

Ruetsch, Mariana Judith

Empoderadas: una propuesta de formación integral para jóvenes mujeres en búsqueda de la inserción laboral

**Tesis para la obtención del título de posgrado de
Magister en Gestión Política**

Documento disponible para su consulta y descarga en **Biblioteca Digital - Producción Académica**, repositorio institucional de la **Universidad Católica de Córdoba**, gestionado por el **Sistema de Bibliotecas de la UCC**.



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.

Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CÓRDOBA

Universidad Jesuita

FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA
Y RELACIONES INTERNACIONALES

FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES
INTERNACIONALES

MAESTRÍA EN GESTIÓN POLÍTICA

VIII COHORTE

ALUMNO: Ruetsch, Mariana Judith

AÑO: 2017



emPODERadas

*Una propuesta de formación
integral para jóvenes mujeres
en búsqueda de la inserción
laboral.*

Índice

Índice	3
Resumen Ejecutivo	5
Antecedentes	7
Justificación	12
Marco Teórico	15
Marco Institucional	25
Finalidad, Objetivos y/o Propósitos	31
<i>Propósito</i>	31
Fines	31
Componentes	32
a) <i>Capacitación transversal e integral en marcha</i>	32
b) <i>Acciones tendientes a promover la generación de empleo para jóvenes mujeres articuladas</i>	33
c) <i>Mecanismos de empoderamiento femenino-juvenil funcionando</i>	33
Beneficiarios - Localización	35
Métodos y técnicas previstas	39
Determinación de los plazos y actividades	42
Recursos Humanos, Materiales y Financieros	47
Estructura de Gestión o Administración del Proyecto:	49
Mecanismos de Monitoreo e Indicadores:	53
<i>Fines:</i>	53
A. Contribuir a elevar el índice de inserción laboral de jóvenes mujeres en la ciudad de Villa María	53
B. Favorecer la inclusión social y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres jóvenes	53

C.	Aportar al incremento del compromiso del sector privado de Villa María para con la inserción laboral de jóvenes mujeres	55
D.	Contribuir a reducir los índices de embarazos juveniles y violencia de género en la ciudad de Villa María.....	55
	<i>Propósito</i>	56
	<i>Jóvenes mujeres empoderadas y con competencias necesarias para encarar actividades y/o emprendimientos que las incorpore al ámbito laboral para el año 2017</i>	56
	<i>Componentes:</i>	57
a)	Capacitación transversal e integral en marcha.....	57
b)	Acciones tendientes a promover la generación de empleo para jóvenes mujeres articuladas	57
c)	Mecanismos de empoderamiento femenino-juvenil funcionando.....	58
	Factores externos condicionantes	60
	Referencia Bibliográfica	63
	ANEXO I.....	68
	<i>Matriz del Marco Lógico – MML</i>	69
	<i>Cuadro de Involucrados</i>	75
	<i>Resumen Calendario de Trabajo</i>	77
	<i>Árbol del Problema</i>	78
	<i>Árbol de Soluciones</i>	79
	ANEXO II.....	80
	<i>ENTREVISTA PERSONAL A BENEFICIARIAS DEL PROYECTO</i>	81
	<i>Actividades para desarrollar en el FOCUS GRUOP</i>	83

Resumen Ejecutivo

Mi nombre es Mariana Ruetsch, trabajo en la oficina privada de Jefatura de Gabinete de la Municipalidad de Villa María y como docente en la Universidad Nacional de Villa María. Como tal presento este proyecto con el propósito de articular acciones desde el Estado para la generación de espacios de contención y capacitación que empodere a jóvenes mujeres, en el marco de Talleres Integrales de Capacitación Laboral orientados a ampliar y mejorar las herramientas de inserción laboral.

Mi interés nace como una inquietud que apunta a brindar instrumentos que permitan, a una parte importante de la población de Villa María, adquirir herramientas propicias para afrontar distintas situaciones que las vuelven vulnerables.

Los gobiernos locales tienen como gran desafío actual generar políticas que permitan ampliar el abanico de oportunidades, velando porque las poblaciones en situación de vulnerabilidad; niños, mujeres y jóvenes, cuenten con herramientas inclusivas para acceder a dichas oportunidades. Es decir, deben ampliar las capacidades de los ciudadanos como principal objetivo de la justicia social.

En tal sentido, la empleabilidad es un problema que en el caso de Villa María, y basándome en el informe del Observatorio Integral de la Región (OIR), se duplica para las mujeres ya que la desocupación, hacia junio de 2014 era del 8,4%; mientras que la de los hombres es del 4,3%¹. Así mismo esta población es la que mayor preocupación demostró en la búsqueda laboral a través de contestar avisos y/o enviar currículum. A su vez son quienes ven con mejores ojos el emprendimiento como una herramienta para salir de la desocupación; sin embargo sigue siendo la población con los índices más elevados de desempleo.

¹ Encuesta Anual de Hogares Urbanos para Villa María y Villa Nueva del Observatorio Integral de la Región (OIR), dependiente del Instituto de Extensión de la Universidad Nacional de Villa María (UNVM). Elaboración propia con base EAHU – MICRODATOS – Año 2013 y 2014 – 3º Trimestre.

Varios son los supuestos por los cuáles pueden estar dándose estas condiciones, en función de mi proyecto yo voy a sostener que esta situación se debe a que las exigencias son cada vez mayores por lo que las competencias básicas tales como saber leer, escribir, calcular, utilizar la computadora y manejar internet ya no son suficientes sino que se requiere de competencias transversales que permitan saber comunicarse, conformar equipos, resolver situaciones imprevistas y demás cuestiones que puedan presentarse en tareas bajo relación de dependencia o por cuenta propia.

En función de lo expuesto el propósito del presente proyecto es empoderar jóvenes mujeres de los barrios Nicolás Avellaneda, San Nicolás, Felipe Botta y Carlos Pellegrini; de la ciudad de Villa María fortaleciendo su empleabilidad, de modo tal que puedan encarar actividades particulares y/o en relación de dependencia para incorporarse al ámbito laboral en el año 2018. Cabe aclarar que se pretende alcanzar un promedio de entre 100 y 150 jóvenes mujeres como beneficiarias directas de la propuesta que se presenta.

Los principales mecanismos a utilizar para alcanzar dicho propósito serán la articulación de recursos Nacionales, Provinciales, Municipales y de Organizaciones de la Sociedad Civil que permitan mejorar la disponibilidad de capacitaciones laborales transversales de calidad, la generación de oportunidades laborales en relación de dependencia o el financiamiento para encarar emprendimientos.

El costo del presente proyecto es de **\$ 100.469.730²** (pesos cien millones cuatrocientos sesenta y nueve mil setecientos treinta) monto que ya se encuentra respaldado por el presupuesto actual; sólo requiere la correspondiente articulación de acciones desde las diversas áreas intervinientes para concretar el trabajo.

² En página 48 se encuentra planilla con mayores referencias y aclaraciones respecto a lo que supone dicho monto.

Antecedentes

Entre Marzo de 2010 y Mayo de 2012 el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires desarrolló en los municipios de La Matanza y Ezeiza el proyecto “Inclusión laboral y social de jóvenes bonaerenses” identificado por las participantes como “Ellas Trabajando” (Nogueira y León, 2012: 16). El mismo se desarrolló de manera articulada con la Fundación SES y la Fundación CREAR desde la Educación Popular y participaron además las organizaciones territoriales Fundación Obra del Padre Mario Pantaleo del partido de La Matanza y la Asociación Civil Isauro Arancibia del partido de Ezeiza (Nogueira y León, 2012).

El propósito de este proyecto fue “[...] favorecer la inclusión laboral y social de mujeres jóvenes de la provincia de Buenos Aires a partir del fortalecimiento de su empleabilidad, la mejora del acceso a capacitaciones laborales de calidad y la remoción de barreras que dificultaban sus posibilidades de formación y de inserción laboral plena” (Nogueira y León, 2012: 16).

“La iniciativa buscó responder a las dificultades que deben enfrentar la mayoría de las mujeres de bajos ingresos y en particular, las jóvenes, para acceder y permanecer en empleos de calidad y desarrollar itinerarios formativos. Reconociendo la complejidad que revisten los problemas de empleo de este sector de población, se implementó un abordaje integral que permitiera atender a las restricciones vinculadas al género, a la condición social, a la edad y que contribuyera a atenuar las desventajas iniciales de las jóvenes, para colocarlas en una situación de mayor igualdad frente a las oportunidades de empleo y formación” (Nogueira y León, 2012: 16).

Las principales dificultades que presentó este proyecto se debió a la falta de espacios adecuados y del equipamiento específico para impartir los cursos, la movilidad de las participantes dado no sólo por la falta de recursos económicos que le permitieran trasladarse sino también por la dificultad para trascender los límites del barrio. Del mismo modo para las jóvenes madres la falta de cuidado de sus niños, dado tanto por la imposibilidad de negociar con algún familiar el cuidado

de los mismos como por la falta de un espacio cercano donde ubicarlos, les impidió continuar con las capacitaciones (Nogueira y León, 2012).

Igualmente la disolución de los grupos con los que venían trabajando fue un importante aspecto que incidió en la menor participación de los cursos, ya que se habían generado fuertes sentidos de pertenencia y contención que no pudieron mantenerse cuando cada una definió una capacitación distinta.

En la provincia de Córdoba, por su parte, una política de incentivo para el empleo joven es el Programa Primer Paso que consiste en subsidiar el empleo de jóvenes sin experiencia laboral, donde cada interesado se postula en un acuerdo previo con el empleador que lo contratará y luego es seleccionado a través de un sorteo público ya que el número de interesados siempre supera la capacidad financiera del programa. “[...] Berniell y De la Mata encuentran efectos muy positivos para los beneficiarios del programa en términos de cantidad y calidad de empleo, con diferencias de género (se generaron más puestos de trabajo para hombres, pero los empleos generados para mujeres fueron de mayor calidad), de tamaño de empresas (mayor probabilidad de empleo formal en empresas grandes y medianas versus en micro empresas o empresas pequeñas) y de nivel socioeconómico (más empleo y de mayor calidad para postulantes de nivel medio-bajo)” (Maris y Ortega, 2015: 206).

En el ámbito internacional, y considerando a nuestra región, se han desarrollado distintos programas tales como Axé que tuvo inicio por el año 1990 en Brasil teniendo como eje central “[...] el proceso de educación en la calle, que estimula la salida de jóvenes del ambiente de riesgo, para que ingresen a unidades educativas” (Abdala, 2005:186). El proyecto tuvo una orientación pedagógica de integración procurando “[...] estructurar la reintegración del joven en su familia, en la escuela, con autonomía y capacidad para transformarlas, así como sedimentar su mayor participación en la vida sociocultural, política y económica” (Abdala, 2005:187).

Por su parte Ecuador implementó hacia 1970 la Escuela de Formación Profesional la cual posibilitaba “[...] a los jóvenes campesinos(as) el aprendizaje de nuevas técnicas para mejorar optimizar sus actividades productivas, el conocimiento de sus deberes, la reivindicación de sus derechos y en sí, tener la capacidad para conseguir el bienestar personal y comunitario” (Abdala, 2005:193). Dos cuestiones muy importantes de este programa fueron su flexibilidad horaria para impartir las capacitaciones y la posibilidad de acceder a un crédito para encarar emprendimientos productivos.

Otro programa muy importante es el que se desarrolló hacia 1998 en el Distrito Federal – México conocido como La Comuna, cuyo mayor éxito fue la asistencia individual, personal y el acompañamiento de los jóvenes que se acercaban en busca de empleo. Tuvo un rol muy importante en la articulación de políticas, información, programa y oportunidades, además de la capacitación que brindaba. (Abala, 2005)

Cada uno de estos programas – políticas se destacó por algo en particular, de cada uno de ellos tomo sus fortalezas para la formulación del presente proyecto, considerando que los nuevos programas de capacitación laboral juvenil permiten la diversificación de actores involucrados para atender a las necesidades y dificultades de los grupos más vulnerables (Abdala, 2005).

En el caso de Villa María, durante el año 2013 se pusieron en marcha Talleres de Capacitación en distintos oficios dictados a través de los MUNICERCA que son dependencias descentralizadas del Municipio³. Estos talleres eran solicitados desde hacía tiempo por los vecinos de los distintos barrios de la ciudad a través de diversas herramientas de participación con las que cuenta Villa María⁴. La

³ En la actualidad hay ocho MUNICERCAS, cada uno de los cuáles está compuesto por dos o más barrios de la ciudad en función de su cercanía geográfica.

⁴ Villa María desarrolló desde el año 2007 el Presupuesto Participativo y a partir del 2013 inició una nueva metodología a la que denomina Plan Trienal Participativo. A través de las mismas los vecinos seleccionan distintos planes de acción, obras y servicios que respondan a las necesidades que ellos identifican en los

comunidad entendía que estos talleres brindarían espacios de contención para jóvenes y adultos, además de poder otorgarles capacitación que les permitiese luego contar con mejores herramientas para la inserción laboral.

Durante la primera etapa de ejecución de los mismos se contó con la participación de 200 vecinos inscriptos habiéndose recibido efectivamente un total de 120 alumnos. En el transcurso del 2014 se contó con más de 400 participantes, habiendo quedado unos 100 interesados sin cupo para la capacitación. Lo mismo ocurrió en los años 2015 y 2016, donde el número de participantes iba en aumento en relación a las posibilidades de contención del programa⁵.

La implementación de esta herramienta de inclusión y formación demostró ser muy efectiva en cuanto a la contención de los alumnos en un espacio educativo que les permitió distanciarse de riesgos que su vulnerabilidad les habilita⁶.

Cabe mencionar que la población a la cual llegan los talleres de capacitación puede caracterizarse como vulnerable por la ausencia de determinados factores que obligan a prestarles especial atención e inversión, evitando los riesgos de la drogadicción, prostitución, alcoholismo y/o violencia.

A pesar de los buenos resultados en cuanto a cantidad de participantes de los talleres, se mantienen las dificultades para la inserción laboral, fundamentalmente para las jóvenes mujeres. Razón de ello nos da el informe del Observatorio Integral de la Región (OIR) el cual indica que en el relevamiento efectuado entre

barrios y en la ciudad. Para mayor información se puede ver ORDENANZA Nº 5988/2008 y ORDENANZA Nº 6740/2013

⁵ Esta información fue recabada de entrevistas con los responsables de coordinar los talleres, entre los que me encontré en la primera etapa pero no hay informes escritos a los cuáles hacer referencia.

⁶ Afirmación propia en función de evaluaciones realizadas con otros miembros del equipo responsable de ejecutar los talleres.

julio y septiembre de 2013 la población desocupada es de 3219 individuos, condición en la que predomina el sexo femenino con el 61,6% de los casos⁷.

En este sentido el Municipio de Villa María no ha sido ajeno a la implementación de políticas tendientes a mejorar las condiciones de empleabilidad y ampliar las oportunidades de inserción laboral, no obstante ello, no se logra cumplir el cometido y aún hoy mucha parte de la población, principalmente el sector vulnerable comprendido por mujeres jóvenes, no logra alcanzar el empleo que dignifique su persona y le permita la “real inclusión” a la que se aspira.

⁷ Publicación de El Diario 22/06/2014. Anexo

Justificación

En los últimos veinte años los municipios han debido adaptarse a nuevos desafíos derivados de un mayor protagonismo de los ciudadanos que resulta en nuevas funciones y responsabilidades que tienen los gobiernos locales.

En tal sentido, las demandas ya no se agotan en el clásico “ABL”⁸ entendido como el conjunto de servicios básicos urbanos que por razones de escala técnica o económica no se justifica que sean prestados por niveles superiores del Estado (Tecco, 1997), sino que van mucho más allá requiriendo un fuerte compromiso en la planificación de políticas públicas; más aún cuando el diálogo próximo entre vecinos, instituciones y gobiernos genera el surgimiento de diversas problemáticas a atacar; entre ellas seguridad, educación, inclusión, empleo, vivienda, género, igualdad de oportunidades, entre otras.

Innova y el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento – CIPPEC, sostienen que para el desarrollo de los gobiernos locales se vuelve primordial dirigir la atención al incentivo de políticas que se orienten a la promoción de sectores sociales más vulnerables, siendo ello un requisito básico para asegurar el crecimiento y bienestar de las poblaciones (Fernández Arroyo y Schejtman, 2012)

Considerando el carácter de vulnerabilidad que jóvenes mujeres tienen en la actualidad, lo que las hace proclives a sufrir diversos flagelos; creo que es menester que los gobiernos locales generen políticas de contención y oportunidades que le permitan acceder a herramientas necesarias para la inclusión social.

Su carácter de vulnerabilidad, derivada de las dificultades propias para lograr el desarrollo integral con plena accesibilidad a los derechos, supone una atención especial antes de que las vicisitudes de la vida los excluyan.

⁸ ABL - Alumbrado, Barrido y Limpieza

En consecuencia esta iniciativa en particular pretende generar acciones para brindar a mujeres jóvenes las herramientas necesarias para empoderarse y de ese modo desarrollar mejores condiciones de empleabilidad que le permitan acceder o encarar un trabajo decente.

Apunto a esta población por su carácter de vulnerabilidad fundamentado en estadísticas que aún ponen a la mujer por debajo de los principales puestos de trabajo, obteniendo salarios inferiores en iguales posiciones y con menores oportunidades laborales.

El vivir siempre en el ámbito doméstico como principal espacio de desarrollo personal, junto al abandono de la educación formal produce marcas en las jóvenes asociadas a sentimientos de inferioridad, baja autoestima y graves dificultades para proyectar un futuro mejor al actual (Nogueira y De León, 2012)

A pesar de que existen múltiples acciones que pretenden mejorar estas situaciones, ampliando el abanico de oportunidades para jóvenes mujeres, aún hay un largo camino por recorrer y este proyecto pretende realizar un nuevo aporte en ese camino, apostando fundamentalmente a las propias mujeres, a que ellas puedan empoderarse, valorarse, desarrollar un capital social y cultura que les permita integrarse a la sociedad como sujetos de derecho, y de ese modo encontrar los espacios donde desarrollar un empleo decente.

En consecuencia se pretenden generar las articulaciones necesarias entre el sector privado de nuestra localidad, el cual se encuentra en un proceso de crecimiento e innovación dada por la transformación que la ciudad viene generando, requiriendo mano de obra capacitada; y una población de mujeres jóvenes que encuentra diversas dificultades para la inserción laboral para la cual el Estado encabezará talleres de capacitación integral brindando las herramientas necesarias para que las beneficiarias puedan acceder a un empleo formal o bien encarar proyectos independientes.

Estoy convencida que el desafío de los gobiernos está en innovar en la generación de diversos mecanismos para acceder al empleo, a una inserción laboral real y efectiva; donde el trabajo en red y articulado entre los diversos niveles del Estado y el sector privado se vuelve esencial.

Un empleo decente, además de dignificar a quienes lo tienen, se vuelve un medio que en parte permite a las poblaciones vulnerables alejarse de las vejaciones que puedan afectarlas.

Los Municipios son el estamento estatal más adecuado para encarar este tipo de proyectos ya que sus funcionarios cuentan con la posibilidad de mayor cercanía para con el ciudadano objeto de las políticas públicas. De este modo la contención y el seguimiento se vuelve “personalísimo”, certero e inmediato, pudiendo los proyectos encarados lograr una injerencia directa con evaluación continua y modificaciones paulatinas que respondan a las necesidades que surjan.

Marco Teórico

El presente trabajo se propone generar herramientas que posibiliten el empoderamiento de jóvenes mujeres, ampliando sus condiciones de empleabilidad lo cual les permitirá acceder a un trabajo digno.

Varios son los conceptos que nuclean este objetivo, siendo los centrales el de exclusión - inclusión, vulnerabilidad, empoderamiento, empleabilidad y trabajo digno; es por ello que a continuación efectuaremos un análisis de los mismos para brindar el sustento teórico que avale el proyecto.

En la actualidad los gobiernos locales se erigen como los grandes protagonistas, ya que son ellos los que se encuentra de manera más directa con las realidades de sus instituciones y principalmente de su población; en consecuencia son quienes mejores condiciones tienen para generar y articular las políticas precisas y necesarias para responder a los problemas e infortunios de la globalización.

Del mismo modo nos es común ver a diario el desarrollo de varios fenómenos de desajustes sociales; el desempleo juvenil, las adicciones, la violencia social, y de género en particular, son titulares que con frecuencia podemos visualizar.

Las respuestas que desde el Estado a nivel nacional, provincial y/o local se han generado para tratar de paliar estas situaciones, apuntan más a una superación de la emergencia que a una transformación profunda de la realidad; las políticas públicas se presentan en tal sentido como “parches” y no son planificaciones que permitan un beneficio perdurable y propio⁹.

El desarrollo local supone de suma importancia incorporar a las gestiones municipales herramientas de planificación que permitan identificar prioridades asignando recursos escasos de manera eficaz y eficiente; de modo tal que no sólo

⁹ Tal es el ejemplo de la Asignación Universal por Hijo, el PROGRESAR, el Programa Primer Paso, Talleres de Capacitación, Escuelas de Oficio.

se responda a las urgencias sino que también permitan modificar los contextos actuales de sus ciudadanos (Arroyo, Schejtman, 2012).

Vale aclarar que estas dificultades para desarrollar políticas de largo plazo no es sólo una característica de los países/ ciudades Latinoamericanas; en tal sentido Robert Castel al realizar un análisis de la política del RMI, “Revenu Minimum d’Insertion”, que traducido al español significa ingreso mínimo de inserción; considera que la misma supone una gran “...bocanada de oxígeno que mejora las condiciones de vida de sus beneficiarios sin poder transformarlos...” (Castel, 1999: 32).

De este modo considera que “El destino de los ‘excluidos’ debe resolverse esencialmente antes de que caigan en esta zona” (Castel, 1999: 32) de lo contrario se vuelven acciones de emergencia que sólo sirven para intentar reparar los daños perpetrados al tejido social pero implican “...la renuncia a intervenir en los procesos que producen estas situaciones” (Castel, 1999: 32).

Comenzamos a introducirnos aquí a una primera noción de vulnerabilidad y exclusión, siendo para Robert Castel la primera una instancia previa a la segunda; en este sentido la precarización laboral, la reducción de las oportunidades laborales, la edad y el género se vuelven elementos a tratar en políticas públicas como mecanismo para evitar la exclusión (Castel, 1999). Es ir a la fuente, al origen de las situaciones con el propósito de lograr verdaderas transformaciones.

La acumulación de desventajas es multicausal y adquiere varias dimensiones, denota carencia o ausencia de elementos esenciales para la subsistencia y el desarrollo personal, e insuficiencia de las herramientas necesarias para abandonar situaciones en desventaja, estructurales y/o coyunturales (Perona, et. Al, 2014).

En tal sentido podemos hablar de excluidos ya que su situación actual no les permite acceder a determinados bienes y/o servicios o es “[...] el estado de todos

aquellos que se encuentran ubicados fuera de los circuitos activos de intercambios sociales” (Castel, 1999: 29).

Sin embargo más que excluidos se trata de población vulnerable ya que su estado es el resultado “[...] no sólo (de) precarización del empleo, sino también *fragilización de los soportes relacionales* que aseguran la inserción en un medio en el que resulte humano vivir” (Castel, 1995: 2), o bien puede ser “[...] entendida como la probabilidad incrementada de perder la inserción social alcanzada, en el grado que se tuviera, o de no conocerla para los que nunca la tuvieron” (Abdala, 2002: 226).

Ambos autores citados coinciden en afirmar que la población vulnerable es aquella que por una u otra razón está desprovista de derechos esenciales que le permitan encarar la vida en igualdad de condiciones que el resto de los habitantes. Ante dichas situaciones el Estado debe velar por corregir falencias, proporcionando herramientas necesarias para recuperar la inserción social. Volviendo a lo que afirmara Castel, esas medidas deben ser previas a la situación límite, deben ser de carácter preventivo.

En este marco de desigualdades hay quienes son más frágiles que otros, de tal modo los jóvenes, a quienes Naciones Unidas recomienda definirlos como la población entre 15 y 24 años pudiendo considerar dentro de dicha franja etaria dos subgrupos: los entrantes al mercado laboral que tienen entre 15 y 19 años y los “adultos jóvenes” de 20 a 24 años (Abdala, 2002); y las mujeres son quienes mayores riesgos corren.

En este sentido podemos afirmar que “[...] la coyuntura los incapacitó: la transformación reciente de las reglas de juego social y económico los marginó [...] sus problemas residen en que las nuevas exigencias de la competitividad y de la competencia y la reducción de las oportunidades de empleo no dejan más espacio para todo el mundo en la sociedad en la que nos resignamos a vivir” (Castel, 1999: 33).

Claramente esas vicisitudes devienen de conformar una población que enfrenta graves inconvenientes para acceder al empleo y a la capacitación para trabajos inclusivos. “El problema de todo el grupo joven no es menor si se considera que períodos largos de desempleo erosionan el capital humano con el que cuenta el joven, bloquean una inserción adecuada en una carrera profesional o técnica, menoscaban la capacidad productiva inhibiendo la independencia económica, la formación de familia y la integración cabal a la sociedad civil y la asunción de los roles como ciudadano. Es sabido que el desempleo es, a su vez, un factor negativo para los empleadores, quienes usan el antecedente laboral como factor de elección de la mano de obra. ***El desempleo juvenil se relaciona frecuentemente, por tanto, con fenómenos de alineación cultural, desvíos de conducta, criminalidad y otras formas de violencia***”¹⁰ (Abdala, 2002: 225).

Tras la crisis de 2001 el trabajo comienza a ser considerado desde el gobierno nacional como uno de los ejes centrales para abordar la inclusión social. En este sentido, desde el 2003 las estrategias para enfrentar los problemas de trabajo e ingresos se vincularon, en mayor medida, con la lucha contra la exclusión social y a favor de garantizar la gobernabilidad (Neffa, 2008).

El gobierno se planteó, como una de sus políticas centrales, la recuperación de los niveles de empleo y la formalización y regularización de los puestos de trabajo informales que habían ganado presencia como estrategias de subsistencia durante los años anteriores (Zehnder, 2010). Comienza aquí a hablarse de trabajo digno o decente, entendiendo por el mismo que “...es un concepto aún en construcción, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones del trabajo. El trabajo decente no puede ser sino el trabajo en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas y justas, lo que incluye el respeto de los derechos, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias protección social y un contexto de libertad sindical y diálogo social” (Uriarte, 2001: 9).

¹⁰ El negrito y cursiva son de mi autoría

Por su parte Miranda Oliveira coincide en que trabajo decente es sinónimo de trabajo digno, ya que refiere a la dignidad de las personas; y sostiene que los fundamentos del mismo son los principios que dieron origen a la OIT y a las normas internacionales del trabajo a saber: libertad sindical y negociación colectiva; rechazo del trabajo forzoso u obligatorio; combate a la explotación del trabajo infantil; y eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo. (Miranda Oliveira, 2001)

Pese a las políticas orientadas a brindar estas mejoras, persisten en la sociedad sectores que aún presentan dificultades para incorporarse al mundo del trabajo, fundamentalmente esto se visualiza en la población de mujeres jóvenes.

En lo que refiere a Villa María, la ciudad no ha sido ajeno a la implementación de estas políticas, no obstante tal como mencionan los autores precedentes no se logra cumplir el cometido, y a la fecha la población a la cual apunta el presente proyecto no logra alcanzar el empleo que dignifique su persona y le permita la “real inclusión” a la que se aspira.

Esta dificultad para acceder al empleo se encuentra acompañada de una flexibilización laboral que en el caso de las mujeres es mayor. En tal sentido, este nuevo modelo “[...] ha implicado un incremento del trabajo precario ocupado ahora mayoritariamente por mujeres y caracterizado por bajos salarios, escasa promoción, precarias condiciones de trabajo, segregación por sexos, ausencia de derechos del trabajador o falta de provisión por parte del empresariado de los costes sociales de la maternidad” (Moreno, 2003: 5),

En relación a lo expuesto “[...] hay que considerar la íntima relación que guardan (inclusión) y empleo, tanto por qué éste "constituye el principal antecedente de la cuestión social" como por qué la inclusión social sólo puede darse si se modifican las distorsiones y los déficits que se presentan en relación a la ocupación” (Perona, et. Al, 2014: 1).

De este modo los gobiernos locales tienen como desafío generar políticas que permitan ampliar la empleabilidad de la población, entendiendo por ella al conjunto de “competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (Nogueira y De León, 2012: 19)¹¹.

De este modo Javier Ferrer Dufol habla de tres finalidades básicas que debe contemplar toda política de formación en materia de empleo: El acceso a la formación, que dote a la población del mejor patrimonio que es la empleabilidad y que se oriente a mejorar la competitividad (Ferrer Dufol, 2001). “Este es el mejor mecanismo, sino el único, de generar crecimiento económico, de mantenerlo y, por lo tanto, de crear más y mejores oportunidades de empleo y de progreso para todos” (Ferrer Dufol, 2001: 84)

“... debe ser un objetivo político necesario el hecho de facilitar a las personas una educación básica generalizada y una formación útil para el contexto en el que se desenvuelven, lo cual facilitaría que se logren los mínimos imprescindibles para alcanzar la dignificación del trabajo” (Ferrer Dufol, 2001: 86)

En este marco del desarrollo de políticas de empleo se hace necesario considerar que existe “... importante evidencia acerca de la manera cómo la pobreza genera mayores vulnerabilidades y exclusiones entre las mujeres y sus familias, así como de las menores oportunidades que tienen las mujeres pobres, en comparación con los hombres pobres, para superar los obstáculos de la pobreza” (Montaño, 2003: 363).

Estas marcadas diferencias hacen mayor la exclusión que las mujeres sufren, en tal sentido la plenitud para desarrollar sus capacidades se ve limitada, en

¹¹ Cinterfor/OIT. http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/pro_195/index.htm

consecuencia se hace necesario “Distribuir las oportunidades para un acceso equitativo al mundo del trabajo y las instituciones y dotar a mujeres y hombres de similares oportunidades para la competitividad son los dos pilares de la lucha contra la pobreza lo que obliga a dejar de lado acciones paliativas, focalizadas y de corto plazo que suelen ejecutarse entre las mujeres” (Montaño, 2003: 368).

Es en este marco que los municipios son el ámbito más restringido donde los habitantes pueden generar una relación más directa entre sí, ofreciendo en este caso grandes ventajas para la población de las mujeres, ya que las posibilidades de participación, articulación, creación de conciencia e identidad de género son aún mayores por lo que les es posible desarrollar más estrategias de inclusión que en otros ámbitos o estamentos. En consecuencia “[...] el desarrollo local es una alternativa para superar las desigualdades genéricas, dado que se da en el primer entorno en que se manifiestan y se alimentan las desigualdades genéricas, y por tanto, es el mejor espacio para iniciar el proceso de superarlas” (Moreno, 2003: 8).

El ámbito local se convierte en el mejor espacio para empoderar a las mujeres, entendiendo por ello “...el proceso por el cual la autoridad y la habilidad se ganan, se desarrollan, se toman o se facilitan” (Montaño, 2003: 366).

En tal sentido la autora sostiene que “Las condiciones necesarias para que haya empoderamiento pleno incluyen:

- Creación de espacios institucionales adecuados para que sectores excluidos participen en el quehacer político público.
- Formalización de derechos legales y resguardo de su conocimiento y respeto.
- Fomento de la organización, de modo que las personas que integran el sector social excluido puedan, efectivamente, participar e influir en las estrategias adoptadas por la sociedad. Esta influencia se logra cuando la organización hace posible extender y ampliar la red social de las personas que la integran.
- Transmisión de capacidades para el ejercicio de la ciudadanía y la producción, incluyendo los saberes instrumentales esenciales, además de las herramientas para analizar dinámicas económicas y políticas relevantes.
- Creación de acceso a y control sobre recursos y activos (materiales, financieros y de información) para

posibilitar el efectivo aprovechamiento de espacios, derechos, organización y capacidades, en competencia y en concierto con otros actores. Una vez construida esta base de condiciones facilitadoras del empoderamiento y de constitución de un actor social, cobran relevancia los criterios de una participación efectiva, como la apropiación de instrumentos y capacidades propositivas, negociativas y ejecutivas. (Montaño, 2003: 366)

Ante lo arriba expuesto y considerando que “El trabajo, para los jóvenes, es fuente de ingresos y ***representa una oportunidad de inserción social y de realización***¹²” (Tokman citado por Abdala, 2002: 231) se hace necesario ayudar en la construcción de condiciones adecuadas para contar con empleos dignos ya que de ese modo favoreceremos a la inclusión social en igualdad de condiciones.

De este modo se hace notable la necesidad de focalizar las acciones de los gobiernos locales sobre grupos de población específicos; orientando la demanda, separando el financiamiento de la ejecución, articulando lo público y lo privado. En consecuencia se vuelve esencial el protagonismo del Estado, quien debe erigirse como el articulador de los procesos, ya que es el responsable último de la inclusión de todos los ciudadanos; deberá velar por lograr el diseño general de las propuestas, el financiamiento, el monitoreo y la evaluación, descentralizando las ofertas para mejorar la accesibilidad de las poblaciones vulnerables (Abdala, 2002)

En resumen, “La calidad de la intervención parece depender de la integralidad, calidad, eficacia y pertinencia, valorando las expectativas y necesidades de (las mujeres) jóvenes” (Abdala, 2002: 236)

Cabe mencionar que todas las acciones que se emprendan para este grupo en particular suponen una inversión a futuro ya que significan generar mayor capital social y cultural para alcanzar una sociedad más fuerte, democrática, segura, culta y respetada (Abdala, 2002).

¹² La negrita y la cursiva son de mi autoría

En conclusión, lo que se pretenderá con el presente proyecto es que esta población pueda ser empleable, es decir, que puedan: “[...] a) conseguir un trabajo; b) mantener el trabajo, progresar en él y manejarse con el cambio; c) conseguir otro trabajo si ha dejado el anterior; d) moverse flexiblemente, entrando o saliendo de la fuerza de trabajo en los diferentes momentos de su vida” (OIT, citado por Abdala, 2002: 218).

Para ello se propone generar talleres de capacitaciones integrales y transversales que respondan a las demandas de la población en situación de vulnerabilidad. Es decir un ámbito de formación que brinde las competencias necesarias para defenderse en la cotidianidad de la vida; vale la noción que Ernesto Abdala brinda sobre formación la cual “[...] incluye un aporte educativo” en conocimientos y valores que trascienden la aplicabilidad al trabajo” (Abdala, 2005: 188)

Así mismo este espacio se supone “integral” porque no sólo brindará herramientas de formación en oficio u otras capacitaciones para mejorar la currícula de las mujeres jóvenes, sino que se presentarán como un espacio de contención donde la población en cuestión podrá encontrar el ámbito para adquirir todos los conocimientos necesarios que le permitan enfrentar la vida en sociedad como sujetos de derechos y obligaciones ciudadanas.

“Un proyecto de formación y capacitación integral en este contexto significa una propuesta sistemática que aglutina y contempla todos los aspectos constitutivos de la vida de los jóvenes [...] potencia la provisión de capacidades y conocimientos que ayuden a los jóvenes a construir por sí mismos sus itinerarios para la reinserción social, acentuando aspectos relevantes ligados a su vida personal que pueden estratégicamente permitir la participación social una vez egresados de las instancias de formación y capacitación pautadas por los proyectos de atención, así como también los respectivos a los convenios laborales establecidos con las empresas locales” (Abdala, 2005: 200).

De este modo será el Estado quien irá en búsqueda de los espacios más accesibles para que la población pueda contar con las oportunidades de

formación, ampliando sus capacidades y fortaleciendo su empleabilidad; además analizará y articulará las necesidades del mercado laboral con el propósito de facilitarles a las mujeres jóvenes su camino hacia un empleo en condición de dependencia y/o independiente apuntando a empoderarlas.

Queremos que las jóvenes mujeres estén habilitadas para ejercer una ciudadanía plena, que les permita participar en una sociedad democrática más justa que reconozcan sus derechos y le redistribuya las riquezas de manera equitativa (Montaño, 2003).

Marco Institucional

El presente proyecto se ejecutará en la Ciudad de Villa María, Córdoba, dentro de la estructura orgánica del municipio. El área específica que tendrá a cargo su implementación será la Oficina de Empleo dependiente de Jefatura de Gabinete.

Tras la reforma constitucional del año 1994, la Municipalidad de Villa María dictó su propia Carta Orgánica la cual regula los principios generales de gobierno y administración.

Dentro de esta estructura es responsabilidad del Intendente Municipal confeccionar el organigrama, definiendo con qué órganos o secretarías va a desarrollar su plan de gobierno; este organigrama es luego ratificado por ordenanza (Art. 130, Carta Orgánica Municipal, 1996:35).

En ese marco la Municipalidad de Villa María cuenta en la actualidad con siete secretarías a saber: 1. Jefatura de Gabinete, 2. Gobierno y Vinculación Comunitaria, 3. Economía y Finanzas, 4. Desarrollo Urbano, Ambiente e Infraestructura, 5. Inclusión Social y Familia, 6. Educación y 7. Salud. Así mismo cuenta con una unidad integral y operativa de asistencia al D.E.M¹³ denominada Unidad Intendencia (Ordenanza N° 6971, 2015).

A la Jefatura de Gabinete le compete "...asistir al D.E.M en todo lo inherente a la coordinación de las acciones de las distintas secretarías y sus respectivos programas, coordinar además el gabinete en sus distintas acciones, asistir al D.E.M en todo lo inherente al gobierno político interno y a las relaciones institucionales. Llevar adelante toda política de descentralización municipal, entendida como proceso administrativo, político y social, mediante el cual se transfieren funciones, competencias, y recursos desde una administración única o central hacia entes, ámbitos u organismos de menor jurisdicción territorial, con el objetivo de desburocratizar la gestión municipal, aumentar y mejorar la calidad de

¹³ Departamento Ejecutivo Municipal

los servicios municipales, haciendo la gestión más ágil y eficaz...” (Artículo 15, Ordenanza N° 6971/2015:7).

En este marco tiene a su cargo la Subsecretaría de Descentralización Territorial de la cual dependen los ocho MUNICERCAS de la ciudad, la Subsecretaría de Tecnologías e Información de la Comunicación – TIC´s, la Dirección de Relaciones Institucionales, la Oficina de Coordinación de Proyectos y Cooperación Internacional, Dirección de Gestión Administrativa de Programas con Fondos de otras Jurisdicciones, el Aeropuerto Regional “Néstor Kirchner” y la Oficina de Empleo.

Además de éstas áreas específicas es responsabilidad del Jefe de Gabinete velar por el trabajo transversal de todas las áreas municipales asegurando la efectiva ejecución de las políticas, programas y proyectos que se encaran; por ello se convierte en el área más adecuada para encarar la propuesta que aquí se presenta.

Por su parte, la Oficina de Empleo, área puntual que se encargará de ejecutar el proyecto, tiene por objetivo brindar a las personas que buscan empleo un acompañamiento y asistencia personalizada sobre diferentes temas para la integración al mundo laboral, impulsando el trabajo registrado.

En la actualidad, tiene a su cargo los siguientes programas:

- **Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo:** Orientado a jóvenes de 18 a 24 años de edad que no hayan finalizado sus estudios primarios o secundarios. Deberán hacer el Curso de Introducción al Mundo del Trabajo (CIT) para ingresar al programa, reciben un apoyo económico de \$600 por realizar una actividad (CIT, Secundario o Primario en los CENMA y CENPA o realizar cursos en instituciones abaladas por el MTEySS). También pueden realizar Entrenamientos Laborales.
- **Progresar:** Orientado a jóvenes de 18 a 24 años que no trabajan, trabajan informalmente o tienen un ingreso familiar menor al salario mínimo vital y

móvil y estudian en cualquier nivel educativo o en cursos de formación profesional en instituciones reconocidas por el MTEySS. Reciben un apoyo económico de \$900 por realizar las actividades. También pueden realizar Entrenamientos Laborales.

- **Seguro de Capacitación y Empleo:** es un esquema integrado de prestaciones por desempleo no contributivo para apoyar a diferentes poblaciones en la búsqueda activa de un empleo. Esto implica una asignación monetaria mensual no remunerativa durante los primeros 18 meses y otra durante los últimos 6 meses. Las poblaciones a las cuales está dirigido son: Personas Víctimas de Violencia de Género, Comunidad Trans, Personas en Situación de Prostitución y Víctimas de Trata, personas que cobraron el Seguro por Desempleo mayores de 40 años.
- **PROMOVER:** Orientado a personas con discapacidad que no estén ya en otros programas de empleo.

Como asistencia a estos programas se brindan los siguientes talleres:

- **Curso de Introducción al Trabajo (CIT):** brinda un espacio propicio para la reflexión acerca de las aspiraciones educativas y laborales de cada joven, a través de la confrontación entre sus propios saberes y experiencias; y los conocimientos requeridos para desempeñarse en los puestos de trabajo demandados en la localidad o región. Obligatorio para ingresar al Programa Jóvenes y válido para el Programa Progresar. Dentro del mismo se brinda también:
 - Orientación Laboral (OL): Se brindan las herramientas para definir el perfil laboral, a partir del análisis de habilidades, saberes, experiencias e intereses propios y la dinámica del empleo local. Se elabora un plan de acción personal, con acciones y estrategias que incluya el diagnóstico de las oportunidades reales de empleo en el ámbito de residencia. Se dicta todos los meses
 - Apoyo a la Búsqueda de Empleo (ABE): Orientación para elaborar estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo. Información

concreta sobre el mercado de trabajo local. Se brindan las herramientas para entrevistas laborales, carta de presentación y currículum vitae. Construcción de una agenda personal de búsqueda de empleo. Se dicta todos los meses

- Orientación al Trabajo Independiente (OTI): Acompañamiento para desarrollar actividades económicas independientes, a partir del análisis de la dinámica económica local, los requerimientos para desarrollar un emprendimiento concreto y el perfil emprendedor de los interesados. Asistencia para elaborar y presentar proyectos productivos. Se dicta todos los meses
- Curso de Gestión Empresarial: brinda herramientas a los emprendedores de planificación, organización, difusión, contabilidad, etc. Tiene una duración de dos meses, este curso les permite a los participantes, adheridos al Programa Jóvenes, Progresar, Promover, SCYE y a los desocupados que hayan realizado un curso de formación profesional reconocido por el MTEySS, acceder a la prestación de autoempleo, para la cual deberán completar un proyecto con toda la información, (producto o servicio a ofrecer, etc) donde adjuntaran presupuesto de lo pedido, croquis del lugar, etc. Ese proyecto será enviado a Córdoba donde lo estudiarán para saber si es viable o no. Se dicta cada 4 meses
- Intermediación Laboral: Participación en búsquedas laborales de puestos de trabajo registrados. Derivación a entrevistas de selección ante empleadores para cubrir vacantes de acuerdo a perfiles ocupacionales requeridos. Entrevistas de acompañamiento durante el proceso de selección y luego de la colocación.
- Formación Profesional: Información y vinculación directa con instituciones de capacitación y formación técnica profesional que promueven la mejora de conocimientos y habilidades laborales. Derivación efectiva a partir del proceso de orientación y análisis del perfil laboral realizado en la Oficina de Empleo.

- **Entrenamiento Laboral:** Son prácticas en ambientes de trabajo que incluyen procesos de formación y tutoría para enriquecer las destrezas y habilidades de trabajadoras y trabajadores desocupados. El objetivo es mejorar las condiciones de empleabilidad y contribuir al fortalecimiento de la productividad y competitividad de las empresas a partir de la posibilidad de incorporar trabajadores capacitados de acuerdo a sus necesidades. Estas Acciones de Entrenamiento están destinadas a empresas y trabajadores desocupados del Programa Jóvenes, del Seguro de Capacitación y Empleo, PROGRESAR, Egresados de los curso de Formación Profesional, Participantes del Programa Prestaciones por Desempleo del MTEySS. Los beneficiarios reciben un incentivo económico por realizar esta actividad, cumpliendo una práctica de 20 horas semanales.
- **Autoempleo:** El objetivo es preparar a los trabajadores para conducir su propio negocio. Para ello se desarrollan tres instancias que brindan los conocimientos y el acompañamiento adecuados: Curso de gestión empresarial, Tutoría personalizada para la formulación y presentación del proyecto, Tutorías de seguimiento periódicas durante el primer año de funcionamiento del emprendimiento. Además cuenta con una ayuda económica para la puesta en marcha del emprendimiento: Un capital inicial, no reembolsable destinado a la compra de herramientas, maquinarias, insumos, habilitaciones y acondicionamiento del lugar de trabajo y elementos de seguridad y una ayuda económica mensual para participantes durante los meses de formación del curso de gestión empresarial y los primeros nueve meses desde el inicio del emprendimiento y un refinanciamiento por integrante al cabo de un año de la puesta en marcha del emprendimiento para fortalecerlo o consolidarlo.

La Oficina de Empleo articulará su trabajo con la Secretaría de Educación, más específicamente la Escuela de Oficio y las Unidades de Intervención Interdisciplinarias. Así mismo se complementará con las acciones de la Secretaría

de Inclusión Social y Salud. De este modo se pretende lograr la transversalidad operativa buscada.

Cabe mencionar que la Oficina de Empleo no cuenta con presupuesto propio, por lo que el proyecto propone la generación del mismo; mientras tanto se articularán los recursos necesarios desde la propia Jefatura de Gabinete. En cuanto a la estructura física, el área tiene su oficina en el Palacio Municipal ubicado en Mendoza 852, igualmente los talleres, cursos y capacitaciones pretenden realizarse en las instalaciones de los **MUNICERCAS** que comprenden los barrios a intervenir, que serían:

MUNICERCA 1: comprende los barrios San Nicolás y Nicolás Avellaneda, ubicado en Salta esquina La Quiaca

MUNICERCA 7: comprende los barrios Carlos Pellegrini y Felipe Botta, está ubicado en Rawson y La Quiaca.

He optado por este sector ya que los datos más actualizados con los que contamos nos dicen que es donde se presentaron los mayores casos de embarazos juveniles, incrementando ello las dificultades para finalizar los estudios secundarios, generando mayores inconvenientes a la hora de la inserción laboral. Así mismo ha sido una de las poblaciones que mayor demanda han presentado para la realización de capacitaciones y formación para el empleo.

Finalidad, Objetivos y/o Propósitos

Habiendo efectuado el análisis de los antecedentes y del marco teórico que respalda el presente proyecto, llegamos al punto donde debemos desarrollar cómo lograremos el propósito planteado para ello repasaremos aspectos esenciales.

Propósito

El presente proyecto de intervención tiene como propósito generar herramientas de empoderamiento en jóvenes mujeres que le permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad para de ese modo acceder a trabajos dignificantes que las inserten en la sociedad de manera plena.

¿Para qué se propone esto? Porque estoy convencida que el desafío de los gobiernos locales estará en innovar en la generación de herramientas que permitan a las mujeres ampliar sus condiciones individuales y colectivas de desempeño, permitiendo ello una inserción laboral real y efectiva.

Un empleo digno, además de realzar a quienes lo tienen, propicia las herramientas necesarias que en parte permiten a las poblaciones vulnerables alejarse de las vejaciones que puedan afectarlas.

En función de lo arriba expuesto el presente trabajo propone que las jóvenes mujeres de los barrios Felipe Botta, Carlos Pellegrini, San Nicolás y Nicolás Avellaneda de la ciudad de Villa María estén capacitadas y empoderadas para el año 2018, permitiéndoles ello encarar emprendimientos y/o trabajo en relación de dependencia propicio para concretar su inserción en el ámbito laboral.

Fines

Los fines que se persiguen son los de contribuir a disminuir los índices de desocupación de mujeres jóvenes en la ciudad, favoreciendo la inclusión social y el pleno ejercicio de los derechos de esta población vulnerable. Así mismo se busca elevar el compromiso que el sector privado tiene para con el empleo juvenil

aportando herramientas que tiendan a reducir los índices de embarazos juveniles y violencia de género existentes para el sector en referencia.

Los medios a utilizar serán las capacitaciones transversales que apunten a formar a las mujeres no sólo en oficios sino también en los derechos y obligaciones que tienen como futuras empleadas o emprendedoras. Igualmente se articularán acciones público privadas tendientes a incrementar los medios disponibles para la inserción laboral, se trabajará en la contención y acompañamiento para lograr una educación complementaria que brinde habilidades, saberes y aptitudes para la vida en sociedad.

En lo que respecta a los componentes, podemos resumirlos en:

Componentes

a) *Capacitación transversal e integral en marcha*

Con este componente pretendemos generar un ámbito de formación que brinde las competencias necesarias para defenderse en la cotidianidad de la vida; vale la noción que Ernesto Abdala brinda sobre formación la cual “[...] incluye un aporte “educativo” en conocimientos y valores que trascienden la aplicabilidad al trabajo” (Abdala, 2005: 188)

Se supone “integral” porque no sólo brindará herramientas de formación en oficio u otras capacitaciones para mejorar la currícula de las mujeres jóvenes, sino que se presentarán como un espacio de contención donde la población en cuestión podrá encontrar el ámbito para adquirir todos los conocimientos necesarios que le permitan enfrentar la vida en sociedad como sujetos de derechos y obligaciones ciudadanas.

“Un proyecto de formación y capacitación integral en este contexto significa una propuesta sistemática que aglutina y contempla todos los aspectos constitutivos de la vida de los jóvenes [...] potencia la provisión de capacidades y conocimientos que ayuden a los jóvenes a construir por sí mismos sus itinerarios

para la reinserción social, acentuando aspectos relevantes ligados a su vida personal que pueden estratégicamente permitir la participación social una vez egresados de las instancias de formación y capacitación pautadas por los proyectos de atención, así como también los respectivos a los convenios laborales establecidos con las empresas locales” (Abdala, 2005: 200).

b) Acciones tendientes a promover la generación de empleo para jóvenes mujeres articuladas

Gran parte del proyecto dependerá de las opciones de empleo que existan o se puedan generar, por lo que creemos será fundamental articular acciones y dinámicas de trabajo con el sector privado tendientes a incentivar y promocionar la inserción laboral de jóvenes mujeres a distintos espacios de trabajo.

Del mismo modo, y tal como viene expresándose a lo largo del desarrollo del presente proyecto, el trabajo transversal con las distintas áreas de gobierno y las instituciones de la ciudad será elemental para lograr los resultados previstos, permitiendo un cambio sobre la población sobre la que se pretende intervenir.

c) Mecanismos de empoderamiento femenino-juvenil funcionando

Un estudio reciente (Durstun, 2000) resume el concepto de empoderamiento como el proceso por el cual la autoridad y la habilidad se ganan, se desarrollan, se toman o se facilitan. El énfasis está en el grupo que protagoniza su propio empoderamiento, no en una entidad superior que da poder a otros. Las condiciones necesarias para que haya empoderamiento pleno incluyen:

- Creación de espacios institucionales adecuados para que sectores excluidos participen en el quehacer político público.
- Formalización de derechos legales y resguardo de su conocimiento y respeto.
- Fomento de la organización, de modo que las personas que integran el sector social excluido puedan, efectivamente, participar e influir en las estrategias adoptadas por la sociedad. Esta influencia se logra cuando la organización hace posible extender y ampliar la red social de las personas que la integran.
- Transmisión de capacidades para el ejercicio de la ciudadanía y la producción, incluyendo los saberes instrumentales esenciales,

además de las herramientas para analizar dinámicas económicas y políticas relevantes. • Creación de acceso a y control sobre recursos y activos (materiales, financieros y de información) para posibilitar el efectivo aprovechamiento de espacios, derechos, organización y capacidades, en competencia y en concierto con otros actores. Una vez construida esta base de condiciones facilitadoras del empoderamiento y de constitución de un actor social, cobran relevancia los criterios de una participación efectiva, como la apropiación de instrumentos y capacidades propositivas, negociativas y ejecutivas. (Montaño, 2003:366)

En este sentido “Distribuir las oportunidades para un acceso equitativo al mundo del trabajo y las instituciones y dotar a mujeres y hombres de similares oportunidades para la competitividad son los dos pilares de la lucha contra la pobreza, lo que obliga a dejar de lado acciones paliativas, focalizadas y de corto plazo que suelen ejecutarse entre las mujeres (Montaño, 2003:368)

Beneficiarios - Localización

La ciudad de Villa María es cabecera del Departamento General San Martín, Provincia de Córdoba. Se encuentra atravesada por importantes vías de comunicación como la Ruta Nacional N° 9, que une la ciudad de Córdoba y Buenos Aires y la Ruta Nacional N° 158, ruta que une el MERCOSUR. Además está vinculada con las ciudades de Córdoba y Rosario de modo directo por la Autopista 9.

La ciudad es considerada un referente como polo educativo y cultural, contando con una amplia oferta tanto de instituciones de nivel superior, universidades públicas y privadas, lo que le sirvió para ser nombrada la primera Ciudad del Aprendizaje de Argentina por la UNESCO en enero de 2017.

En el 2010, la población del Departamento alcanzó los 127.454 habitantes y la Provincia 3.308.876, mientras que en Villa María se censaron 80.006 personas que representan el 62,8% del total del Departamento y el 2,4% de la Provincia (AIE, EDPT, 2013).

Datos actualizados al tercer trimestre de 2014¹⁴ indican que la población del aglomerado Villa María – Villa Nueva ascendió a 104.686, siendo el 51,2% personas de sexo femenino (OIR – UNVM, 2014); para el análisis del mercado de trabajo se suele tomar a la población de 14 años y más en este caso asciende a 81.180 personas, de los cuales el 43,9% está ocupada (45.995) siendo las mujeres un total de 19.271; el 3,7% se encuentra desocupado (3.887 de lo cual 2.164 son mujeres contra 1.723 de los hombres) y un total de 31.150 se encuentran inactivos (29,8%) siendo 20.142 las mujeres y 11.008 los hombres. Del total de inactivos, 31.150 personas, el 66,5% son mujeres.

Tal como manifestara en el desarrollo del marco lógico la población beneficiaria del presente proyecto son los jóvenes, a quienes Naciones Unidas recomienda

¹⁴ INDEC no envió información en los últimos relevamientos que se realizaron desde el OIR – UNVM, 2015 – 2016

definirlos como la población entre 15 y 24 años pudiendo considerar dentro de dicha franja etaria dos subgrupos: los entrantes al mercado laboral que tienen entre 15 y 19 años y los “adultos jóvenes” de 20 a 24 años (Abdala, 2002). Dentro de esta población a su vez hacemos otro corto que es el de género apuntando a trabajar específicamente con mujeres ya que es donde vemos mayores vulnerabilidades.

El informe elaborado por el Observatorio Integral de la Región - OIR en base a Microdatos de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos 2014 (INDEC) nos dice que para la población que nos preocupa, hay una diferencia del 16% entre hombres y mujeres en condición ocupada, el 56,1% vs. 40,2% respectivamente. De esa diferencia sólo el 5,7% se encuentra en el mercado laboral como desocupadas, es decir en búsqueda de trabajo; el 10,2% restante se encuentra inactiva, es decir fuera del mercado del trabajo.

Otra cuestión de gran importancia a saber, es considerar el espacio que los emplea, en tal sentido el informe elaborado por el OIR concluyó que el sector privado es el que mayor empleo brinda siendo el 91% para los hombres y el 84% para las mujeres; de manera complementaria es el sector estatal quien emplea una mayor proporción de mujeres (el 16% vs el 9%) y es quien más mujeres tiene entre su personal (56% vs 44%) (OIR – UNVM, 2014).

A modo de conclusión se puede decir que, respecto de la condición de actividad, tanto si se mira la población total como la de 14 años y más, a pesar de que las mujeres superan en cantidad a los hombres, los ocupados de sexo masculino superan a los de sexo femenino. Cuando se trata de desocupados e inactivos prevalecen las mujeres (OIR – UNVM, 2014).

Datos más cercanos y actualizados por la Oficina de Empleo de la Municipalidad de Villa María nos dice que durante el año 2016 se acercaron 2779 personas preocupadas por su condición laboral, 3% más que el año 2015, de las cuales 1608 eran la primera vez que se presentaban. De este total el 64% eran de sexo femenino y el 53,1% pertenecen al grupo etario de 18 a 24 años y al finalizar el

año el 78,2% sigue desocupado, el 13,1% tiene trabajo registrado, el 1,8% figura como monotributista, el 6,2% pensionado o jubilado y el 0,7% ha generado un empleo independiente.

Para finalizar quisiera destacar algunos resultados de la Encuesta Nacional de Jóvenes 2014 (INDEC, 2015) pudiendo observar que entre los jóvenes de 20 años y más, las mujeres casi duplican al porcentaje de varones autónomos. Poco más de la mitad de los jóvenes autónomos salió de su hogar a raíz de un embarazo, una unión de pareja o casamiento, con mayor presencia de las mujeres. El segundo motivo más importante son los estudios y en tercer lugar el deseo de independizarse. Para las mujeres el abandono del secundario está principalmente vinculado con el embarazo, la maternidad o la formación de pareja.

Siete de cada diez de los jóvenes trabajaron alguna vez: representan poco más de tres de cada diez de los que tienen entre 15 y 19 años, y nueve de cada diez entre los jóvenes de 20 años y más, con mayor proporción de los varones en todos los grupos de edad. Una amplia mayoría declaró que nunca trabajó porque está estudiando, proporción de mayor peso para los varones que para las mujeres (71,5% y 59,7% respectivamente). Algo más del 13% de las mujeres nunca trabajaron debido a obligaciones familiares (INDEC, 2015).

Uno de cada cuatro jóvenes no trabaja por sus obligaciones familiares (23,8%), aunque este motivo es casi en su totalidad manifestado por las mujeres: el 36,2% de ellas declararon no hacerlo por esta causa. Así mismo, el 10,6% de las mujeres no trabajaron por embarazo o maternidad. Se destacan dos grandes motivaciones para el ingreso al mercado de trabajo: en primer lugar, y principalmente, contar con dinero propio (64,9%) y en segundo lugar brindar ayuda económica al propio hogar (25,3%) (INDEC, 2015).

Así mismo es importante mencionar que durante el año 2016 se atendieron en los Centros de Atención Primaria de la Salud – CAPS y la Asistencia Pública local un

total de 1752 (mil setecientos cincuenta y dos) embarazos juveniles¹⁵ de un total de 2926 (dos mil novecientos veintiséis) casos; es decir que el 60% de los embarazos corresponden a la población objeto del presente proyecto. En lo que respecta a la localización puntual del proyecto, que como mencionara serán los barrios comprendidos por los MUNICERCA 1 y 7, a saber Nicolás Avellaneda, San Nicolás, Felipe Botta y Carlos Pellegrini respectivamente, fueron 462 casos atendidos de una población de entre 10 y 44 años¹⁶.

Estos datos nos sirven para reforzar la mirada que persiste en nuestro proyecto donde sostengo la mayor vulnerabilidad de la mujer frente al empleo y a las oportunidades laborales, razón por la cual se pretende ejecutar acciones tendientes a modificar esta realidad a partir de las jóvenes principalmente.

¹⁵ Con los mismos se hace alusión a los casos de mujeres de entre 15-19 y 20-24 años

¹⁶ Recuperado de: <http://datos.villamaria.gob.ar/dataviews/236368/atenciones-control-a-embarazadas-por-edad-2016/> y de <http://datos.villamaria.gob.ar/dataviews/236366/atenciones-control-a-embarazadas-por-caps-2016/>

Métodos y técnicas previstas

En lo que refiere a métodos y técnicas para alcanzar la futura implementación del proyecto en general y sus actividades en particular creo que las mejores herramientas son del enfoque cualitativo ya que las mismas permitirán estudiar la acción y el mundo social desde la perspectiva de los actores. Éstas “prestan especial atención a los factores ambientales, situando las actitudes y comportamientos de los sujetos tanto en el contexto de su biografía como en el de su situación social, en un sentido más amplio” (DIVINE, 1995: 146).

En función de ello, una de las técnicas de construcción de datos con la que se trabajará es la **Entrevista Cualitativa**¹⁷, siendo personal, directa y no estructurada, el entrevistador indaga exhaustivamente para lograr que el entrevistado hable libremente y exprese en forma detallada sus motivaciones, creencias y sentimientos sobre un tema (Mejía Navarrete, 2004). La misma se utilizará para trabajar principalmente con las beneficiarias del proyecto a los fines de conocer sus expectativas, necesidades e intereses.

De este modo cuando se de inicio a los talleres¹⁸, el Gabinete Interdisciplinario¹⁹, mantendrá distintos encuentros individuales con las alumnas inscriptas a los fines de realizar un informe inicial y luego los seguimientos previstos que permitan amoldar las acciones del proyecto a las necesidades visualizadas, a la vez de prevenir diversas vulnerabilidades que puedan poner en riesgo la permanencia de la beneficiaria en el proyecto²⁰.

Considero que, al ser la entrevista más directa y personal, permitirá que las jóvenes mujeres expresen libremente lo que piensan, sienten y desean;

¹⁷ En ANEXO II se adjunta un modelo tentativo

¹⁸ Actividad a.5 de la MML

¹⁹ Cuya conformación se encuentra prevista en la MML como a.2

²⁰ En la MML la actividad a.6 prevé estos informes

permitiendo al equipo de trabajo acceder a su perspectiva o mirada, conociendo cómo interpretan las experiencias desde sus propios términos.

Del mismo modo ésta técnica será de gran utilidad al momento de trabajar con el sector privado, ya que en los primeros encuentros previstos para dar a conocer las distintas acciones y programas que sirven de incentivos para la generación de nuevos puestos de trabajo²¹, se podrá intercambiar conocimientos, ahondando en las cuestiones que desmotiven o preocupen a las empresas, desincentivando la empleabilidad de jóvenes mujeres. Ésta información nos permitirá mejorar y articular adecuadamente los estímulos que existen y/o se creen²².

Así mismo se realizarán **Grupos Focales**²³ con el propósito de ahondar en las opiniones y expectativas de las participantes pero que expresan de manera grupal. Tal como sostiene Mella “Los grupos focales son básicamente una forma de escuchar lo que dice la gente y aprender a partir del análisis de lo que dijeron” (Mella, 2000:3)

Esta entrevista grupal nos permitirá ahondar en la identificación de problemas que los miembros del equipo no estemos observando, al tiempo que nos permitirá saber si el proyecto se encuentra bien encaminado permitiéndonos disminuir las posibles distancias entre expectativas y actualidad en torno a lo ejecutado.

Los encuentros se harán en tres etapas, una al inicio de los talleres para ampliar la información obtenida a través de las entrevistas personales, una en la etapa central de desarrollo del proyecto y un último encuentro al cierre de los talleres como proceso de monitoreo cualitativo permitiéndonos interpretar lo sucedido a lo largo de su implementación. “Las discusiones grupales pueden dar perspectivas respecto de cómo y porqué se obtuvieron los resultados, independientemente de

²¹ Actividad b.3 de la MML

²² Actividad b.2 de la MML

²³ En ANEXO II se adjunta un modelo tentativo de trabajo

si un proyecto es un éxito o un fracaso, este seguimiento puede ayudar a efectuar un trabajo mejor la próxima vez” (Mella, 2000:4)

Otra de las herramientas a utilizar es el análisis cualitativo de datos; el mismo nos permitirá ir reflexionando sobre los avances que el proyecto va teniendo. En este sentido a partir de las entrevistas efectuadas se categorizarán para definir variables e indicadores que nos permitan observar posibles cambios producidos a partir de la implementación del proyecto. Para concretar esto el Municipio adquirirá el software Atlas.Ti el cual es un potente conjunto de herramientas para el análisis cualitativo de grandes cuerpos de datos textuales, gráficos y de vídeo; ayuda a organizar, reagrupar y gestionar el material de manera creativa y, al mismo tiempo, sistemática. El equipo de Empleo será el encargado de efectuar los monitoreos, por ello se capacitará en el manejo de esta herramienta.

Del mismo modo nos valdremos de técnicas cuantitativas derivadas de la investigación documental y el análisis estadístico que nos serán de gran utilidad como otro mecanismo de monitoreo de avances que presente el proyecto. A partir de las entrevistas cualitativas con las beneficiarias y con el sector público – privado, se irán generando nuevas variables de mediación, además de las ya previstas por el proyecto, que nos servirán para afianzar las acciones planificadas mejorando actividades y reformulando propuestas en el caso de requerirse.

En conclusión las técnicas previstas son: la entrevista cualitativa, grupos focales, el análisis cualitativo de datos, la investigación documental y el análisis estadístico; las cuáles serán implementadas desde la Oficina de Empleo, en articulación con los Gabinetes Interdisciplinarios y las secretarías de Salud e Inclusión Social.

Determinación de los plazos y actividades

A partir de la breve reseña efectuada sobre los componentes creemos que las actividades que deberán completarse para cumplir con los mismos son las siguientes²⁴:

a.1 Disponer del espacio físico de trabajo: Tal como se mencionara unos apartados anteriores, se hará uso de las instalaciones edilicias de los MUNICERCAS que comprenden los barrios Felipe Botta y Carlos Pellegrini (7); Nicolás Avellaneda y San Nicolás (1). Así mismo se cuenta con las instalaciones del Centro de Apoyo “Javier Suppo” y “Ramón J. Cárcano”. A los fines de evitar la superposición de acciones y tareas se evaluará con los responsables de los espacios mencionados para coordinar los días y horarios previstos para el dictado de los talleres.

a.2 Conformar gabinete interdisciplinario de tutores: en los primeros meses del año, la Secretaría de Educación deberá efectuar las entrevistas necesarias para cerrar el gabinete de contención y tutores que tendrán como responsabilidad acompañar a las beneficiarias a lo largo del proyecto a los fines de alcanzar los objetivos propuestos.

a.3 Publicitar los talleres por los medios de comunicación: a principio del mes de Marzo se procederá a iniciar con la campaña de promoción de los talleres, para ello se realizará una conferencia de prensa inicial para luego iniciar la etapa de volanteo, posteo en la web, comunicación en radio y tv.

a.4 Abrir inscripciones: al mismo tiempo en que se inicia la campaña de promoción de los talleres se abrirán las inscripciones, pudiendo las interesadas acercarse a los MUNICERCA 1 y 7, o bien a las oficinas de empleo ubicadas en el centro de la ciudad. Habrá tiempo hasta la última semana de marzo ya que en la segunda semana de abril se dará inicio a los cursos.

²⁴ En Anexo I se incorpora tabla calendario para una imagen más clara y compacta

a.5 Articular bancos en los Centros de Promoción Familiar para las jóvenes con hijos: como el propósito es poder generar facilidades e incentivos para aquellas jóvenes madres que no tengan a dónde ubicar a los menores a sus cargos es que se realizarán las gestiones necesarias para brindar contención desde los CPF a los fines de poder acceder al dictado de los talleres. Actualmente los mismos tienen doble jornada de 7.00 a 14.00 y de 13.00 a 22.00

a.6 Articular bolsones familiares en función de las inscripciones: otro de los obstáculos que pude observar al momento de analizar los antecedentes de otros proyectos similares al propuesto fue el de sostén económico que muchas mujeres representan para su hogar, en tal sentido en los casos que lo requieran y en función de las entrevistas personales que se realicen se brindarán ayuda a través de los bolsones de alimentos que se brindan desde la Secretaría de Inclusión Social y Familia.

a.7 Iniciar talleres: Finalizadas todas las actividades precedentes se dará inicio a los talleres y seminarios que se dividirán en dos cuatrimestres, desde abril a julio y de agosto a noviembre. Los mismos tendrán la duración de 8 meses o bien podrán realizarse jornadas especiales de formación a desarrollarse en una semana al mes y sobre temas puntuales tales como: derecho laboral, salud físico – mental, derecho de género, convivencia.

a.8 Elaborar, entregar y evaluar informes de seguimiento: en función de ir evaluando no sólo los conocimientos adquiridos tras el dictado del contenido previsto sino también el desempeño en general de las alumnas, se procederá a efectuar los informes de seguimiento para ir analizando distintas aptitudes y actitudes de las jóvenes mujeres. De ese modo pretendemos ajustar las herramientas que deberemos ir generando para su futura inserción laboral, es por ello que una vez al mes a partir de mayo los equipos de las distintas secretarías afectadas junto al gabinete interdisciplinaria efectuarán una reunión de trabajo para analizar las acciones concretadas y los resultados obtenidos hasta el momento. El interés final de estas actividades es poder detectar posibles

dificultades que puedan ir presentando las beneficiarias que podrían impedir su finalización de los talleres, del mismo modo se podrá ir evaluando cada caso particular y acompañar en diversas acciones que las mismas alumnas deberán ir concretando.

a.9 Concretar pasantías: durante el último mes de la capacitación, es decir octubre – noviembre, las beneficiarias deberán desarrollar una actividad pasantía en espacios públicos – privados que ellas gestionen y que se desarrollen con la formación que han venido adquiriendo.

a.10 Entregar de certificados: Concluida la capacitación, durante el mes de diciembre se hará entrega de la certificación correspondiente que avale la formación recibida.

b.1 Presentar al Concejo Deliberante proyecto para otorgar beneficios en las contribuciones que realiza el sector privado a los fines de promover el empleo juvenil: la propuesta se orienta a generar entre un 5 y 10% de descuento en las tasas de servicio a la propiedad y tasa de comercio, dependiendo del número de nuevos empleados que se incorporen, siendo mayores los beneficios si se apuesta a emplear a jóvenes mujeres que resulten beneficiarias del programa de empoderamiento femenino.

b.2 Articular con el sector privado los distintos programas de incentivo al nuevo empleo: desde la oficina de empleo se visitará a las empresas de la ciudad y la región promocionando las distintas acciones gubernamentales del ámbito local, provincial y nacional a los fines de generar convenios de trabajo conjunto que permitan generar nuevos puestos de trabajo para las beneficiarias de los talleres.

b.3 Realizar jornadas de asesoramiento sobre mecanismos de incentivos para la incorporación de mano de obra: además de articular los distintos programas se efectuarán jornadas de asesoramiento continuo sobre la importancia de la promoción del empleo joven.

c.1 Conformar gabinete interdisciplinario de tutores: en los primeros meses del año, la Secretaría de Educación deberá efectuar las entrevistas necesarias para cerrar el gabinete de contención y tutores que tendrán como responsabilidad acompañar a las beneficiarias a lo largo del proyecto a los fines de alcanzar los objetivos propuestos.

c.2 Realizar reuniones de trabajo mensuales con el gabinete interdisciplinario y los responsables de las distintas áreas intervinientes: tal como se mencionara en la actividad A8 y con el objetivo de lograr la transversalidad buscada, se realizarán reuniones mensuales al inicio de cada mes a los fines de poner en común los resultados alcanzados para evaluar los avances o no avances que pudieran estar desarrollándose. Como mencionáramos las alumnas tendrán un seguimiento desde el momento de su inscripción donde se efectuará la primer entrevista formal, para luego efectuar otras informales y talleres de seguimiento con el propósito de evaluar su formación y adaptación desde distintos ámbitos y visiones.

c.3 Concretar talleres de empoderamiento femenino: serán claves estas jornadas que se realizarán de manera bimestral logrando cuatro encuentros en el año con el objetivo de lograr que las jóvenes mujeres puedan hallar distintos valores, sentimientos, acciones que consoliden su autoestima y las invita a generar nuevos emprendimientos.

c.4 Gestionar incentivos y/o ayudas económicas para promover el desarrollo de emprendimientos: a los fines de poder acompañar a las egresadas en aquellos proyectos que pudieran generar de manera individual y/o grupal (conformación de cooperativas de trabajo), se realizarán las gestiones necesarias para otorgar ayudas económicas que posibiliten encarar emprendimientos productivos.

c.5 Efectuar el seguimiento post capacitación en el proceso de inserción laboral al ámbito del trabajo decente: ésta será una de las actividades claves para velar por el cumplimiento del objetivo principal del proyecto que es la

inserción laboral decente de quienes efectúen su capacitación en los talleres integrales, por ello será la continuación del seguimiento que las alumnas tendrán desde que inicia el proceso de cursado hasta un año posterior al mismo a los fines de ir velando por su incorporación al trabajo ya sea en relación de dependencia o bien de manera independiente.

Recursos Humanos, Materiales y Financieros

Los recursos humanos que se destinarán al presente proyecto se encuentran, en su mayoría, trabajando en Jefatura de Gabinete que tiene a cargo la Oficina de Empleo espacio puntual desde el cual se coordinará el proyecto. Así mismo dependen de Jefatura la Dirección de Relaciones Institucionales y Capacitación, que brindará especial asistencia en lo que refiere a las actividades destinadas al empoderamiento de las jóvenes mujeres²⁵.

Por su parte la Oficina de Proyectos y Cooperación Internacional, también dependiente de Jefatura de Gabinete, brindará asistencia en lo referente a gestionar incentivos y/o ayudas económicas para promover el desarrollo de emprendimientos²⁶.

Los MUNICERCA 1 y 7, donde se localiza la población objeto, dependen de la Subsecretaría de Descentralización Territorial – Jefatura de Gabinete. Los Directores de dichos espacios trabajarán de manera constante y articulada con la Oficina de Empleo y las restantes Secretarías a los fines de asegurar y facilitar la disponibilidad de los espacios y demás herramientas que se requieran para la ejecución del proyecto.

El personal que conformará el Gabinete Interdisciplinario está previsto en el presupuesto de la Secretaría de Educación, al igual que los docentes y talleristas quiénes están enmarcados dentro de la Escuela de Oficio de la ciudad de Villa María.

En cuanto a los espacios físicos y/o edilicios donde se brindarán los talleres, cursos y capacitaciones ya se encuentran emplazados y en pleno funcionamiento, con un presupuesto destinado a su normal actividad a lo largo del año comprendiendo mantenimiento, limpieza y servicios.

²⁵ Más precisamente se hace alusión al punto c.3 de la MML

²⁶ Punto c.4 de la MML

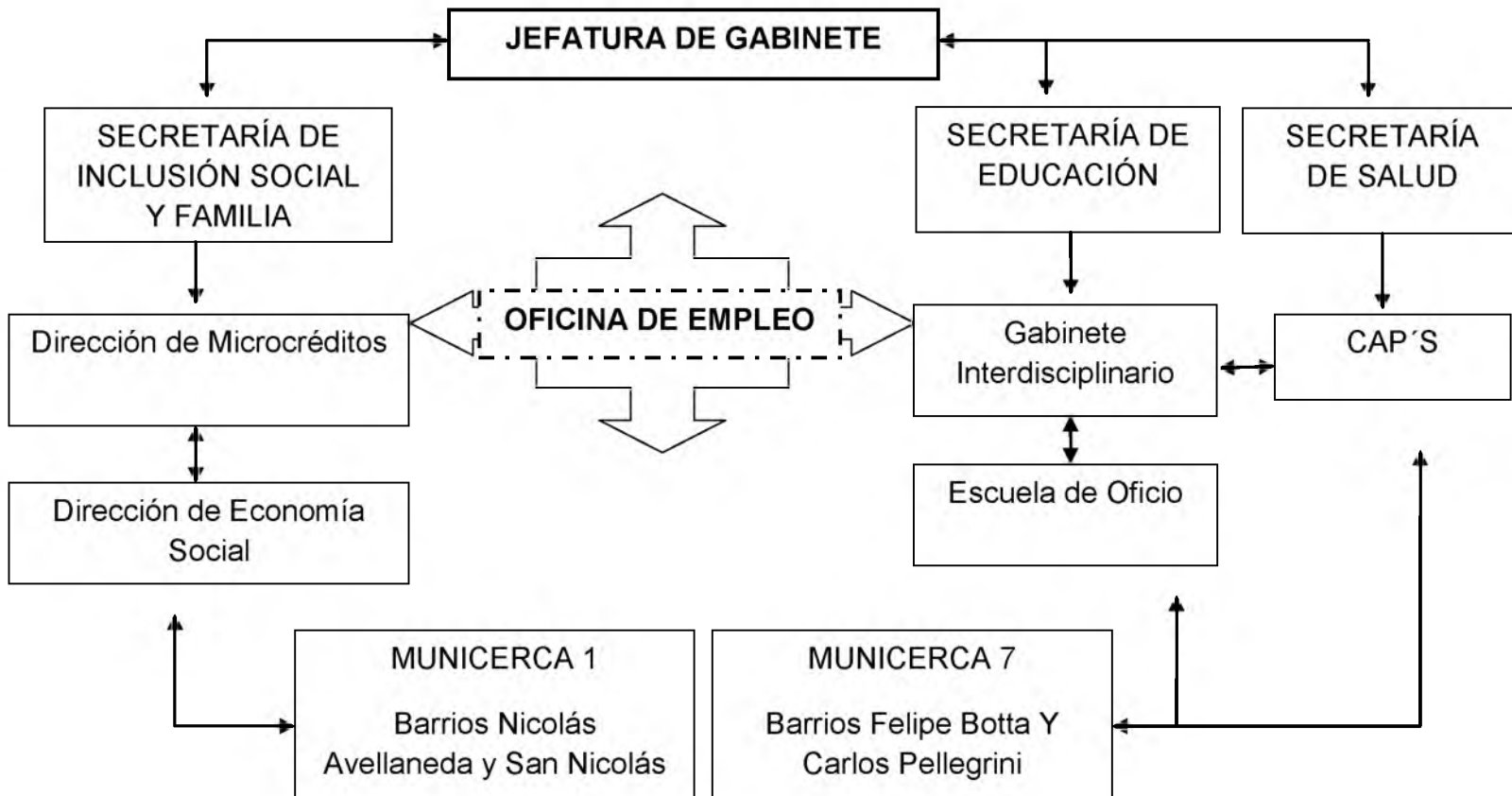
En lo que refiere a materiales de trabajo y publicidad de los talleres propiamente dichos el presupuesto estará contemplado desde la secretaría de Educación. Por su parte los materiales de trabajo requeridos por los equipos evaluadores, de seguimiento y monitoreo; así como la capacitación del equipo de Empleo estará previsto en el nuevo presupuesto que se genere para el área. En este mismo también se incorporará los gastos de adquisición del Software Atlas.Ti y la inversión que se efectuará en ayudas económicas de formación para beneficiarias del proyecto y ayudas de financiamiento para emprendimientos que las jóvenes mujeres desarrollen.

Nombre del recurso	Detalle	Act	Sub Act	Costo Mensual	Costo Total	Comentarios
Instalaciones Edilicias	MUNICERCA 1	A.1		\$ 1.291.666	\$ 15.500.000	Presupuesto Municipal
	MUNICERCA 7	A.1		\$ 1.291.666	\$ 15.500.000	Presupuesto Municipal
	Centro de Promoción "Javier Suppo"	A.1	A.5	\$ 1.350.000	\$ 16.200.000	Presupuesto Municipal
	Centro de Promoción "Ramón J. Cárcano"	A.1	A.5	\$ 1.350.000	\$ 16.200.000	Presupuesto Municipal
Gabinete Interdisciplinario	Honorarios para equipo entre 10/20 personas	A.2	A.8, A.10, C.1	\$ 2.000.000	\$ 26.000.000	Presupuesto Municipal
Publicidad		A.3		\$ 15.000	\$ 180.000	Presupuesto Municipal
Escuela de Oficios		A.4	A.7	\$ 89.978	\$ 1.079.730	Presupuesto Municipal
Bolsones alimenticios		A.6		\$ 625.000	\$ 7.500.000	Presupuesto Municipal
Materiales de Librería		B.3		\$ 10.000	\$ 120.000	Presupuesto Municipal
Talleres de empoderamiento		C.3		\$ 62.500	\$ 750.000	Presupuesto Municipal
Ayuda económica emprendimientos		C.4		\$ 120.000	\$ 1.440.000	Presupuesto Municipal
					\$ 100.469.730	

Estructura de Gestión o Administración del Proyecto:

Tal como mencionáramos en el apartado del Marco Institucional el presente proyecto se ejecutará en la Ciudad de Villa María, Córdoba, dentro de la estructura orgánica del municipio. El área específica que tendrá a cargo su implementación será Jefatura de Gabinete, más puntualmente la Oficina de Empleo

Dentro de dicha estructura pensamos el siguiente organigrama:



Dónde:

El Director de la Oficina de Empleo junto a su equipo de trabajo serán los responsables de ejecutar el proyecto articulando el trabajo con todas las direcciones involucradas en las distintas tareas a desarrollar. Por ello la centralidad que se le da en el organigrama.

Así mismo se intenta con esa imagen demostrar la necesaria interlocución permanente requerida, un trabajo transversal que será refrendado permanentemente por la Jefatura de Gabinete, máxima autoridad responsable inmediata de lograr este tipo de trabajo desde el Ejecutivo Municipal.

Dos direcciones dependientes de la Secretaría de Inclusión Social y Familia serán determinantes en el proyecto como son Economía Social y Microcrédito, los talleres por ellos brindados sumado a sus asesoramiento serán fundamentales para que las beneficiarias del proyecto puedan ver en los emprendimientos y las cooperativas otra herramienta de salida laboral muy adecuada cuando el trabajo merma desde los sectores públicos y privados.

También dependen de esta Secretaría los Centros de Promoción Familiar con los que se articularán bancos para los hijos de las beneficiarias que éstas cuente con el tiempo necesario para su formación.

Por su parte la Secretaría de Educación con la Escuela de Oficio y el Gabinete Interdisciplinario brindarán la contención necesaria en lo referente a capacitación y seguimiento de expectativas y necesidades, articulando sus gestiones con las demás áreas en búsqueda de los objetivos propuestos.

Finalmente la Secretaría de Salud acompañará el proceso con sus Centros de Atención Primaria de la Salud conteniendo a las familias en todo lo referido a cuestiones médicas, ayudando en la detección de posibles inconvenientes que puedan presentarse.

Comunicación Interna – Externa

Bien es sabido que las demandas actuales, las políticas públicas que en función de ellas se implementan, los cambios del entorno y de las propias dinámicas de la gestión pública hacia el interior de sus administraciones requieren de soluciones transversales (Salvador, 2012).

En este sentido se entiende la transversalidad "...en términos de opción organizativa orientada a introducir objetivos compartidos por el conjunto de la organización y que van más allá de los asignados a cada división u órgano sectorial, pero que requieren de su participación efectiva para su consecución" (Salvador, 2012:221).

De este modo, y tal cómo se mencionara en la descripción de actividades, se realizarán reuniones de equipo una vez al mes; más precisamente al inicio de cada mes a los fines de poner en común las acciones realizadas por cada una de las áreas en post de contribuir a la concreción del propósito planteado por el presente proyecto.

Lo que se pretende con estas acciones es, afianzar el trabajo en equipo teniendo como principal eje al ser humano; es decir que el objetivo último y que se encuentra por encima de cada una de las metas particulares es lograr que las jóvenes mujeres beneficiarias participantes de los talleres de oficio y empoderamiento alcancen y consoliden la formación que les permita acceder a trabajos decentes.

Del mismo modo el desarrollo de la plataforma Atlas.Ti apuntará a consolidar este trabajo desde lo informático facilitando luego también la transversalidad hacia el exterior, logrando materializar los avances en informes loables de compartir con la sociedad toda.

En este sentido el proyecto apuesta a reforzar la cultura de la transversalidad afianzando los sistemas de coordinación horizontales que favorezcan la participación de los diferentes miembros de la organización motivándolos a desarrollar diversas opciones de trabajo.

En resumen, el Director de Empleo será un delegado directo del Jefe de Gabinete en la búsqueda de la coordinación y comunicación intersecretarías y direcciones en lo que refiere a este proyecto en particular; por lo que será el responsable de asegurar la concreción de las reuniones mensuales donde se ponga en común la

información toda y generando el archivo y tratamiento de la misma para ir avanzando en los monitoreos e informes finales.

Mecanismos de Monitoreo e Indicadores:

Considerando los fines, propósito y componentes planteados en el proyecto se han pensado en los siguientes mecanismos de monitoreo:

Fines:

- A. Contribuir a elevar el índice de inserción laboral de jóvenes mujeres en la ciudad de Villa María
 - 1. Incrementar un 10% la tasa de jóvenes mujeres ocupadas
 - 2. Incrementar en un 10% la demanda laboral femenina

Las encuestas con las cuáles encaramos el presente proyecto nos dicen que un 40% de la población femenina se encuentra actualmente ocupada, nuestro propósito es alcanzar un porcentaje similar a la población masculina que se encuentra en un 56,1% en los dos primeros años de encarado el proyecto (OIR – UNVM, 2014).

Lo mismo ocurre con el índice de demanda laboral - IDL²⁷ - femenina el cuál cerró el año 2016 en un 11, 8% siendo nuestro objetivo acercarnos al IDL masculino que finalizó en un 23,5% (OIR – UNVM, 2016).

Los mecanismos de monitoreo serán los informes elaborados por la Oficina de Empleo y el Observatorio Integral de la Región, dependiente de la Universidad Nacional de Villa María, cotejados a su vez con los datos aportados por el INDEC.

- B. Favorecer la inclusión social y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres jóvenes
 - 1. Alcanzar el 65% de mujeres con vacaciones pagas en el trabajo

²⁷ El índice de demanda laboral – IDL para Villa María - Villa Nueva, cuantifica la evolución mensual de la demanda de puestos de trabajo de estas dos ciudades. El cálculo se realiza tomando como fuente de información los avisos clasificados de los días domingo del diario de mayor circulación de ambas ciudades, El Diario del Centro del País. En http://extension.unvm.edu.ar/?page_id=4443

2. Alcanzar el 65% de mujeres que cobren aguinaldo en su trabajo
3. Alcanzar el 65% de mujeres que cobren los días de ausencia por enfermedad
4. Alcanzar el 65% de empleos con obra social para mujeres
5. Reducir en un 5% los trabajos que no cuenten con ninguno de los beneficios arriba mencionados
6. Reducir a la mitad los embarazos juveniles registrados en la ciudad

En el marco teórico me explayé sobre el rol preponderante que el empleo juega en la inserción social de los jóvenes, en su relación para con la sociedad y en el desempeño como ciudadanos. A su vez definí la importancia de contar con un trabajo decente donde se respeten los derechos, los ingresos, la protección social, la libertad sindical y el diálogo social entre otras cuestiones.

Todas estas condiciones permitirán, a mi criterio, mejorar las condiciones de inclusión y pleno ejercicio de los derechos; aportando a reducir la vulnerabilidad en la que se encuentra la población objeto del presente proyecto.

En tal sentido creo que las variables identificadas y que forman parte de los informes que el OIR ha venido realizando en los últimos años, nos permitirán evaluar si se produce una mejoría en las condiciones de empleabilidad generadas a partir de la puesta en marcha de los talleres de capacitación y empoderamiento.

Cabe mencionar que partimos de la base que el 60,9% de las mujeres cuentan con vacaciones pagas en su trabajo, el 59,3% tiene aguinaldo, 58,1% cuenta con los días pagos por enfermedad, el 54% tiene obra social y sólo el 8,9% no cuenta con ninguna de las anteriores condiciones mencionadas (OIR – UNVM, 2014).

En cuanto a los embarazos juveniles, el propósito sería que los mismos no superen el número de 800 para mujeres de entre 14 y 25 años.

Los mecanismos de monitoreo serán los informes elaborados por la Oficina de Empleo, la Secretaría de Salud de la Municipalidad de Villa María y el

Observatorio Integral de la Región, dependiente de la Universidad Nacional de Villa María.

C. Aportar al incremento del compromiso del sector privado de Villa María para con la inserción laboral de jóvenes mujeres

1. Elevar un 10% el nivel de mujeres empleadas en el sector privado

Actualmente el sector privado tiene como empleados un 60% de personas de sexo masculino y un 40% del sexo femenino (OIR – UNVM, 2014). La idea es que en el transcurso de dos años de puesto en marcha el presente proyecto este índice se encuentre más equilibrado, tendiendo a un 50% – 50%.

Los mecanismos de monitoreo serán los informes elaborados por la Oficina de Empleo y el Observatorio Integral de la Región, dependiente de la Universidad Nacional de Villa María, cotejados a su vez con los datos aportados por el INDEC.

D. Contribuir a reducir los índices de embarazos juveniles y violencia de género en la ciudad de Villa María

1. Reducir a la mitad los embarazos juveniles registrados en la ciudad
2. Disminuir en un 10% las denuncias por violencia de género en la ciudad

Tal como lo mencionara en apartados anteriores el propósito es que en los próximos dos años los embarazos juveniles no superen el número de 800 casos, por su parte en función de los datos aportados por el Poder Judicial de la Provincia de Córdoba donde se presentaron un total de 1902 casos de denuncias para Villa María; lo que pretendo es que dicho número se reduzca en un 10% (Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, 2016).

En este caso los mecanismos de monitoreo será el seguimiento de los informes del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, cotejados y articulados con la información brindada por la Secretaría de Inclusión Social y Familia.

Propósito

Jóvenes mujeres empoderadas y con competencias necesarias para encarar actividades y/o emprendimientos que las incorpore al ámbito laboral para el año 2017

1. Incrementar un 7% el empleo formal para jóvenes mujeres
2. Incrementar un 20% la tasa de jóvenes mujeres económicamente activas
3. Incrementar un 5% el número de jóvenes mujeres que forman parte de alguna organización

A lo largo del proyecto he planteado la vulnerabilidad de la población objeto, especificando las marcas que pueden generar estar siempre abocada al hogar, abandonando los estudios y toda otra forma de intervención social; por ello es que planteamos estos talleres de formación y empoderamiento para trabajar el autoestima de las jóvenes mujeres a los fines puedan proyectar un futuro mejor.

En tal sentido, viendo que en los datos más actualizados nos dicen que el 50% de las mujeres de entre 14 y 29 años se encuentran inactivas (OIR – UNVM, 2014), pretendemos que dicho número caiga un 20% incrementando las tasas de ocupación y/o desocupación; comprendiendo que en términos estadísticos ocupados y desocupados tienen participación en el mercado laboral.

Por otro lado explicamos que un empleo decente es aquel que permite a la persona contar con todos los derechos que el mismo supone, en tal sentido es que pretendemos que el 7% de quienes pasen a tener participación en el mercado laboral lo tengan como ocupados y en condiciones de regularidad.

Tanto en la entrevista individual como en la grupal trataremos de indagar sobre la actividad social que las jóvenes mujeres desarrollan; permitiéndonos ello conocer si es que forman parte de algún tipo de organización social ya sea religiosa, deportiva, política o cualquier otra índole. Entiendo que éste se convierte en un indicador del empoderamiento que la mujer tiene sobre sí y sobre el resto de la población tal como lo definiera en el marco teórico.

Los mecanismos de monitoreo serán los informes elaborados por la Oficina de Empleo y el Observatorio Integral de la Región, dependiente de la Universidad Nacional de Villa María, cotejados a su vez con los datos aportados por el INDEC.

Componentes:

a) Capacitación transversal e integral en marcha

1. N° de alumnas inscriptas para realizar los talleres
2. N° de alumnas que efectivamente realizan el cursado
3. N° de alumnas que finalizan los talleres

Tal como lo planteara con anterioridad con este componente pretendemos generar un ámbito de formación que brinde las competencias necesarias para defenderse en la cotidianidad de la vida, suponiéndose transversal e integral porque no sólo brindará herramientas de formación en oficio u otras capacitaciones para mejorar la currícula de las mujeres jóvenes, sino que se presentarán como un espacio de contención donde la población en cuestión podrá encontrar el ámbito para adquirir todos los conocimientos necesarios que le permitan enfrentar la vida en sociedad como sujetos de derechos y obligaciones ciudadanas.

De este modo será esencial tener presente la cantidad de jóvenes mujeres que se muestran interesadas en efectuar la capacitación, cuántas de ellas realizan el cursado y cuántas efectivamente lo finalizan.

Este seguimiento estará a cargo de la Oficina de Empleo en articulación con la Escuela de Oficios y los MUNICERCAS involucrados.

b) Acciones tendientes a promover la generación de empleo para jóvenes mujeres articuladas

1. N° de empresas que aprovechan los incentivos ofrecidos desde el Municipio para incorporar nuevo personal asociado a la población beneficiaria
2. N° de nuevos empleos generados

3. N° de encuentros concretados para el asesoramiento de empresas en beneficios por la incorporación de personal femenino joven
4. N° de empresas que participaron de las jornadas de asesoramiento
5. N° de proyectos de autoempleo presentados ante la Oficina de Empleo
6. N° de nuevos emprendimientos financiados a través de la Oficina de Empleo
7. N° de nuevos emprendimientos financiados a través de otros programas gestionados desde la Oficina de Empleo

Las oportunidades de empleo que existan o se puedan generar serán un elemento muy importante en el marco del proyecto, por lo que será de gran importancia tener presente las empresas que se interioricen sobre los incentivos para incorporar personal, como así también las gestiones de fondos para financiar proyectos de emprendimiento personal y/o conformación de cooperativas como alternativa a la salida laboral en relación de dependencia.

Este seguimiento estará a cargo de la Oficina de Empleo, de manera articulada con la Oficina de Proyectos y Cooperación Internacional, Microcréditos y la Dirección de Economía Social.

c) Mecanismos de empoderamiento femenino-juvenil
funcionando

1. Reducir en un 5% el número de mujeres económicamente inactivas

Cuando se evalúa a la población inactiva es posible observar que del 10,2% de las jóvenes mujeres que no se encuentran en el mercado laboral, solo 63% está abocada a los estudios (en el caso de los hombres el 92% no está buscando trabajo porque estudia), el 33% de ese total está ocupada en tareas domésticas. Este proyecto pretende que este grupo pueda encontrar otras opciones en las que desempeñarse.

Este interés se fundamenta en cuestiones antes planteadas referidas a la baja autoestima y la desvalorización que la mujer hace hacia su persona cuando se

encuentra la mayor parte del tiempo abocada a tareas del hogar, sin capacitación o participación social que la empodere como ciudadana con derechos y obligaciones.

Los mecanismos de monitoreo serán los informes elaborados por la Oficina de Empleo y el Observatorio Integral de la Región, dependiente de la Universidad Nacional de Villa María, cotejados a su vez con los datos aportados por el INDEC.

Factores externos condicionantes

Al momento de pensar los principales supuestos que pueden condicionar el proyecto he reflexionado que, en lo referido a la concreción de los fines deben darse:

- Condiciones socio-económicas estables, en tal sentido uno entiende que los tres niveles estamentales; nación, provincia y municipio, se mantendrán medianamente en las mismas condiciones que la actualidad en cuanto a participación ciudadana, crecimiento económico y tranquilidad social; por lo que no se avecina ningún tipo de crisis o recesión que pudiera desestimar absolutamente todo el proyecto.
- Predisposición y compromiso del sector empresarial, se realizarán diversas acciones destinadas a incentivar el involucramiento del sector privado en lo referido a la generación de empleo para jóvenes mujeres. Así mismo a través de los encuentros para estimular y asesorar sobre las ventajas del empleo femenino considero que se crearán las condiciones adecuadas para asegurar el aporte estipulado.
- Sostenibilidad del proyecto por parte del Estado Municipal, bien es sabido que los fines son objetivos a más largo plazo que quizás a los dos años de implementación del proyecto sea posible visualizar los beneficios aportados. En tal sentido se hace primordial que estas acciones se sucedan en el tiempo para alcanzar las metas previstas.

En lo referido al propósito en sí considero que los principales supuestos a considerar son:

- Las mujeres jóvenes incorporan los conocimientos y habilidades, esto será esencial de asegurar a lo largo de la ejecución de la propuesta, por ello será de suma importancia las reuniones del equipo interdisciplinario para evaluar de manera permanente y monitorear los avances generados. El estímulo permanente y la contención que todo el equipo realice a las beneficiarias, desde el inicio de las capacitaciones y en el año posterior a

las mismas, será una de las principales tareas que la Oficina de Empleo deberá asegurar.

- El sector público y privado se compromete con las acciones mínimas necesarias, con esto me refiero al necesario involucramiento que ambas partes deben tener para con el proyecto, por ello también el diálogo permanente entre las partes será un ejercicio asegurado en las distintas etapas de trabajo previstas.

En cuanto a los supuestos que pueden afectar a los componentes del proyecto es necesario tener presente:

- Que los espacios físicos previstos para el dictado de los talleres se encuentren en condiciones, con los materiales necesarios y todo el equipamiento requerido.
- Un compromiso sincero por parte del equipo de trabajo es muy importante ya que sus intervenciones en cuanto a la información que se recoja en las entrevistas y focus group, los distintos informes que se elaboren para el seguimiento y monitoreo del proyecto, en este marco las contenciones que brinden serán esenciales.
- En el marco del Concejo Deliberante deberán forjarse los acuerdos necesarios para generar los incentivos que se proponen. En tal sentido entendemos que todas las fuerzas acuerdan en la necesidad de crear condiciones institucionales que aporten nuevos marcos de acompañamiento al sector femenino orientados a contener la vulnerabilidad de esta población.
- Entiendo que las jóvenes mujeres están buscando nuevas oportunidades, reclaman espacios de diálogo, escucha y contención para afrontar nuevas realidades que las superan, por lo que su involucramiento en el proyecto será importante.

Finalmente en lo referido a las actividades en sí:

- Es importante la responsabilidad y coherencia en el manejo del presupuesto, además del compromiso del DEM por mantener los montos

reales presupuestados a los fines de contar con el financiamiento necesario y previsto para la correcta ejecución del proyecto.

Referencia Bibliográfica

- Abdala, Ernesto “Jóvenes, educación y empleo en América Latina”. Organización Internacional del Trabajo, 2002.
- Abdala, Ernesto “Nuevas soluciones para un viejo problema: modelos de capacitación para el empleo de jóvenes. Aprendizajes en América Latina”. La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva, Montevideo, 2005.
- Arteaga Botello, Nelson “Vulnerabilidad y desafiliación social en la obra de Robert Castel” Revista Sociológica, año 23, número 68. 2008
- Barbetti, Pablo Andrés “Estrategias de inclusión socio-laboral juvenil. Acerca del papel del Estado, las Empresas y la Sociedad Civil en los diseños normativos de las políticas públicas” 2010 Recuperado de: http://ces.unne.edu.ar/publicaciones/Barbetti2010_2.pdf 28/10/2015
- Brandán Zehnder, Ma. Gabriela “¿Empleables para qué? Jóvenes e inclusión laboral en el marco del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (MTEySS)” 2010. Recuperado de: <http://www.llanocba.com.ar/site/index.php/publicaciones/ponencias/ponencias-todas.html> Falta fecha de consulta.
- Carta Orgánica Municipal de la ciudad de Villa María. Decreto N° 187, marzo, 1996. Recuperado de: http://www.ioseperezcorti.com.ar/Archivos/Legislacion/Provincial/Cordoba/Municipios/Cartas_Organicas_Municipales/Villa_Maria_COM_2002.pdf
- Castel, Robert “Empleo, Desocupación, Exclusiones”, Documento de Trabajo del Seminario Intensivo de Investigación, París 1999.
- Castel, Robert “Los Riesgos de Exclusión Social en un contexto de incertidumbre”. Revista Internacional de Sociología (RIS), Vol. 72, Extra 1, 15-24, Junio 2014
- Deledicque, Melina; Féliz, Mariano y Sergio, Alejandro P. “Vulnerabilidad, ¿Antesala de la pobreza?” 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 2001

- De León, Magdalena (comp.) “Poder y empoderamiento de las mujeres”. Colombia, 1997. Recuperado de: http://lanic.utexas.edu/project/etext/colson/18/18_8.pdf
- Farías, Ma. Lourdes “Reflexión en torno al impacto de programas de empleo para jóvenes en Argentina. Un estudio de caso”. Revista Última Década N° 35, Valparaíso, 2011, PP. 169-194
- Ferrer Dufol, Javier “Trabajo decente (digno) y formación profesional”. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional N° 151, 2001. Montevideo – Cinterfor.
- Fernández Arroyo, Nicolás y Schejtman, Lorena “Planificación de políticas, programas y proyectos sociales” – 1ª ed. – Buenos Aires: Fundación IPPEC, 2012.
- INDEC – Instituto Nacional de Estadística y Censos “Encuesta Nacional de Jóvenes 2017. Principales resultados”, Buenos Aires, Septiembre 2015. Recuperado de: http://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/poblacion/resultados_enj_2014.pdf
- INDEC – Instituto Nacional de Estadística y Censos “Encuesta Nacional de Jóvenes 2017. Segundo informe de resultados”, Buenos Aires, Noviembre 2015. Recuperado de: http://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/resultados_enj_2014_2.pdf
- Mejía Navarrete, Julio “Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo”. Investigaciones Sociales Año VIII N° 13, pp 277 – 299. UNMSM / IIHS, Lima, 2004. Recuperado de: <file:///C:/Users/mariana/Google%20Drive/Maestr%C3%ADa%20Gesti%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica/Final%20Maestr%C3%ADa/Final%20Final/6928-24329-1-PB.pdf>
- Mella, Orlando “Grupos Focales (‘Focus Group’) Técnica de Investigación Cualitativa. Publicado como Documento de Trabajo N° 3, CIDE, Santiago, Chile, 2000

- Miranda Oliveira, José Olivio “La formación profesional y el trabajo decente” Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional N° 151, 2001. Montevideo – Cinterfor.
- Montaña, Sonia “Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de lucha contra la pobreza” pp. 361 – 377 Capítulo XI, en Atria, Raúl y et. al. “Capital Social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma” CEPAL, Santiago de Chile, 2003. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2340/S029693_es.pdf?sequence=1#page=359
- Moreno, Ma. Elena “Globalización y desarrollo local: Una nueva clave para entender las diferencias de Género”. Alternativas para el Desarrollo, Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE), El Salvador, 2003
- Noguera, Cecilia y De León, Gimena “Ellas Trabajando: inclusión laboral y social de jóvenes de la provincia de Buenos Aires”. Programa Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. 1a ed. - Buenos Aires, 2012.
- Observatorio Integral de la Región “Principales indicadores de Población Condición de Actividad. Aglomerado Villa María – Villa Nueva – Tercer Trimestre de 2017 (EAHU)”, Universidad Nacional de Villa María, Instituto de Extensión, Villa María, 2014. Recuperado de: <http://extension.unvm.edu.ar/wp-content/uploads/2016/03/Poblacion-y-Condicion-de-Actividad-EAHU-2014.pdf>
- Observatorio Integral de la Región “Mercado Laboral y Género – Aglomerado VM/VN (EAHU 2014 – 3° T)”, Universidad Nacional de Villa María, Instituto de Extensión, Villa María, 2014. Recuperado de: <http://extension.unvm.edu.ar/wp-content/uploads/2016/03/Mercado-Laboral-y-G%C3%A9nero-EAHU-2014.pdf>
- Observatorio Integral de la Región “Índice de demanda Laboral Villa María y Villa Nueva” Resumen Anual, Universidad Nacional de Villa María, Instituto de Extensión, Villa María, 2016. Recuperado de:

<http://extension.unvm.edu.ar/wp-content/uploads/2017/01/Informe-IDL-Resumen-2016.pdf>

- Perona, Néida et. al “Vulnerabilidad y Exclusión Social. Una propuesta metodológica para el estudio de las condiciones de vida de los hogares” Recuperado de: <http://wikipediacriminologica.es.tl/Grupos-vulnerables.htm>.
- Poder Judicial de la Provincia de Córdoba “Violencia Familiar en Córdoba” Informe, septiembre 2016. Recuperado de: <http://www.justiciacordoba.gob.ar/justiciacordoba/files/violencia/Informe%20Violencia%20Set%202016.pdf>
- Salvador, Miquel “E-Gobierno y cambio institucional: el impulso de la transversalidad en la Administración Pública”, Revista de Gestión Pública, Volumen I, N° 2. Julio – Diciembre 2012. ISSN 0719-1820 Recuperado en: http://www.revistadegestionpublica.cl/Vol_I_No_2/Salvador.pdf 24/04/2016
- Steinberg, Ma. Augusta “Proyecto de Investigación Juventud y Primer Empleo”. Cuaderno de Formación N° 11 INFORCAS, 2004
- TECCO, Claudio (1997), “Gobierno Municipal como Promotor del Desarrollo Local-Regional”, en GARCIA DELGADO, Daniel (Comp.) Hacia un nuevo modelo de gestión local. Municipio y Sociedad Civil en Argentina, FLACSO-CBC-UCC, Buenos Aires. Pp. 1-17
- Uriarte, Oscar Ermida “Trabajo decente y formación profesional” Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional N° 151, 2001. Montevideo – Cinterfor.

ANEXO I

Matriz del Marco Lógico – MML

	Objetivos	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Fines	A. Contribuir a elevar el índice de inserción laboral de jóvenes mujeres en la ciudad de Villa María	1. Incrementar un 10% la tasa de jóvenes mujeres ocupadas 2. Incrementar en un 10% la demanda laboral femenina	Informes elaborados desde la Oficina de Empleo, cotejando información con el OIR - INDEC	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones socio - económicas estables • Predisposición y compromiso del sector empresarial • Sostenibilidad del proyecto por parte del Estado Municipal
	B. Favorecer la inclusión social y el pleno ejercicio de los derechos de mujeres jóvenes	1. Alcanzar el 65% de mujeres con vacaciones pagas en el trabajo 2. Alcanzar el 65% de mujeres que cobren aguinaldo en su trabajo 3. Alcanzar el 65% de mujeres que cobren los días de ausencia por enfermedad 4. Alcanzar el 65% de empleos con obra social para mujeres	Informes elaborados desde la Oficina de Empleo, de manera conjunta con la Secretaría de Salud y el OIR	

		<p>5. Reducir en un 5% los trabajos que no cuenten con ninguno de los beneficios arriba mencionados</p> <p>6. Reducir a la mitad los embarazos juveniles registrados en la ciudad</p>		
	C. Aportar al incremento del compromiso del sector privado para con la inserción laboral de jóvenes mujeres	1. Elevar un 10% el nivel de mujeres empleadas en el sector privado	Informes elaborados desde la Oficina de Empleo, cotejando información con el OIR - INDEC	
	D. Contribuir a reducir los índices de embarazos juveniles y violencia de género en la ciudad de Villa María	<p>1. Reducir a la mitad los embarazos juveniles registrados en la ciudad</p> <p>2. Disminuir en un 10% las denuncias por violencia de</p>	Informes del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba cotejados con la información recabada en la Secretaría de Inclusión Social y Familia	

		género en la ciudad		
Propósito	JÓVENES MUJERES EMPODERADAS Y CON COMPETENCIAS NECESARIAS PARA ENCARAR ACTIVIDADES Y/O EMPRENDIMIENTOS QUE LAS INCORPORE AL ÁMBITO LABORAL PARA EL AÑO 2017	<ol style="list-style-type: none"> Incrementar un 7% el empleo formal para jóvenes mujeres Incrementar un 20% la tasa de jóvenes mujeres económicamente activas Incrementar un 5% el número de mujeres jóvenes que forman parte de alguna organización 	Informes elaborados desde la Oficina de Empleo, cotejando información con el OIR - INDEC	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres jóvenes incorporan los conocimientos y habilidades El sector público y privado se compromete con las acciones mínimas necesarias
Componentes	a) Capacitación transversal e integral en marcha	<ol style="list-style-type: none"> Nº de alumnas inscriptas para realizar los talleres Nº de alumnas que efectivamente realizan el cursado Nº de alumnas que finalizan los talleres 	Informes elaborados desde la Oficina de Empleo, de manera articulada con la Escuela de Oficio y los MUNICERCA	<ul style="list-style-type: none"> Espacios físicos en condiciones para el dictado de talleres Equipo interdisciplinario comprometido con el proyecto
	b) Acciones tendientes a promover la generación de empleo para jóvenes mujeres articuladas	<ol style="list-style-type: none"> Nº de empresas que aprovechan los incentivos ofrecidos desde el Municipio para incorporar 	Informes elaborados desde la Oficina de Empleo, de manera conjunta con la Oficina de Proyectos de Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo político para crear incentivos al sector privado Compromiso y

		<p>nuevo personal asociado a la población beneficiaria</p> <p>2. Nº de nuevos empleos generados</p> <p>3. Nº de encuentros concretados para el asesoramiento de empresas en beneficios por la incorporación de personal femenino joven</p> <p>4. Nº de empresas que participaron de las jornadas de asesoramiento</p> <p>5. Nº de proyectos de autoempleo presentados ante la Oficina de Empleo</p> <p>6. Nº de nuevos emprendimientos financiados a través de la Oficina de Empleo</p> <p>7. Nº de nuevos emprendimientos financiados a través de otros programas</p>	<p>Internacional, la Dirección de Economía Social y Microcréditos dependientes de la Secretaría de Inclusión Social y Familia</p>	<p>predisposición del sector empresarial local - regional</p>
--	--	--	---	---

		gestionados desde la Oficina de Empleo		
	c) Mecanismos de empoderamiento femenino – juvenil funcionando	1. Reducir en un 5% el número de mujeres económicamente inactivas	Informes elaborados desde la Oficina de Empleo, cotejando información con el OIR – INDEC	<ul style="list-style-type: none"> Jóvenes mujeres predispuestas a modificar su realidad
Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disponer el espacio físico de trabajo 2. Conformar gabinete interdisciplinario de tutores 3. Publicitar los talleres por los medios de comunicación 4. Abrir inscripciones para los talleres 5. Articular bancos en los CPF para las jóvenes mujeres con hijos 6. Articular bolsones familiares en función de las inscripciones 7. Iniciar talleres 8. Elaborar, entregar y evaluar informes de seguimiento. 9. Concretar pasantías para las alumnas 10. Entregar certificados 	Presupuesto Municipal	Informes ejecución presupuestaria	<ul style="list-style-type: none"> Estabilidad y responsabilidad en el manejo del presupuesto Compromiso del DEM para mantener los montos reales presupuestados para el proyecto
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar al Concejo Deliberante proyecto para otorgar beneficios en las contribuciones que realiza el sector privado a los fines de promover el empleo juvenil 2. Articular con el sector privado los distintos programas de incentivo al nuevo empleo 3. Realizar jornadas de asesoramiento sobre mecanismos de incentivos para la 	Presupuesto Municipal		

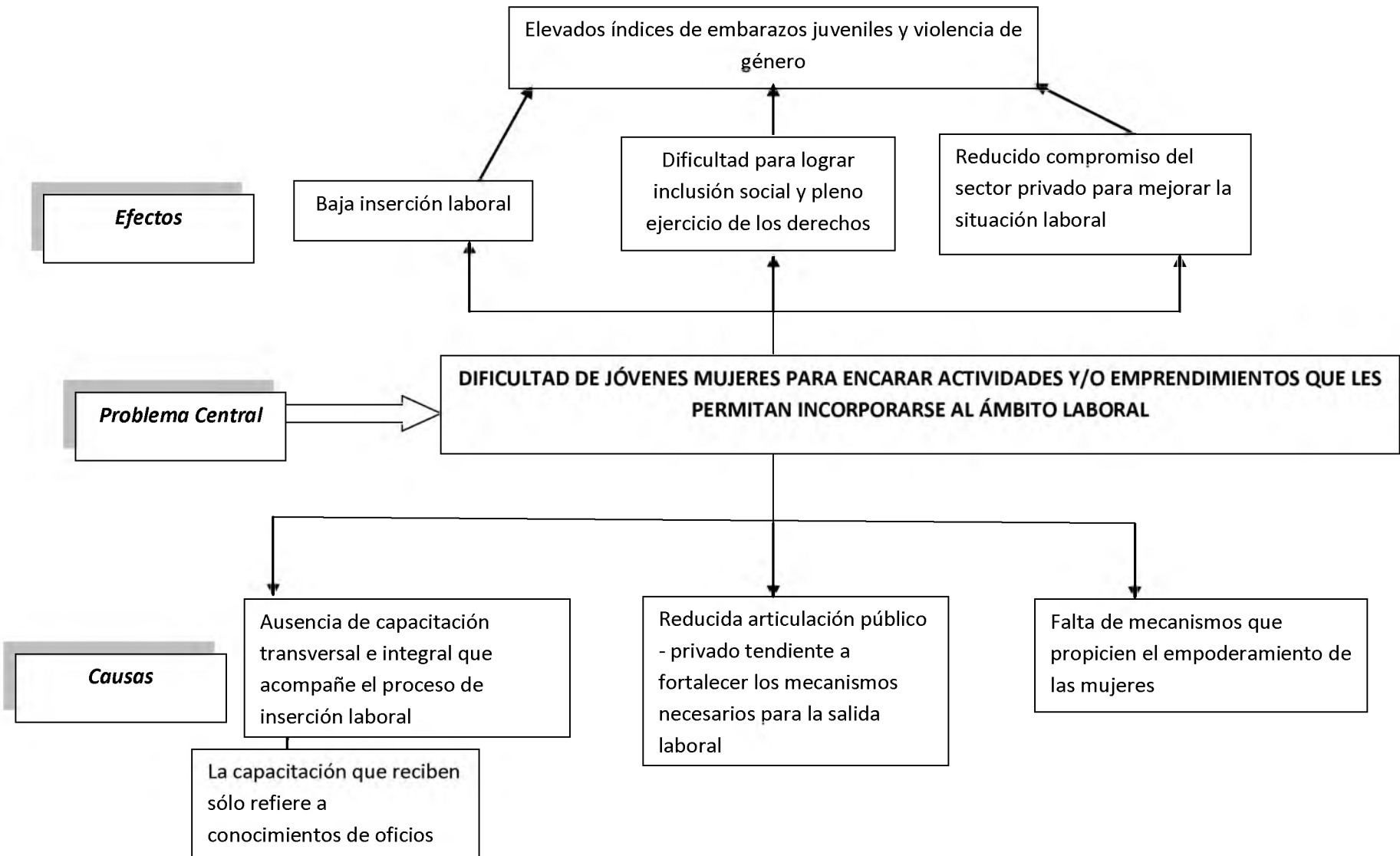
	incorporación de mano de obra			
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformar gabinete interdisciplinario de tutores 2. Realizar reuniones de trabajo mensuales con el gabinete interdisciplinario y los responsables de las distintas áreas intervinientes 3. Concretar talleres de empoderamiento femenino 4. Gestionar incentivos y/o ayudas económicas para promover el desarrollo de emprendimientos 5. Efectuar el seguimiento post capacitación en el proceso de inserción laboral al ámbito del trabajo decente 	Presupuesto Municipal		

Cuadro de Involucrados

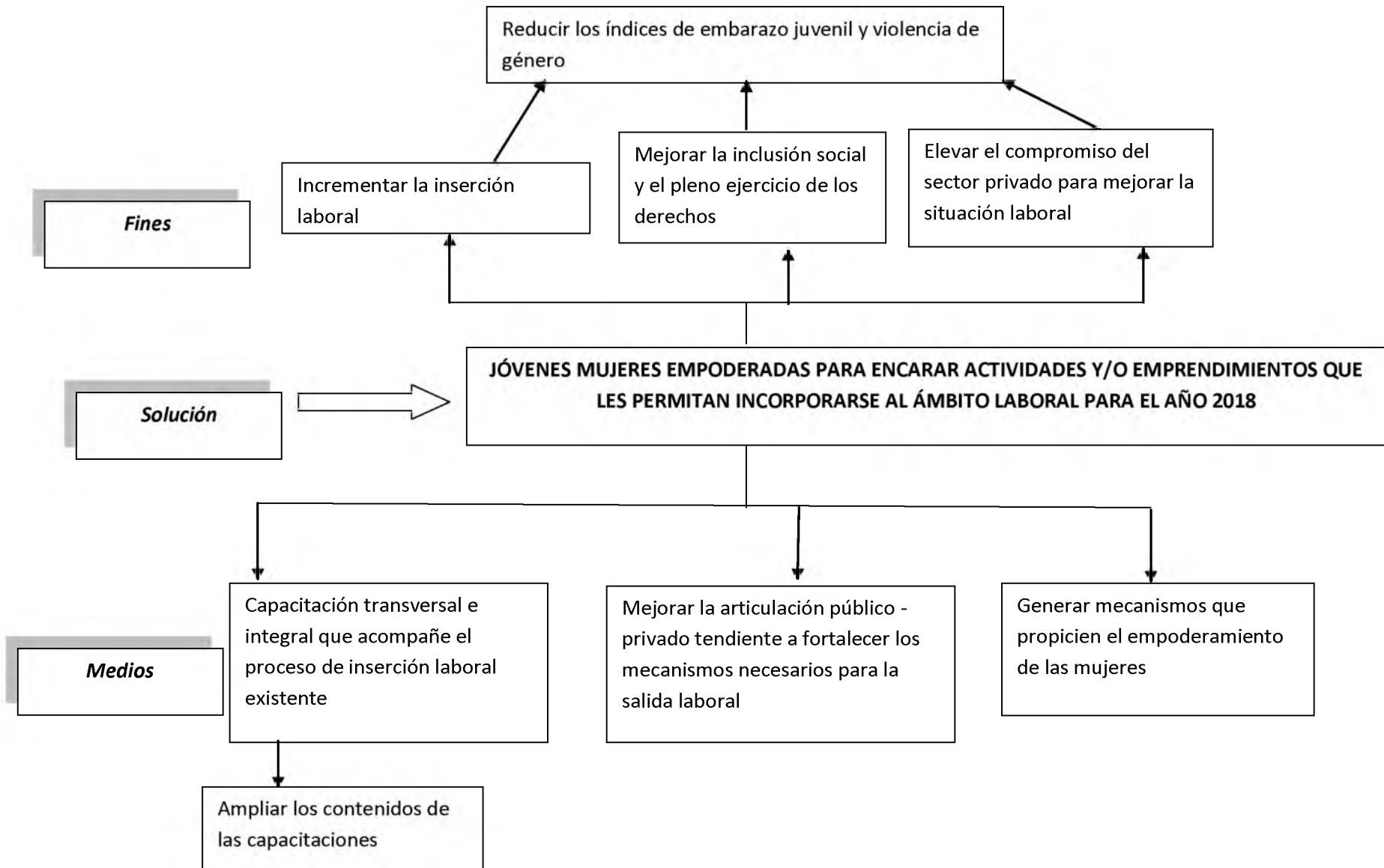
<i>Grupo</i>	<i>Intereses</i>	<i>Problemas Percibidos</i>	<i>Recursos y Mandato</i>
Jóvenes mujeres	Estar incluidas socialmente, ejerciendo plenamente sus derechos, facilitándoseles la inserción laboral a través de nuevas oportunidades ofrecidas o generadas por ellas mismas.	Dificultad para finalizar estudios debido a responsabilidades domésticas por ser madres o tener que hacerse cargo de hermanos y/u otros familiares. Estas tareas del hogar le dificultan también acceder a empleos decentes y a otras actividades de desarrollo personal.	R: las estadísticas abalan que las mujeres son más proactivas, emprendedoras y perseverantes en las distintas actividades que encaran.
Departamento Ejecutivo Municipal	<p>Generar las políticas necesarias para intervenir en los desajustes de la sociedad, velando por los ciudadanos que lo han elegido; generando nuevas capacidades para los vecinos como modo de ampliar sus derechos.</p> <p>En tal sentido, en cuanto a la problemática que nos atiende, el Estado no puede absorber todas las demandas de empleo, en consecuencia debe generar las articulaciones necesarias para estimular al sector privado a la incorporación de nuevas personas. Del mismo modo es muy importante incentivar los emprendimientos y el Asociativismo como alternativas laborales.</p>	<p>Elevados índices de desempleo juvenil, lo cual es una problemática de todos los estamentos de gobierno y también del ámbito internacional; y que se acrecienta en el caso de las mujeres.</p> <p>Esta situación se traduce en elevados índices de deserción escolar, embarazos adolescentes, violencia de género, adicciones y delincuencia juvenil.</p>	<p>M: Coordinar las acciones de gobierno necesarias para el bien común de la localidad que lo eligió como representante</p> <p>R: redes de contactos y políticas de incentivos factibles de ejecutar, presupuesto propio y capacidad de gestión ante otros niveles de gobierno</p>
Concejo Deliberante	El concejal es un representante de la comunidad elegido por los ciudadanos para	Cada fuerza puede entender esta dificultad y sus posibles soluciones	M: Lograr el bien común de la población que los eligió como

	<p>canalizar las demandas sociales ante un órgano colectivo en el que se deciden las políticas locales.</p> <p>Estos acuerdos se traducen en leyes, ordenanzas para el ámbito local, que pretenden brindar un marco institucional propicio para la vida en comunidad.</p>	<p>desde diversos aspectos, por ello se deberá trabajar de manera articulada para evitar el no acompañamiento en los requerimientos a cumplimentar para la concreción del proyecto.</p>	<p>representantes</p> <p>R: voto afirmativo o negativo para acompañar o no el proyecto de generar facilidades para el sector privado que decida sumarse a la propuesta de brindar nuevas oportunidades laborales para jóvenes mujeres</p>
Sector Privado	Lograr la rentabilidad de sus proyectos.	Mano de obra poco calificada y con escasas competencias, entendiendo por ellas trabajo en equipo, adaptación a los cambios, responsabilidad y compromiso	R: cooperar con la articulación público - privada
Entorno familiar	Lograr inclusión social, contar con los ingresos necesarios para cubrir la canasta alimentaria	Los horarios laborales dificultan la concreción de las tareas del hogar, el cuidado de los niños y demás responsabilidades del entorno familiar	R: sostén, contención y acompañamiento

Árbol del Problema



Árbol de Soluciones



ANEXO II

ENTREVISTA PERSONAL A BENEFICIARIAS DEL PROYECTO
“EmPODERadas”

1. Nombre y Apellido: -----

2. Edad: -----

3. Domicilio: ----- Barrio: -----

4. Estado Civil:

Soltera En pareja Casada Divorciada Viuda

5. Hijos: Sí No

6. Edad de los hijos: 0-5 años 6-11 años 12 o más

7. Actualmente ¿Con quién vive?: -----

8. Estudios cursados: Primario Secundario Otra capacitación:-----

9. En la actualidad ¿Tiene trabajo? Sí NO (En caso de repuesta afirmativa
continuar, sino saltar pregunta 11)

10. ¿En dónde?: -----

11. ¿Desempeñaste algún trabajo con anterioridad?: SI NO

12. ¿Qué tipo de tareas desarrollaste?: -----

13. ¿Cómo te sentiste en el mismo?: -----

14. ¿En qué tipo de trabajo crees que te desempeñarías mejor?: -----

15. ¿Qué tipo de trabajo te gustaría realizar?: -----

16. ¿Cómo te imaginas en los próximos dos años?: -----

17. ¿Cuál es a tu entender, el rol que la mujer debe cumplir en el hogar?: -----

18. ¿Cuál es a tu entender, el rol actual de la mujer en la sociedad?: -----

19. ¿Participas de algún tipo de organización social, barrial, religiosa?: SI NO

20. ¿En cuál?: -----

21. ¿Te gustaría participar en algún tipo de organización?: SI NO

22. ¿Qué expectativas tienes sobre estos talleres – capacitaciones?: -----

23. Mencione tres fortalezas y tres debilidades que la caractericen: -----

Actividades para desarrollar en el FOCUS GRUOP

1. Formar grupos de entre 5-8 mujeres
2. Cada participante se presentará mencionando Nombre, edad, hijos y una breve reseña de lo que le gusta hacer
3. Luego de esta presentación elegirán a una compañera para que tome notas y trabajarán en el cuestionario que se encuentra abajo; luego de lo cual una vocera lo expondrá ante el resto de las participantes.

Cuestionario a responder de manera grupal:

- A. ¿Qué tipo de tareas creen que deben realizar las mujeres?
- B. ¿Cuáles consideran son los mejores trabajos para la mujer en la actualidad?
- C. ¿Cómo ven el rol de la mujer en el marco del hogar – familia?
- D. ¿Cómo definirían el rol de la mujer actual en la sociedad?
- E. Mencionar tres Fortalezas y tres Debilidades que crean tienen las mujeres
- F. ¿Sobre qué temas les gustaría trabajar a lo largo de los talleres?