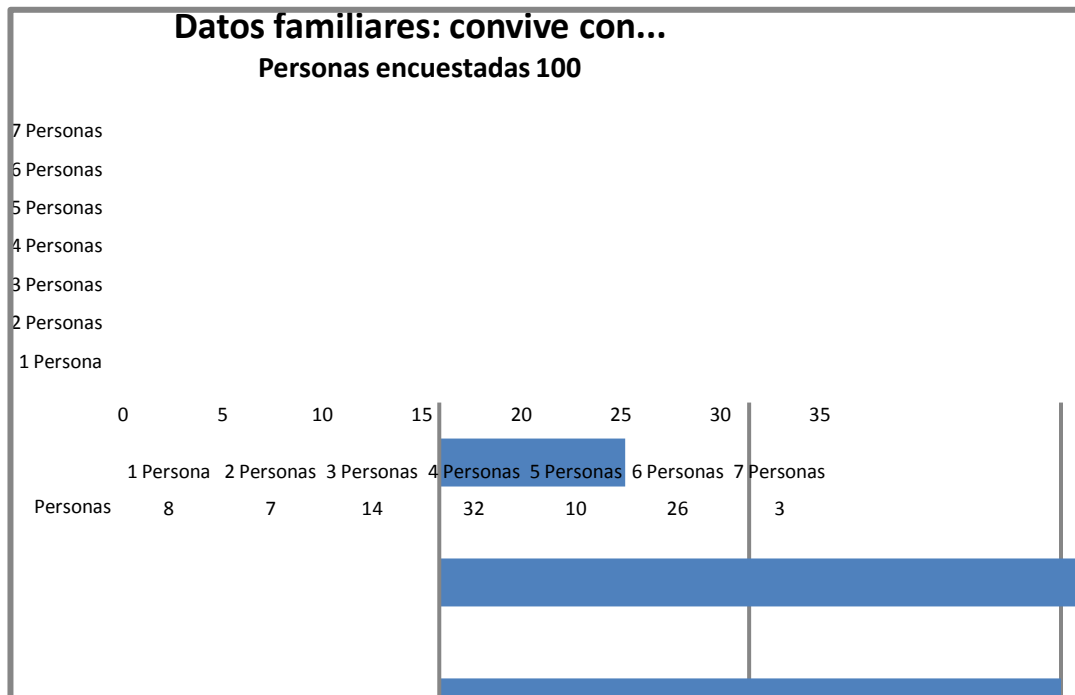
El 58% de los jóvenes encuestados son de sexo masculino.



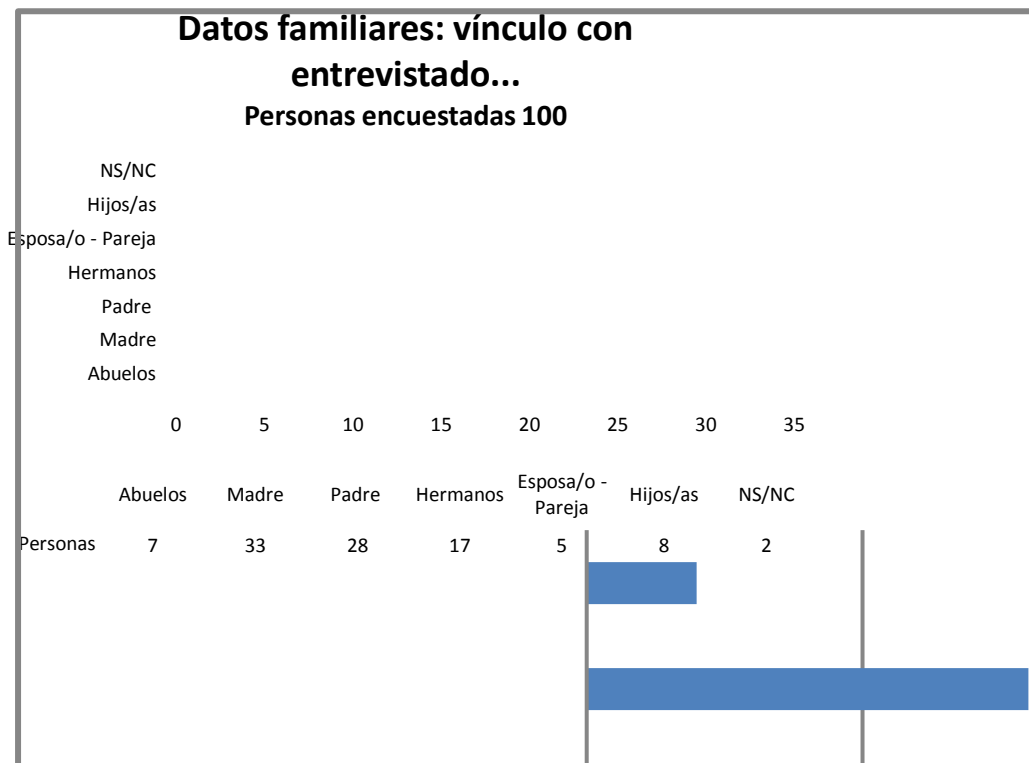
El 44% de los jóvenes encuestados tienen entre 19 y 21 años.



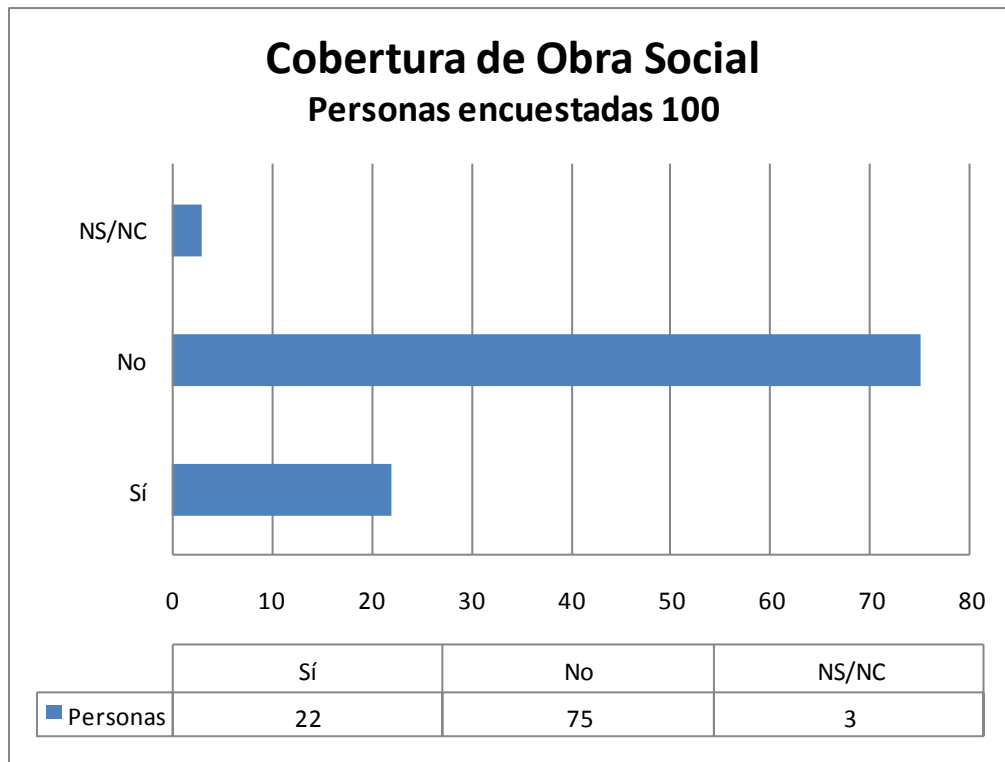
El 33% de los jóvenes encuestados tiene el Nivel Secundario incompleto.



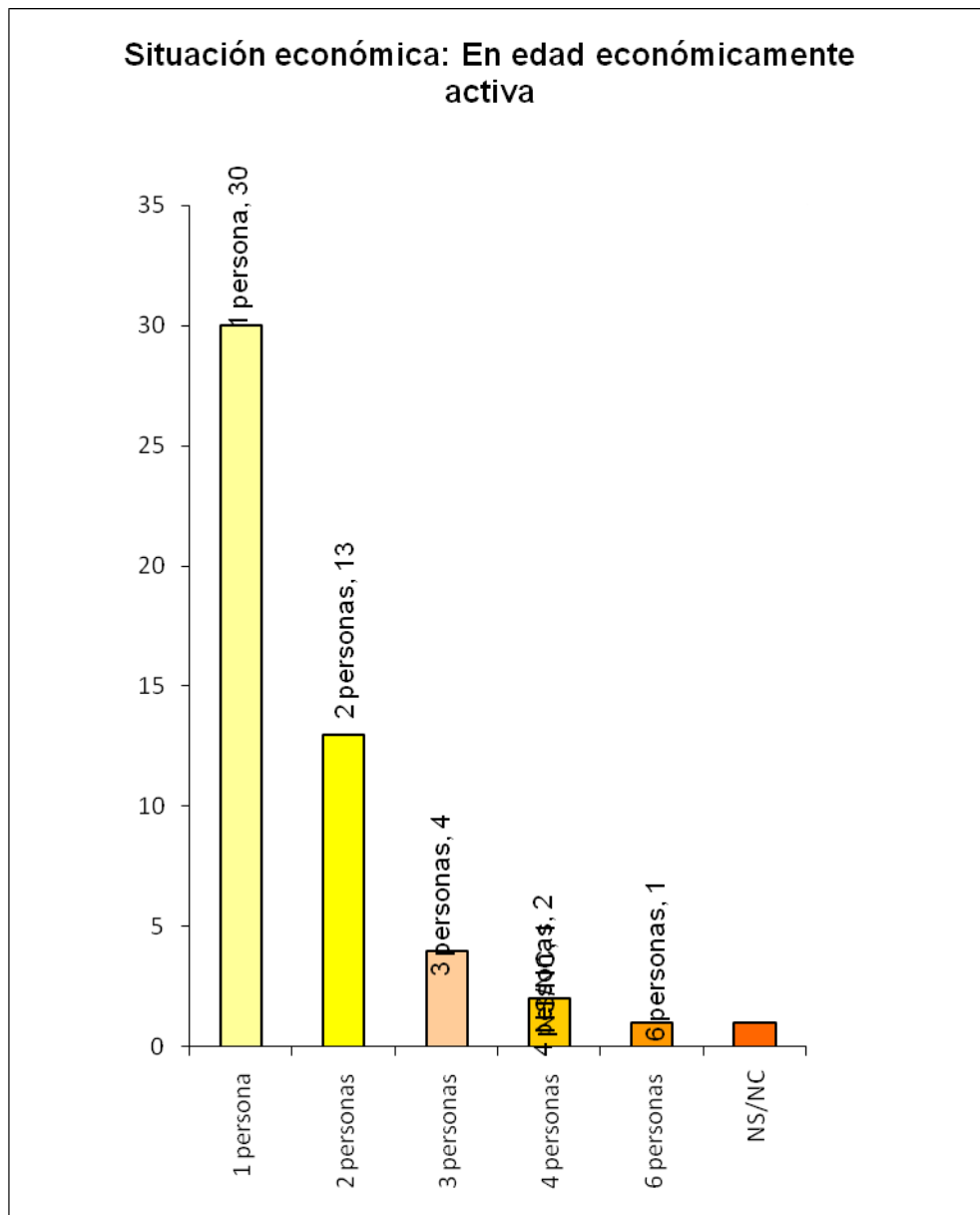
El 32% de los jóvenes encuestados convive con 4 personas.



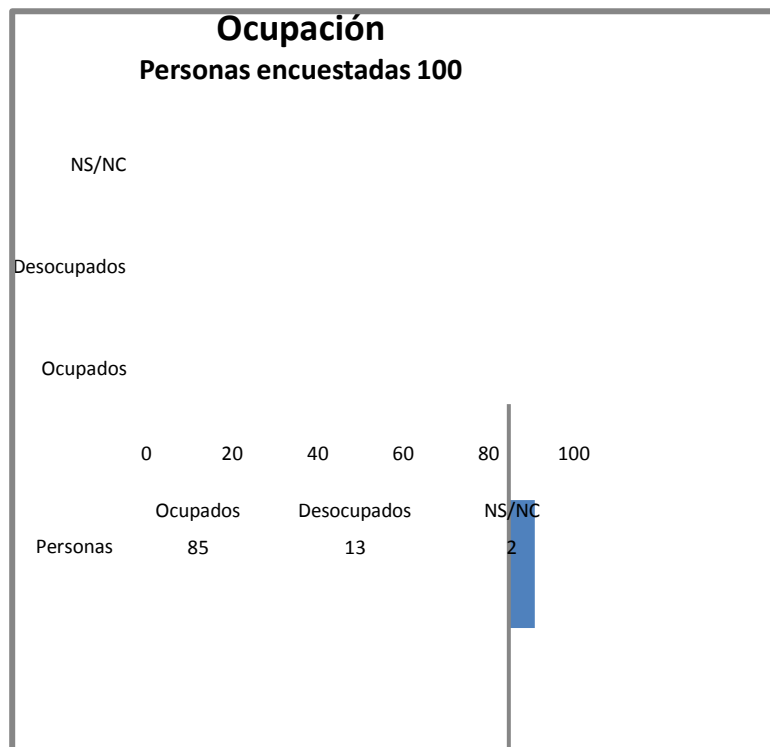
El 33% de los jóvenes convive con su madre o padre.



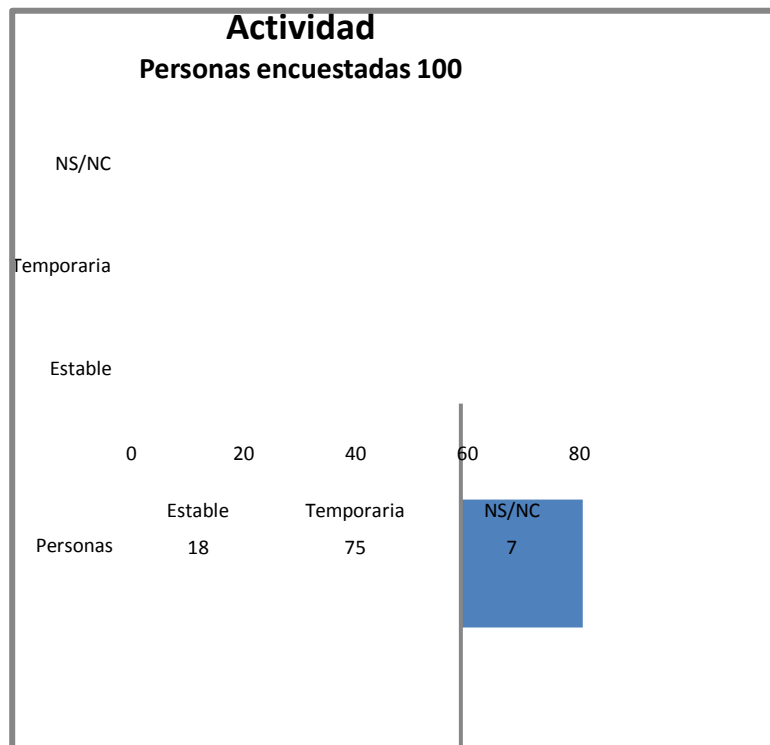
El 75% de los jóvenes encuestados no posee cobertura de Obra Social.



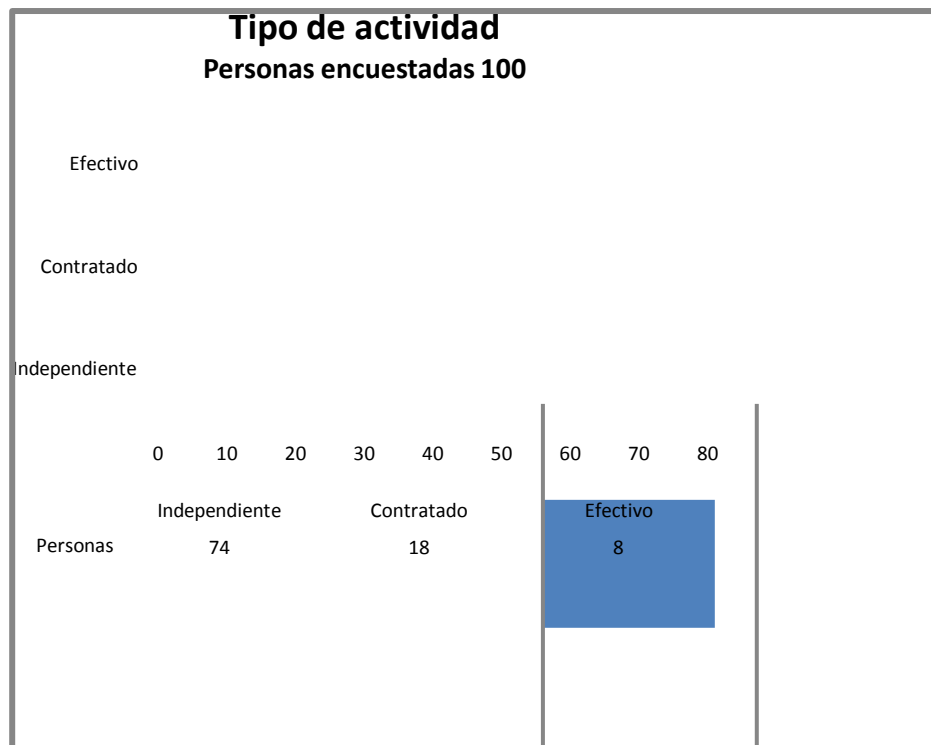
En el 59% de los casos, sólo hay una persona en edad económica activa por vivienda.



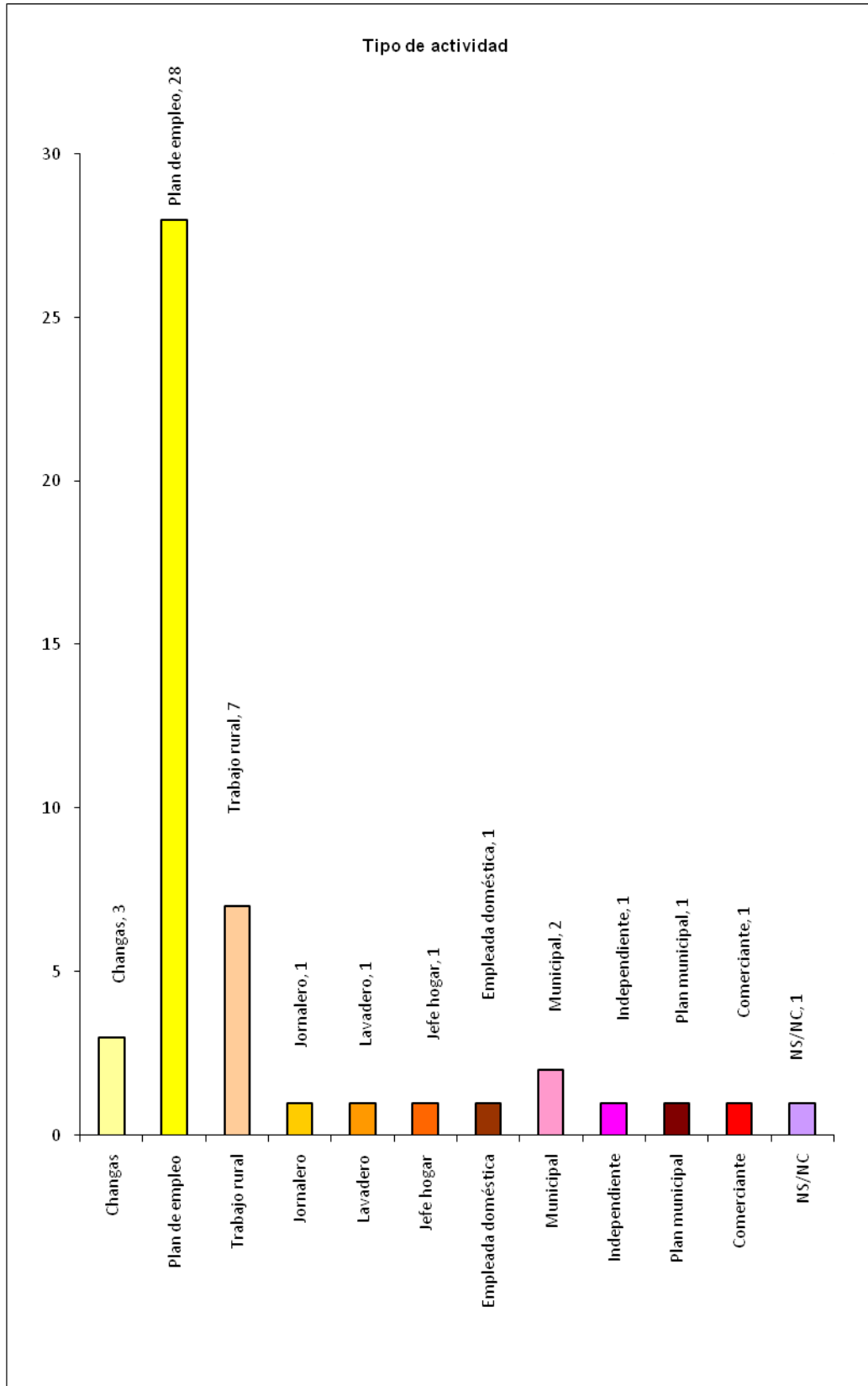
El 85% de los jóvenes encuestados, se encuentra ocupado, al momento de la entrevista.



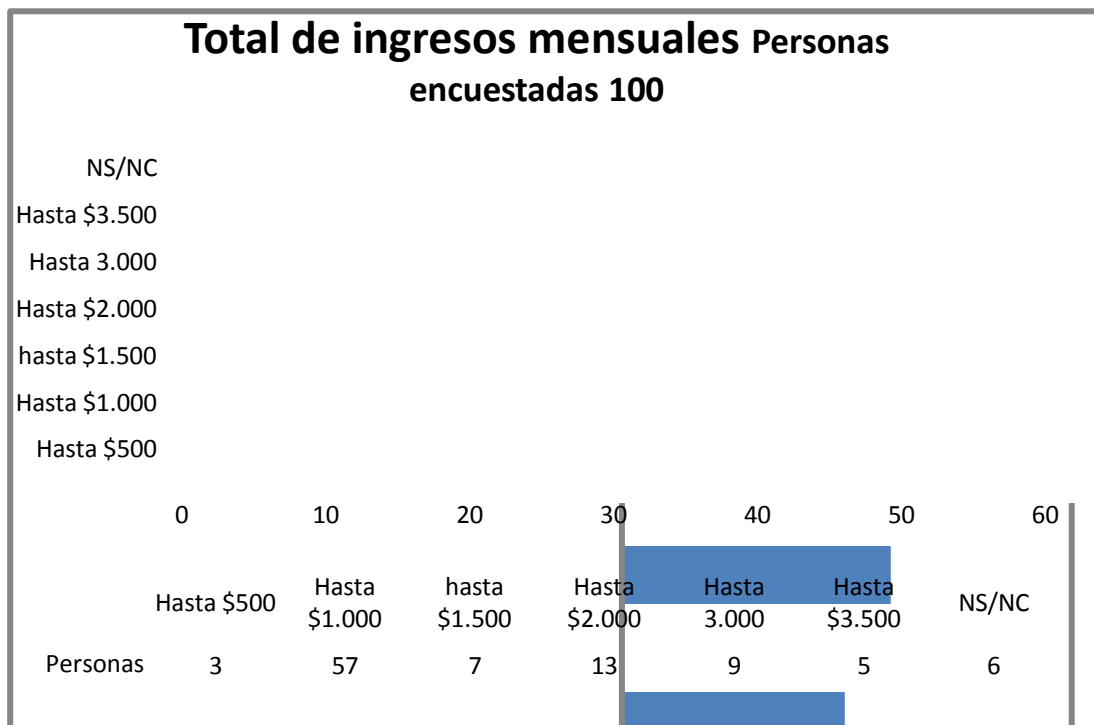
El 75% declara tener una actividad laboral temporaria



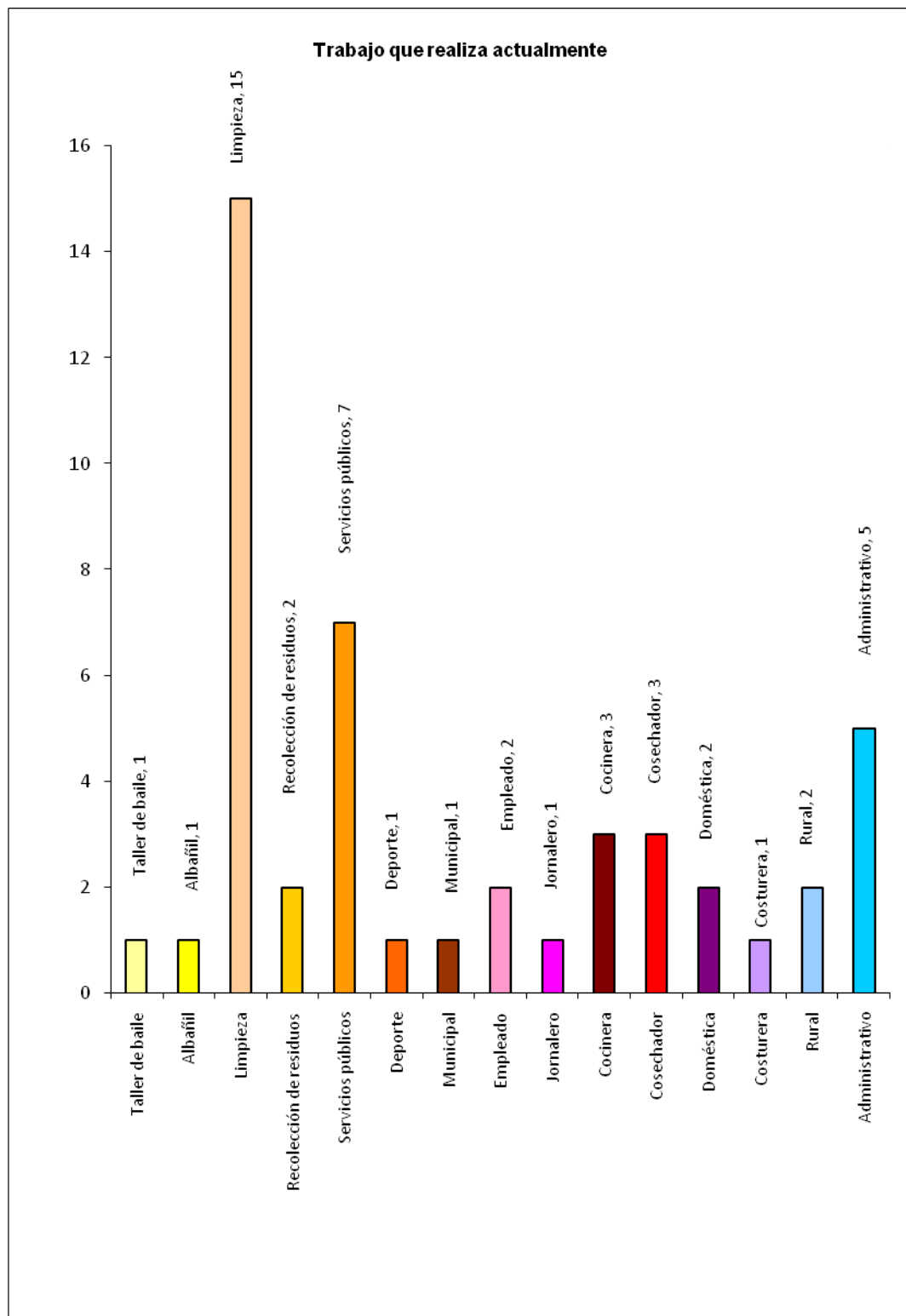
El 74% de los jóvenes indica que su trabajo es independiente.



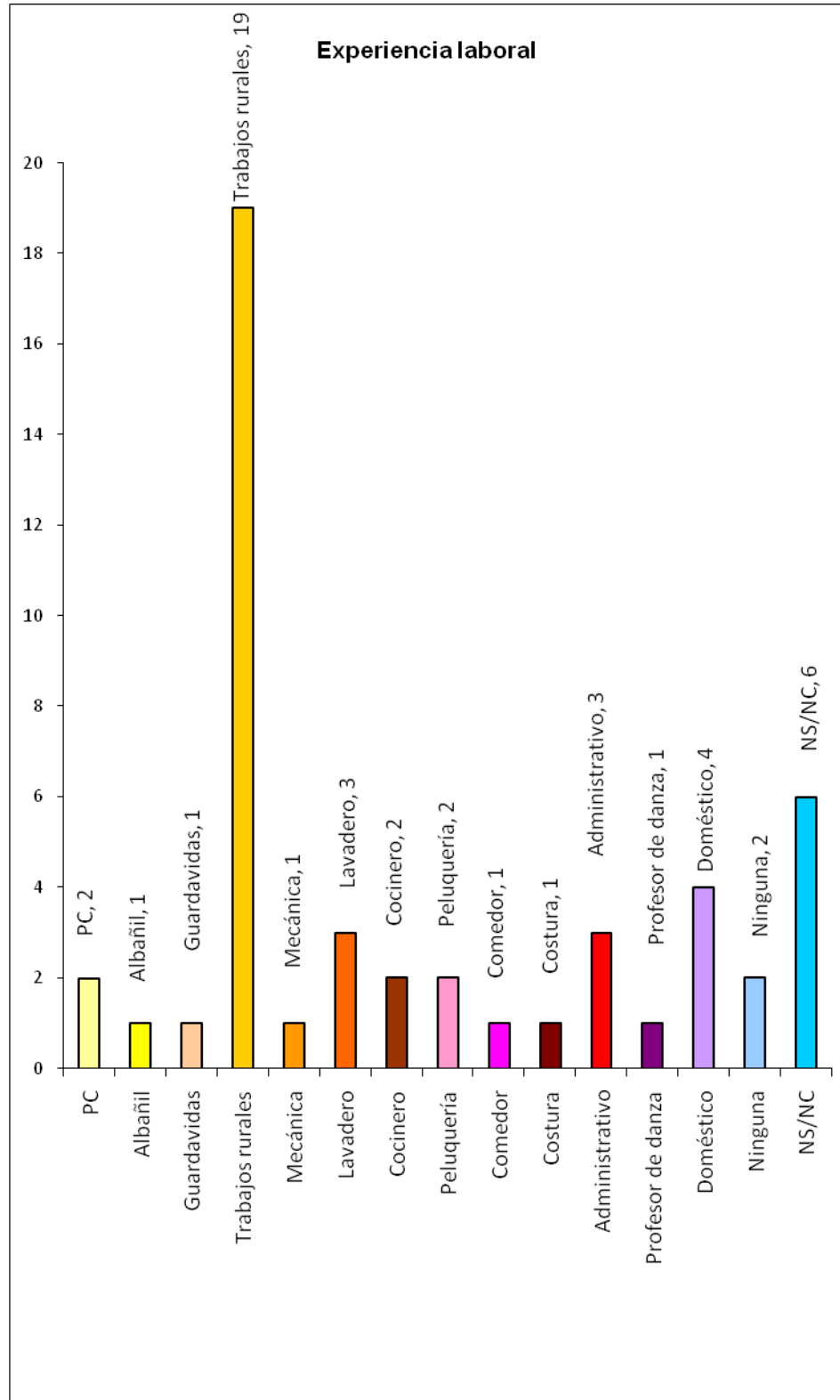
El 63% posee un plan de empleo municipal, provincial o nacional.



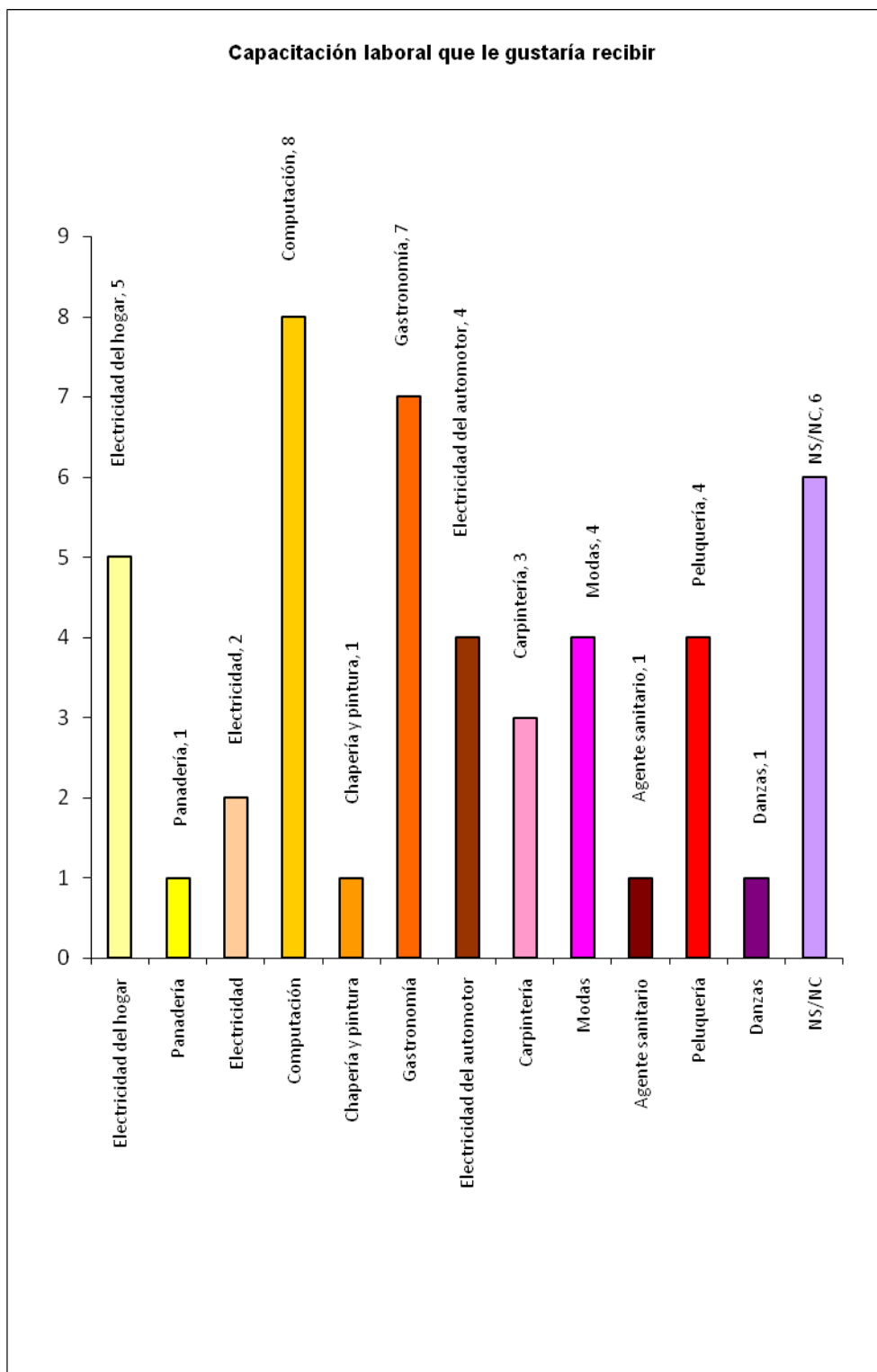
El 60% de los jóvenes encuestados tiene un total de ingresos mensuales, menores a \$1.500.



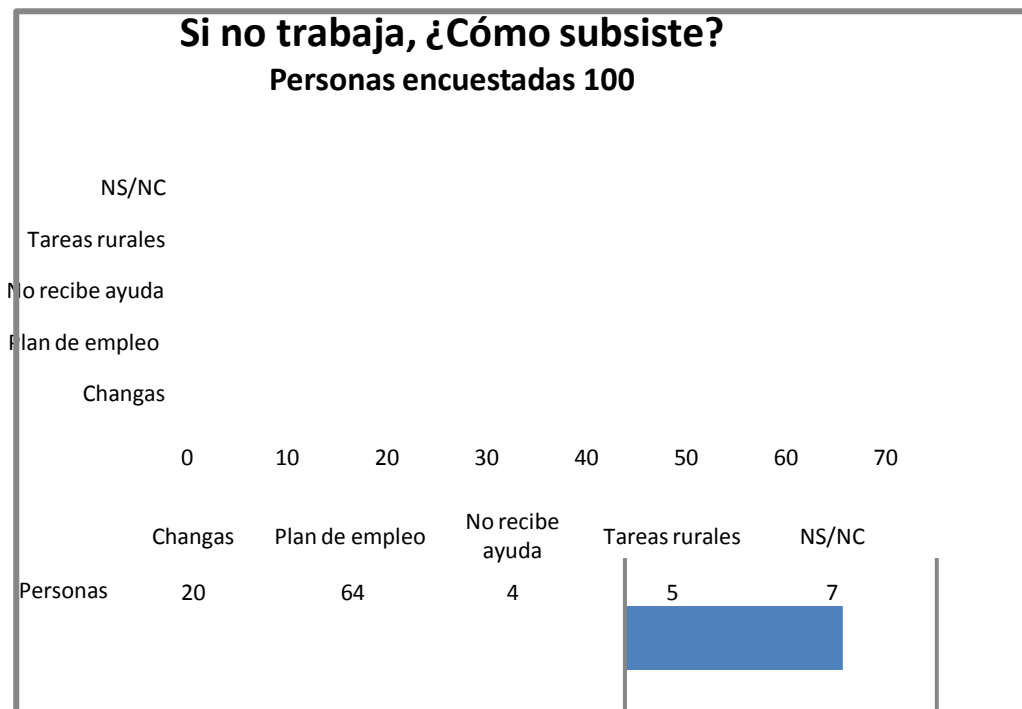
El 100% trabaja en producción de servicios, el 33% en servicio de limpieza.



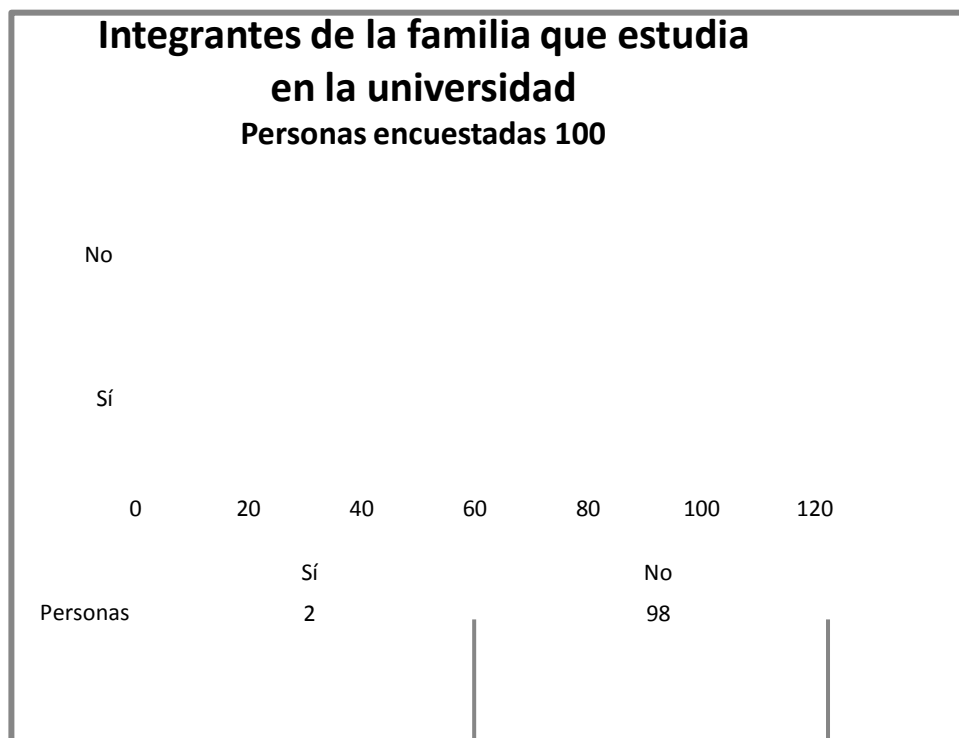
El 40% de los jóvenes encuestados tiene experiencia en trabajos rurales.



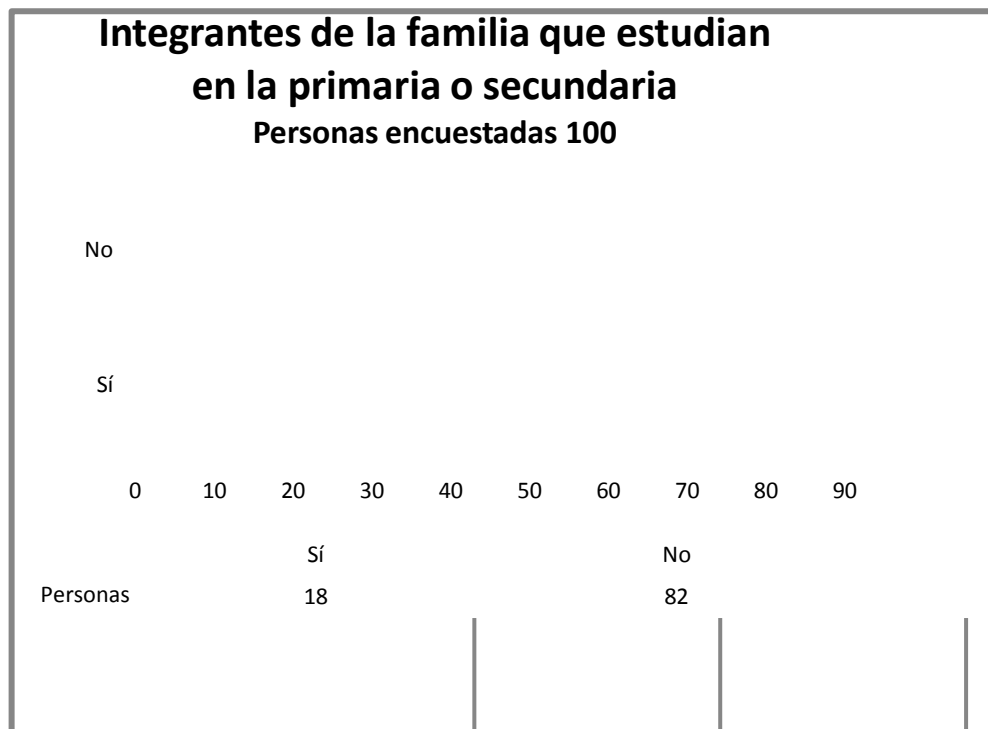
El 24% desea capacitarse en reparación de electricidad del hogar o electricidad en el automotor, el 16% en servicios de PC, el 15% en servicios de gastronomía.



El 64% de los jóvenes encuestados, ante la falta de empleo, recibe un plan del Estado.



Sólo el 2% de los jóvenes encuestados tiene un familiar que estudia en la universidad.



En el 82% de los jóvenes encuestados, no hay integrantes que estudien en primaria o secundaria.

CONCLUSIONES

Conclusiones de las encuestas

De la población objeto que tome para realizar el análisis de encuestas, de 100 jóvenes entre 18 y 24 años resulto que:

El 58% de los jóvenes encuestados son de sexo masculino,

el 44% de los jóvenes encuestados tienen entre 19 y 21 años ,

el 54% de los jóvenes encuestados se encuentran Casado o Unión de hecho

El 33% de los jóvenes encuestados tiene el Nivel Secundario incompleto y el 41 primaria completa. cifra que me llamo la atención, ya que solo el 9 % de los encuestados tenían el secundario completo.

El 32% de los jóvenes encuestados convive con 4 personas.

El 33% de los jóvenes convive con su madre o padre.

En el 59% de los casos, sólo hay una persona en edad económica activa por vivienda.

El 85% de los jóvenes encuestados, se encuentra ocupado, al momento de la entrevista.

El 75% declara tener una actividad laboral temporaria

El 74% de los jóvenes indica que su trabajo es independiente.

El 63% posee un plan de empleo municipal, provincial o nacional.

El 60% de los jóvenes encuestados tiene un total de ingresos mensuales, menores a \$1.500.

El 100% trabaja en producción de servicios, el 33% en servicio de limpieza.

El 40% de los jóvenes encuestados tiene experiencia en trabajos rurales.

El 24% desea capacitarse en reparación de electricidad del hogar o electricidad en el automotor, el 16% en servicios de PC, el 15% en servicios de gastronomía.

El 64% de los jóvenes encuestados, ante la falta de empleo, recibe un plan del Estado.

El 75% de los jóvenes encuestados no posee cobertura de Obra Social.

Sólo el 2% de los jóvenes encuestados tiene un familiar que estudia en la universidad.

En el 82% de los jóvenes encuestados, no hay integrantes que estudien en primaria o secundaria.

Luego de este análisis, puedo decir que se evidencia claramente un alto índice de joven sin instrucción secundaria completa, lo cual es una de las grandes falencias que observo a raíz de mi investigación, ya que podemos decir que los jóvenes sin educación secundaria son los mas afectados a nivel laboral.

Los jóvenes manifestaban que desde muy pequeños sus progenitores, quienes tenían empleos rurales, los llevaban con ellos, en principio para que estos no quedaran solos en el momento de sus horas de trabajo, pero así también de esa manera el chico fuera aprendiendo a la par de sus padres los modos y métodos de trabajo. De esta manera es como el chico a medida que va creciendo se inserta al trabajo rural para ayudar a sus padres y así aumentar sus ingresos económicos. De esto resulta que el chico que esta en edad escolar (primaria), asiste al colegio en su turno correspondiente y el resto del día lo ocupa en el acompañamiento de sus padres en el trabajo. A medida que este chico va creciendo ya se incorpora como un trabajador mas en el rubro y es aquí donde surge el problema que a mi criterio es muy relevante, ya que en el momento que surge esto el niño ya es un joven que ah culminado su nivel de instrucción primaria y opta por seguir trabajando antes de insertarse al nivel secundario.

Los encuestados manifiestan en su mayoría que la decisión de seguir trabajado antes que estudiar, es decisión de ellos ya que ven mas necesario aumentar sus ingresos económicos que seguir estudiando porque de esta manera logran ayudar a sus padres quienes en su mayoría tienen familias numerosas de los cuales el resto de sus hijos son pequeños y no están en edades de trabajar.

Otra de las cosas que me llamo la atención es que las mujeres joven manifestaban que al tener una familia numerosa con hermanos menores, quienes salían a trabajar son los padres y los hermanos mayores ,mientras que las jóvenes se quedaban al cuidado de sus hermanos mas pequeños. Acá vemos claramente el intercambio de roles que se produce en una familia ya que quien termina criando a sus hermanos pequeños son sus mayores.

Los grupos familiares de estos jóvenes se caracterizan por tener padres que no han culminado el nivel de instrucción primario y sus hermanos mayores, incluidos estos, no han tenido instrucción secundaria ni terciaria.

Es así que como venimos mencionando todos a temprana edad comienzan a trabajar en empleos rurales en su mayoría los hombres y las mujeres se dedican a realizar trabajos domésticos.

Otra de las cosas importantes a tener en cuenta es que todos los empleos que se mencionan, son trabajos independiente, por hora, changas o mensuales, sin tener el beneficio de un empleo en condiciones dignas, en relación de dependencia. Es así que no reciben el beneficio de obra social, ni aportes jubilatorios y sus ingresos no superan los \$1000 mensuales y este varia de acuerdo a la duración del trabajo que generalmente se aumenta solo en épocas de cosecha.

Es importante aclarar que al momento de la entrevista, el 85 % de los jóvenes manifiesta estar ocupados, pero de esa ocupación casi el 100% refiere a trabajos de changas, los cuales perduran por unos días, pero en realidad ninguna expresa tener un empleo permanente.

Por lo tanto en toda esta investigación estamos hablando de 100 jóvenes de 18 a 24 años que no perciben trabajos estables y que solo han tenido y tiene empleos temporarios.

Los jóvenes que no tienen trabajos en su mayoría reciben planes de empleos nacionales, provinciales o municipales, lo que significa un ingreso mínimo e inestable.

Es importante destacar que también nos encontramos con jóvenes que a muy temprana edad ya son padres de familia, lo que impide casi en su totalidad que este joven pueda culminar sus estudios ya que tiene otra responsabilidad aun mayor que es encargarse de sustentar la economía familiar mas teniendo hijos a cargo. Es así que en este caso también es el Jefe de familia quien sale a trabajar y la mujer es la que se encarga del cuidado de sus hijos y el hogar. Dos razones de mas valederas para tener en cuenta de la deserción escolar tanto del hombre jefe de familia como de la mujer, madre y ama de casa.

A modo cierre en esta investigación considero que los jóvenes constituyen el presente y el futuro, son productores y consumidores de bienes y servicios, razones por demás valederas para recibir una especial atención por parte de los tomadores de decisiones.

Cabe preguntarse si la falta de empleo no contribuye a acentuar este escenario de crisis integral de los jóvenes.

El acceso al empleo constituye uno de los principales mecanismos de inserción social. En primer lugar, es la principal fuente de ingresos de los hogares. En segundo lugar, cuando este se desempeña en el ámbito formal, permite participar en sistemas de previsión social. En tercer lugar, como espacio de trabajo, ofrece posibilidades de expresión y desarrollo de capacidades individuales.

Por el acceso a un empleo representa para el individuo su canal de inserción en el esfuerzo colectivo de creación de riqueza económica y cultural, haciéndolo partícipe e integrante de un proyecto colectivo, factores que refuerzan su identidad y comunión con los valores que la sociedad propugna.

El acceso al empleo constituye para la mayor parte de los jóvenes un símbolo de mayoría de edad, puesto que el ingreso al mundo del trabajo representa, ante todo, la transición a la vida adulta. Sin embargo, la falta de empleo es un problema que afecta especialmente a los jóvenes, que se ven expuestos, en comparación con los adultos, a mayores niveles de incertidumbre económica y social.

Los jóvenes constituyen, de esta manera, un grupo poblacional con serios problemas de inserción en el mercado laboral. Particularmente, aquellos que sufren una integración desfavorable en el mundo del trabajo componen una parte cada vez más significativa de la población en situación de riesgo de exclusión social.

El flagelo del elevado desempleo juvenil constituye un problema socio-laboral que se observa tanto en el contexto de economías en desarrollo como en el de economías desarrolladas. En ambos casos, los jóvenes desempleados componen uno de los principales grupos que conforman del desempleo global. De ahí, la importancia de la elaboración de perfiles que permitan identificar las principales características sociodemográficas y económicas del desempleo juvenil, en tanto matriz de análisis indispensable para el diseño de políticas destinadas a combatir dicha problemática.

Los adolescentes desempleados que no asisten a la escuela, como es en el caso de mi investigación, constituyen, sin lugar a dudas, un grupo especialmente vulnerable desde diversos puntos de vista. En términos generales, se reconocen en ellos los problemas vinculados al abandono temprano de los estudios formales, en gran medida ocasionado por la necesidad de completar los insuficientes ingresos familiares mediante la inserción en el mercado laboral. Pero la deserción escolar culmina conformando un círculo de pobreza, debido a la dificultad de superar en un contexto de crecientes demandas educativas la barrera del empleo precario, y con ello de los empleos inestables y de bajos ingresos asociados a la situación de pobreza original.

Los jóvenes desempleados con responsabilidades familiares (jefes o cónyuges) constituyen otro grupo de jóvenes objeto de atención prioritaria en materia de políticas sociales y de empleo, debido a la vulnerabilidad económica que introduce en sus hogares la carencia de ingresos derivada de la falta de empleo remunerado. Se combina así una doble vulnerabilidad socioeconómica: la propia de los jóvenes desempleados y la relativa a los grupos domésticos cuyos miembros con mayores responsabilidades se hallan sin empleo.

Propuesta y Contratación de la Hipótesis.

Debido a la situación económica y laboral, junto a la Municipalidad de San Carlos, se visualiza la necesidad como Estado de desarrollar una política de empleo: como una política económica que asegure la legitimidad del mercado y que sea en sí misma una política social, incluyendo a todos y cada uno de los ciudadanos del departamento al mercado laboral. Por lo tanto, es imprescindible contar con la oficina de empleo, ofreciendo a través de la misma, diversos servicios de atención, formación, capacitación, asesoramiento e información y derivaciones, con la finalidad de garantizar la accesibilidad al mercado laboral. Cabe aclarar que fundamentalmente pensando en una política sostenible, con la finalidad de reducir la desocupación, ofreciendo a través de la oficina de empleo, servicios que actualmente no se cuentan en el departamento, brindando herramientas para la inserción de los jóvenes en el mercado laboral y

mecanismos de integración social, potenciando las capacidades de los ciudadanos, para obtener un empleo digno.

La Oficina de Empleo, brinda a todos los jóvenes herramientas básicas para trabajar los problemas existentes en cuanto a la desocupación de los jóvenes, brindándoles apoyo, asesoramiento, abriéndoles caminos para que este pueda aumentar las posibilidades de conseguir un empleo, de manera que se lo asesora en principio, de que manera confeccionar un Currículo Vitae, cuales son las experiencias laborales que ah tenido y que en situaciones el joven no considera como experiencia, cuales son los requisitos a tener en cuenta y adjuntar al C.V.

También se le brinda la posibilidad de recibir capacitaciones en labores que el joven este interesado pero no capacitado.

La oportunidad que brinda esta Oficina es de suma importancia ya que una vez que se registra al joven, se selecciona su currículum de acuerdo a sus necesidades laborales y rubros, de manera que al momento que el empleador, llega en busca de personal correspondiente se le asignan por orden los C.V, que esta solicitando para la demanda necesaria.

Al joven que no ah terminado sus estudios secundarios, se lo motiva y se brinda el acompañamiento correspondiente para que este retome sus estudios y pueda culminarlos. Esto se debe a que nos parece de suma importancia que todo joven al menos haya cumplido con la terminación de su nivel secundario y de esta manera tener más posibilidades de acceder a un empleo en condiciones dignas.

Por lo dicho anteriormente considero que se ha podido lograr la contratación de nuestra hipótesis ya que claramente podemos observar que contar con una Oficina de Empleo en el Departamento es una herramienta fundamental para trabajar los problemas

de empleo que caracterizan al Departamento y principalmente a nuestro objeto de estudio, de manera que el joven se sienta acompañado, contenido asesorado y también con la posibilidad de aumentar y mejorar sus capacidades laborales ya que cuenta con capacitaciones en diferentes rubros brindadas por la Oficina. También es importante contemplar la posibilidad que este joven tiene al momento de saber con certeza que el empleo que recibirá será en condiciones dignas, con la posibilidad de recibir seguridad social, aportes jubilatorios y todos los beneficios que le corresponden.

ANEXOS

Cuadro P2-D. Provincia de Mendoza, departamento San Carlos.
Población total por sexo e índice de masculinidad, según edad en años
simples y grupos quinquenales de edad. Año 2010

Edad	Población total	Sexo		Índice de masculinidad
		Varones	Mujeres	
Total	32.631	16.313	16.318	100,0
0-4	3.155	1.581	1.574	100,4
0	675	342	333	102,7
1	612	299	313	95,5
2	661	327	334	97,9
3	587	295	292	101,0
4	620	318	302	105,3
5-9	2.738	1.408	1.330	105,9
5	584	308	276	111,6
6	597	310	287	108,0
7	544	274	270	101,5

8	525	262	263	99,6
9	488	254	234	108,5
10-14	3.046	1.534	1.512	101,5
10	587	276	311	88,7
11	623	320	303	105,6
12	609	299	310	96,5
13	583	295	288	102,4
14	644	344	300	114,7
15-19	3.217	1.620	1.597	101,4
15	694	352	342	102,9
16	621	304	317	95,9
17	623	323	300	107,7
18	675	332	343	96,8
19	604	309	295	104,7
20-24	2.897	1.490	1.407	105,9
20	622	326	296	110,1
21	528	270	258	104,7
22	579	303	276	109,8
23	603	316	287	110,1
24	565	275	290	94,8
25-29	2.556	1.258	1.298	96,9
25	488	250	238	105,0
26	529	250	279	89,6
27	484	249	235	106,0
28	529	260	269	96,7
29	526	249	277	89,9
30-34	2.421	1.189	1.232	96,5
30	520	243	277	87,7
31	521	265	256	103,5
32	492	246	246	100,0
33	461	231	230	100,4
34	427	204	223	91,5
35-39	2.109	1.070	1.039	103,0
35	473	246	227	108,4
36	427	226	201	112,4

37	410	199	211	94,3
38	387	195	192	101,6
39	412	204	208	98,1
40-44	1.754	882	872	101,1
40	406	204	202	101,0
41	334	170	164	103,7
42	342	171	171	100,0
43	362	184	178	103,4
44	310	153	157	97,5
45-49	1.622	816	806	101,2
45	362	170	192	88,5
46	329	156	173	90,2
47	332	168	164	102,4
48	310	157	153	102,6
49	289	165	124	133,1
50-54	1.571	736	835	88,1
50	305	136	169	80,5
51	334	158	176	89,8
52	287	140	147	95,2
53	337	165	172	95,9
54	308	137	171	80,1
55-59	1.418	720	698	103,2
55	281	145	136	106,6
56	294	155	139	111,5
57	277	143	134	106,7
58	291	135	156	86,5
59	275	142	133	106,8
60-64	1.249	627	622	100,8
60	255	132	123	107,3
61	276	139	137	101,5
62	248	119	129	92,2
63	242	122	120	101,7
64	228	115	113	101,8
65-69	1.035	516	519	99,4
65	230	101	129	78,3

66	207	98	109	89,9
67	211	124	87	142,5
68	207	111	96	115,6
69	180	82	98	83,7
70-74	764	374	390	95,9
70	170	87	83	104,8
71	179	91	88	103,4
72	136	67	69	97,1
73	144	62	82	75,6
74	135	67	68	98,5
75-79	526	256	270	94,8
75	124	62	62	100,0
76	96	46	50	92,0
77	110	53	57	93,0
78	100	48	52	92,3
79	96	47	49	95,9
80-84	347	147	200	73,5
80	95	39	56	69,6
81	80	37	43	86,0
82	68	34	34	100,0
83	60	21	39	53,8
84	44	16	28	57,1
85-89	147	68	79	86,1
85	31	17	14	121,4
86	41	19	22	86,4
87	29	11	18	61,1
88	27	13	14	92,9
89	19	8	11	72,7
90-94	49	20	29	69,0
90	15	6	9	66,7
91	12	5	7	71,4
92	6	3	3	100,0
93	6	4	2	200,0
94	10	2	8	25,0
95-99	8	1	7	14,3

95	2	1	1	100,0
96	2	-	2	-
97	1	-	1	-
98	1	-	1	-
99	2	-	2	-
100 y más	2	-	2	-

Nota: la población total incluye a las personas viviendo en situación de calle.

El índice de masculinidad indica la cantidad de varones por cada 100 mujeres.

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Cuadro P8-D. Provincia de Mendoza, departamento San Carlos.
Población de 3 años y más en viviendas particulares por
utilización de computadora, según sexo y edad. Año 2010

Sexo y edad	Población de 3 años y más en viviendas particulares	Utilización de computadora	
		Sí	No
Total	30.521	13.317	17.204
3-5	1.785	561	1.224
6	595	320	275
7	541	318	223
8	525	348	177

9	488	352	136
10	585	414	171
11	622	467	155
12	608	462	146
13	579	452	127
14	644	512	132
15-19	3.208	2.288	920
20-24	2.886	1.693	1.193
25-29	2.540	1.176	1.364
30-34	2.400	1.021	1.379
35-39	2.089	834	1.255
40-49	3.337	1.170	2.167
50-59	2.973	650	2.323
60-69	2.277	210	2.067
70-79	1.287	56	1.231
80 y más	552	13	539
Varones	15.248	6.678	8.570
3-5	917	300	617
6	310	161	149
7	272	165	107
8	262	173	89
9	254	190	64
10	275	203	72
11	319	253	66
12	299	234	65
13	292	225	67
14	344	271	73
15-19	1.615	1.136	479
20-24	1.483	861	622
25-29	1.251	566	685
30-34	1.176	482	694
35-39	1.057	390	667
40-49	1.669	574	1.095
50-59	1.445	325	1.120

60-69	1.142	128	1.014
70-79	630	35	595
80 y más	236	6	230
Mujeres	15.273	6.639	8.634
3-5	868	261	607
6	285	159	126
7	269	153	116
8	263	175	88
9	234	162	72
10	310	211	99
11	303	214	89
12	309	228	81
13	287	227	60
14	300	241	59
15-19	1.593	1.152	441
20-24	1.403	832	571
25-29	1.289	610	679
30-34	1.224	539	685
35-39	1.032	444	588
40-49	1.668	596	1.072
50-59	1.528	325	1.203
60-69	1.135	82	1.053
70-79	657	21	636
80 y más	316	7	309

Nota: se incluye a las personas viviendo en situación de calle.

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Cuadro H5-D. Provincia de Mendoza, departamento San Carlos. Hogares por tipo de vivienda, según combustible utilizado principalmente para cocinar. Año 2010

Combustible utilizado principalmente para cocinar	Total de hogares	Tipo de vivienda							
		Casa	Rancho	Casilla	Departamento	Piezas en inquilinato	Piezas en hotel o Local no construido	Vivienda móvil	
Total	8.985	8.430	165	40	277	55	1	17	-
Gas de red	4.053	3.908	-	1	141	2	-	1	-
Gas a granel (zeppelin)	41	41	-	-	-	-	-	-	-
Gas en tubo	250	238	2	-	6	3	-	1	-
Gas en garrafa	4.543	4.172	140	38	129	49	1	14	-
Electricidad	2	2	-	-	-	-	-	-	-
Leña o carbón	91	67	22	-	-	1	-	1	-
Otro	5	2	1	1	1	-	-	-	-

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

BIBLIOGRAFÍA

BOCCO, Adriana; MARTÍN, Clara y PANNUNZIO, María (1994) *San Carlos. Tipología social de familias agrícolas*, Estrategias productivas y mercado de Trabajo, Mendoza.

CACCIAMALI, María Cristina (2005) *Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México*, Ginebra: OIT, Unidad de Análisis e Investigación para el Empleo. Departamento de Estrategias de Empleo, Documentos de Estrategias de Empleo, 2/2005

CAPPELLETI, Beatriz y BYK, Edith (2008) *Juventud y trabajo en la Argentina: diagnóstico y visión de los actores*, Revista de Trabajo, Año 4, Número 6, Agosto, Diciembre 2008

CRAVIOTTI, Clara y SOVERNA, Susana (1999) *Sistematización de estudios de casos y pobreza rural*, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación, Dirección de Desarrollo Agropecuario, Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios (PROINDER), Serie documentos de formulación 1, Buenos Aires.

CUETO, Adolfo; ROMANO Aníbal; SACCHERO, Pablo (1996) *Historia de Mendoza*. Fascículo N° 27. Ed. Diario Los Andes. Mendoza.

D'ANCONA M.A 1998, *Metodología Cuantitativa y Estrategias y Técnicas de Investigación*.- Madrid: pp-20-43).

DEIE (2001) *San Carlos*, Sistema Estadístico Municipal, Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas (DEIE) Ministerio de Producción Tecnológica e Innovación, Estadísticas Socio-Económicas, 1991-2010, Serie Estadísticas Municipales, Publicación N° 11, Año 2011, Mendoza

DIFONSO, Jorge (2009) *Información del departamento* de San Carlos, Municipalidad de San Carlos, Mendoza

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS (1973) *Estudio Socio-Económico Departamental de la Provincia de Mendoza*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.

IDITS (2005) *Estudio de la industria en los departamentos de la provincia de Mendoza*, Instituto de Desarrollo Industrial Tecnológico y de Servicios (IDITS), junio de 2005, Mendoza.

INDEC. *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010*. Instituto Geográfico Nacional (IGN) e INDEC, datos de superficie.

JACINTO, Claudia (coord.) (2004) *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*, Buenos Aires: RedEtis (IPE-IDES), MECyT, MTEySS, La Crujía y MIRANDA, Ana. (2007) *La nueva condición joven: educación, desigualdad y empleo*. Fundación Octubre. Buenos Aires.

JUVENTUD EN EL SIGLO XXI, Prof. Sergio Balardini, FLACSO, Argentina-Encuentro INTERJOVEN, Santiago de Chile, 2002-GTZ. 2 Consejo Asesor permanente, Universidad Nacional de Cuyo. *Plan de Seguridad de la Universidad Nacional de Cuyo. Seguridad y Mercado Laboral*. SEU-UNC 2004

MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS (2012a) *Ubicación geográfica*, en <http://sancarlos.gov.ar/ubicacion-geografica/>, Fecha de acceso: 02/04/2012.

MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS (2012b) *Historia*, en <http://sancarlos.gov.ar/historia/>, Fecha de acceso: 02/04/2012.

WELLER, Jürgen (2005) *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Santiago de Chile: CEPAL. (Series CEPAL: Macroeconomía del Desarrollo; 28). y SCHKOLNIK, Mariana (2005) *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. Santiago de Chile: CEPAL, febrero 2005. (Series CEPAL: División de Desarrollo Social; 104).

WELLER, Jürgen. (2006) *Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina*. En: *Papeles de Población*, N° 049(2006). México: Universidad Nacional Autónoma de México: Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	3
Fundamentación.....	3
Problema.....	5
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	7
Hipótesis.....	7
Tipo de estudio y procedimientos metodológicos.....	7
CAPÍTULO I	9
Empleo, juventud y responsabilidad empresarial.....	9
La problemática laboral de los jóvenes.....	9
Los jóvenes en el mercado de trabajo.....	12
Juventud y mercado del trabajo.....	13
Educación y empleabilidad juvenil.....	16
Exclusión social.....	20
Política pública y programas.....	22
Políticas educativas.....	23
Programas de empleo.....	23
Emprendedorismo Juvenil.....	25
Formación Profesional.....	25
Institucionalidad.....	26
Marco Normativo.....	26
Servicios de empleo juvenil.....	27

Instituciones estatales.....	28
Oficina de Empleo del Departamento de San Carlos.....	28
CAPÍTULO II	35
San Carlos	35
Ubicación geográfica.....	35
Relieve.....	37
Clima.....	38
Hidrografía.....	38
Fitogeografía.....	38
Historia departamental.....	38
Creación del Departamento.....	40
Características socioeconómicas de la población.....	41
Sectores de actividad predominantes del mercado local.....	42
Instituciones educativas y de formación.....	43
Programas sociales.....	44
Problemática laboral en el municipio.....	45
Densidad de población.....	45
Variación intercensal población.....	46
Índice de masculinidad.....	46
Población de 0-14 años.....	47
Población de 15-64 años.....	47
Población de 65 años y más.....	48
Índice de dependencia potencial.....	48
Analfabetismo.....	49
Personal de Municipios: cantidad de liquidaciones.....	50

Personal de Municipios: importes liquidados acumulados.....	50
Beneficiarios de Programas y Proyectos por año, según tipo de eneficiario y programa/proyecto.....	51
CAPÍTULO III.	52
Trabajo de Campo	52
Trabajo de campo.....	52
Análisis de la Encuesta.....	53
CONCLUSIONES	68
Conclusiones de las encuestas.....	68
Propuesta y Contratación de la Hipótesis.....	73
ANEXOS	76
BIBLIOGRAFÍA	85