



**SENADO DE LA NACIÓN  
COMISION DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS Y MUNICIPALES**

<b>Formulario de Presentación</b>		
<b>RECONOCIMIENTO A LA BUENA GESTIÓN MUNICIPAL 2010</b>		
Organismo: <b>Municipio de Río Grande</b>		Provincia: <b>Tierra del Fuego</b>
Responsable para contactar: <b>Marianela Pita</b>		Fecha de Llenado del Formulario: <b>Agosto 2010</b>
Calle: <b>Elcano</b>	Nº: <b>203</b>	CP: <b>9420</b>
Localidad: <b>Río Grande</b>	Municipio: <b>Río Grande</b>	Cantidad de habitantes: <b>105.000 (estimados por el Municipio)</b>
Teléfonos: <b>02964 - 436207</b>		Fax: <b>02964 – 436207</b>
Sitio web: <a href="http://www.riogrande.gob.ar">www.riogrande.gob.ar</a>		E-Mail: <b>coord_gabinete@riogrande.gob.ar</b>
Título de la experiencia:  <b>Articulación Público Privada en Procura del Mejoramiento de la Calificación Laboral de Desocupados y Acrecentamiento de sus Posibilidades de Empleabilidad</b>		

<b>AVAL DEL INTENDENTE</b>		
Apellido y Nombres:  <b>MARTIN, Jorge Luis</b>	Sello:	Firma:

- EL AVAL DEL INTENDENTE CERTIFICA ADEMÁS LA VERACIDAD DE LOS DATOS PRESENTADOS.
- RECUERDE QUE TODOS LOS CAMPOS DEL FORMULARIO DEBERÁN ESTAR COMPLETOS.
- NO ALTERE EL ESPACIO PREVISTO (MÁXIMO UNA CARILLA POR ASPECTO) PARA CADA UNO DE LOS PUNTOS DE EVALUACIÓN A CONSIDERAR.
- PARA CUALQUIER CONSULTA, DIRIGIRSE A:  
COMISIÓN DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS Y MUNICIPALES del H. SENADO DE LA NACIÓN  
Hipólito Yrigoyen 1708 6º piso, oficina 624 (C1089AAH) TEL. (011) 4010-3000 int. 7644 / 7646 FAX: (011) 4010-3000 int. 7644  
MAIL: [alfons@senado.gov.ar](mailto:alfons@senado.gov.ar) / [adelaure@senado.gov.ar](mailto:adelaure@senado.gov.ar)

<b>NO LLENAR ESTOS CAMPOS</b>		
Fecha de Recepción:	Cat.:	Nº de Registro:



**Síntesis o resumen del proyecto:**

Con la finalidad de contribuir a mejorar e incrementar las condiciones de empleabilidad de la fuerza laboral de la ciudad de Río Grande y con el fin de contribuir al desarrollo local, (en el marco del Programa de Empleo Local que lleva adelante la Secretaría de la Producción del Municipio de Río Grande), atendiendo a la capacitación, reconversión y recalificación laboral así como la certificación de competencias laborales se suscribió un convenio de "Colaboración Institucional" entre el Municipio de Río Grande y las empresas Mirgor SACIFIA, Interclima SA, y IATEC SA, mediante el cual se capacitó a 840 personas en el curso denominado "Operario Básico de Montaje", logrando una importante inserción laboral en estas empresas y en otras que requieren las mismas competencias técnicas.

**Caracterización del municipio en que tuvo lugar la experiencia:** Tipo de municipio, población, indicadores socioeconómicos, presupuesto municipal, cantidad de empleados municipales, entre otros datos:

**Contexto geográfico :** La ciudad de Río Grande se halla empleada en el NO de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, junto al mar, y se encuentra atravesada por el río homónimo. Esta región presenta un clima frío semiárido y fuertes vientos de máxima intensidades en primavera – verano, se caracteriza además por lo dificultoso de sus vías de acceso y la distancia geográfica de los principales centros urbanos del país. Se trata de una zona de llanura hallándose la ciudad más cercana a 236 km de distancia (Ushuaia). Entre ambas ciudades se interpone la cordillera de los Andes.-

**Datos poblacionales:** Río Grande cuenta con una población estimada de 105.000 habitantes (según la Dirección General de Estadísticas y Censos de la provincia - Censo 2001, para el Departamento de Río Grande, es de 55.131 habitantes concentrada en su 98 % en el área urbana). La ciudad se encuentra en pleno período de expansión reeditándose en estos momentos el fenómeno de los 80, dado que la industria promovida al amparo de la ley 19640 había incrementado notoriamente su actividad hasta mediados del 2008, fenómeno que persiste y se agranda en la actualidad por la reciente sanción de la ley que transforma a la región en un polo tecnológico donde tiene lugar nuevos proyectos industriales relacionados a la Tierra del Fuego. Esto es la electrónica, la autopartista, la textil y la del plástico. Esta ciudad es la de mayor población de la provincia.

Este municipio es muy joven, dado que Río Grande registra su fundación el día 11 de Junio de 1921 como colonia Agrícola. La Provincia de Tierra del Fuego por otra parte, tiene solamente 18 años de existencia como tal, ejerciendo en este momento la titularidad del ejecutivo provincial el quinto gobernador electo (en este caso gobernadora), ya que, los anteriores fueron delegados del Gobierno Nacional por ser este Territorio Nacional, y antes que ellos ejercían tal cargo Oficiales de la Armada Nacional ya que la provincia era Gobernación militar.

En este contexto, la municipalidad de Río Grande adquirió tal rango recién el 28 de Febrero de 1957, cuando se refrenda el Decreto-Ley 2191 mediante el cual se establece y Organiza el Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártica e Islas del Atlántico Sur.

Se trata de una urbe que baso su crecimiento económico en la actividad de la industria electrónica acaparada en el régimen de promoción económica (Ley 1964).

La gran explosión demográfica se produjo en la década del '80, resultado de un fuerte movimiento migratorio de argentinos que buscaban y encontraban en este lugar mejores oportunidades laborales. Ello

explica la heterogeneidad de la población, en la cual es posible encontrar personas oriundas de todas y cada una de las provincias argentinas así como extranjeros en su mayoría chilenos.

Un resumen de la evaluación histórica reciente de la economía fueguina debe comenzar recordando que hasta 1960, aproximadamente, la ganadería constituía la actividad principal, coexistiendo con una industria maderera incipiente y un comercio de escasa magnitud. En la década siguiente y hasta fines de los '70 el esquema general no sufrió grandes alteraciones, aunque se registro una cierta expansión del producto bruto de la región al compás de la petrolera en alza. Las actividades capaces de impulsar con mayor vigor procesos dinámicos, como la industria manufacturera y la construcción, no alcanzaban a definir perfiles relevantes. En los '80 la expansión fabril creo una demanda de mano de obra que trajo consigo el crecimiento demográfico, beneficiado indirectamente a otras actividades. A partir de ahí se produjo una suerte de espiral demográfica, con la consecuente demanda de infraestructura (viviendas y servicios conexos, escuelas, centros asistenciales, equipamiento comunitario, etc.) ello fue requerido, a su vez, la incorporación tanto de personal especializado (médicos, arquitectos, maestros, técnicos de distintas áreas) como de mano de obra para la construcción, para talleres de reparaciones, para diferentes ramas del sector servicio, etc., todo lo cual fue retroalimentado un casi explosivo fenómeno de crecimiento.

**Indicadores básicos:**

- Total de Hogares (2001) = 27.816
- % de Hogares con NBI = 15,5 (Media nacional 14,3 %)
- Tasa de actividad de mujeres (mayo 2003) = 46,0 %
- Tasa de actividad de varones (mayo 2003) = 72,3 %
- Tasa de ocupación (mayo 2003) = 86,9 %
- Tasa de desocupación (mayo 2003) = 13,1 %
- Tasa de subocupados demandantes (mayo 2003) = 12,4 %
- Tasa bruta de natalidad = 19,5 por cada 1000 habitantes (año 2004)
- Tasa de mortalidad infantil = 4,1 por cada 1000 nacidos vivos (año 2004)

Luego de más de una década de Gestión del Intendente Municipal Ing. Jorge Martin la frente del Municipio de Río Grande, se puede inferir que los avatares de la historia -tanto en lo económico como en lo social- no han impedido que se le haya dado a esta ciudad una fisonomía distinta, un perfil de crecimiento con un fuerte desarrollo de la obra pública, sin descuidar la respuesta apropiada a las demandas sociales, además de asentar bases solidas a través de políticas que impulsaron, la producción, la acción concreta en el área de Salud y de la educación, tomando a estas como primicias básicas para la consolidación del estado municipal en beneficio de la Comunidad, acidificando los cimientos referidos a la infraestructura y a la cohesión social.

**Presupuesto Municipal:** \$ 297.310.460

**Presupuesto Secretaría de la Producción:** \$ 3.100.000

**Personal Municipal:** 1.269 Agentes Municipales.

**Objetivos propuestos (objetivo principal y secundarios; explícitos e implícitos) y metas del proyecto o políticas del municipio:**

**Objetivo:**

Construir acuerdos concretos y superadores entre el sector público y privado, consolidando y armonizando tanto el sector público, como el quehacer empresario con las fuerzas del trabajo, como marco para la construcción social de una ciudad sustentable.

**Objetivos secundarios:**

- En el marco de acuerdos públicos privados, dictar cursos de formación laboral para trabajadores desempleados.
- Crear transparencia en la intermediación laboral posibilitando al demandante de mano de obra encontrar una oferta de trabajadores con una clara pertinencia respecto de sus necesidades.
- Que quienes realicen acciones de capacitación puedan ser evaluados por las propias organizaciones que incorporan mano de obra.
- Instalar en el mundo del trabajo de Río Grande el reconocimiento social e institucional para los trabajadores en base a sus competencias laborales.
- Lograr el reconocimiento de las habilidades adquiridas por los trabajadores a través de su experiencia laboral
- Fortalecer las oportunidades de empleo para los desocupados.
- Facilitar los procesos de búsqueda y selección de personal.
- Disminuir la brecha entre las competencias técnicas requeridas por los empleadores, y las competencias técnicas efectivamente disponibles en el mercado laboral local.

**Problema que la experiencia intenta resolver. Caracterización:**

- Carencia de experiencias de colaboración recíproca entre el sector público y el privado en lo relacionado con la producción y el empleo.
- Falta de capacitación del desocupado, las empresas de diferentes sectores de la Producción y Servicios, se hallan constantemente abiertas a la posibilidad de incorporar personal a sus plantas, pero los requerimientos en cuanto a habilidades y aptitudes no se corresponden generalmente con los perfiles de las personas desempleadas.
- Población mayoritariamente juvenil sin experiencia laboral con necesidad de incorporarse al mercado laboral, que no se encuentra convenientemente preparada para incorporarse a un exigente y competitivo mercado laboral.
- Divorcio entre las competencias técnicas requeridas para desempeñarse en los puestos ofrecidos y las competencias técnicas efectivamente disponibles en el mercado laboral.
- La demanda de mano de obra, en el mercado laboral actual, es muy específica y al mismo tiempo, se da la particularidad que el mercado laboral muta constantemente, y requiere tanto de la mano de obra como de las propias instituciones, de un importante capacidad de adaptación a un contexto tan variable.
- El proceso de selección de personal para las empresas presentaba un alto grado de dificultad e incertidumbre debido a la gran cantidad de postulantes a los empleos de calidad que las empresas ofrecen.
- Existe una alta rotación en el personal contratado año a año por las empresas que obedece a diferentes razones, que van desde el grado de ausentismo o el escaso rendimiento laboral, hasta el bajo grado de fidelización de la mano de obra.

**Caracterización del área del municipio en la que se llevó a cabo el programa:** Características generales de dicha dependencia teniendo en cuenta principalmente misiones y funciones de la unidad, objetivos de la unidad, grado de formalización de la unidad y de los procedimientos, tipo de departamentalización (rígida o flexible):

En el año 2003, el Municipio de Río Grande crea la Secretaría de la Producción como una herramienta estratégica para enfrentar la crisis de ese momento con el objeto de lograr la inclusión social a través del trabajo y el empleo.

Se eligió trabajar con cuatro ejes fundamentales convergentes al desarrollo local: la asistencia financiera y técnica, el desarrollo sectorial, la articulación público-privada y la capacitación e intermediación laboral, desarrollando en ese marco diferentes acciones con un mismo objetivo: aumentar las posibilidades de trabajo y empleo.

Como metodología permanente la Secretaría de la Producción utiliza:

La participación de las diferentes organizaciones de la sociedad civil

- La elaboración de una estrategia público privada de desarrollo económico local a fin de generar políticas activas

- La importancia vital de la información local actualizada

- La capacitación permanente

- La conformación de redes de cooperación horizontal formales e informales para lograr una economía de escala a través del asociativismo, la complementación de pequeñas unidades productivas y la transferencia de experiencia y tecnología.

- La búsqueda de un sello de calidad a los productos locales.

- La búsqueda de fuentes de financiamiento tradicionales y no tradicionales.

- La mayor articulación posible con entidades gubernamentales, organizaciones empresariales, sindicales y del tercer sector en general a nivel local, regional, nacional e internacional a fin de optimizar recursos y potenciarse mutuamente

La Secretaría de la Producción desarrolla el Programa de Empleo Local que aspira a:

Mejorar la empleabilidad de los vecinos desocupados

Generar nuevos puestos de trabajo

Centralizar la información sobre personas desocupadas y potenciales empleadores

Articular acciones conjuntas entre el sector público y privado que busquen el pleno empleo

Fortalecer las PyMEs promoviendo el desarrollo de proveedores a las industrias locales

La Secretaría de la Producción cuenta con una Dirección de Desarrollo Local, cuya misión es:

Lograr el fortalecimiento de un área inscripta en el nuevo Rol de los Municipios, cuya finalidad sea transformarse en un fuerte impulsor e inductor del Desarrollo Económico Local, articulando, complementando e integrando las diversas herramientas programáticas, informáticas y comunicacionales con afectación a la misma de personal técnico profesional idóneo y capacitado de la actual Planta de Personal Municipal que trabaje bajo las consignas de la concertación, la cooperación y la participación activa de la sociedad, de la Dirección de Desarrollo Local, depende la Oficina Municipal de Empleo, donde el Programa de Empleo Local es ejecutado en parte. La Oficina Municipal de Empleo, forma parte de la Red Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El accionar de la Oficina de Empleo tiene dos estrategias fundamentales: la intermediación laboral y la capacitación.

**Intermediación Laboral**

La O. E. cuenta con una base de datos de personas que buscan empleo, la que se encuentra organizada de manera tal que permite una rápida y objetiva búsqueda de acuerdo a las demandas de los empleadores.

Articulando con empresarios y gerentes se logra vincular la oferta con la demanda laboral.

Se procura crear transparencia en la intermediación laboral posibilitando al demandante de mano de obra encontrar una oferta de trabajadores con una clara correspondencia respecto de sus necesidades, facilitando los procesos de búsqueda y selección de personal.

**Capacitación**

Asimismo se impulsa y promueve la capacitación, reconversión y recalcificación laboral, porque son consideradas herramientas fundamentales para mejorar la empleabilidad de los miembros de la comunidad.

La concreción del Centro Municipal de Capacitación Laboral, inaugurado en agosto de 2010, reafirma y fortalece a la capacitación como instrumento de la política de empleo local, ya que la actividad del mismo está íntimamente relacionada a las necesidades del mercado laboral, dado que se procura que las temáticas sobre las que se dicten los cursos y talleres obedezcan a aquellos rubros u oficios consensuados previamente con los sectores demandantes de mano de obra. Este Centro también es producto de una cooperación institucional público-privada, siendo en este caso la Cámara de Comercio, Industria y Producción de Río Grande el actor privado que se articula con el Municipio.

**Marco normativo de la experiencia:** ordenanzas, decretos y toda otra norma que sustenten jurídicamente la experiencia (ADJUNTAR COPIAS A LA PRESENTE):

Convenio de colaboración entre el Municipio de la Ciudad de Río Grande y la Cámara de Comercio Industria y Producción de Río Grande. Registrado bajo el Número 5368 del 21 de mayo de 2008, con ampliación del mismo registrada bajo el número 5406 del 25 de junio de 2008.

Resolución Municipal N° 1057/2008 del 25 de junio de 2008.

Resolución Municipal N° 857/2008 del 21 de mayo de 2008.

Convenio Marco de Colaboración Institucional entre el Municipio de Río Grande y las Empresas Mirgor/Interclima/IATEC. Registrado bajo el número 6159 del 24 de septiembre de 2009.

Resolución Municipal N° 1898/2009 del 24 de septiembre de 2009.

Ordenanza Municipal N° 2699/2009 del 27 de octubre de 2009.

### Caracterización de la situación previa:

Se procuró dar un vuelco sustancial al rol del municipio frente a la problemática del desempleo ya que, históricamente, la empleabilidad se encauzaba a través de programas y planes de empleo públicos, donde los beneficiarios cumplían diversos roles en el municipio, instancias que supuestamente le servían como capacitación para insertarse en el mercado laboral en general.

El resultado habitual, lógico y predecible era que se creaba una dependencia entre el beneficiario y el Estado, que se asemejaba al asistencialismo social pero de ninguna manera a la adquisición de habilidades para la inserción laboral.

Seguido todo ello de una estigmatización de los beneficiarios como servicios de segunda o como personas a las que nos les interesaba el trabajo y preferían vivir de la asistencia pública, sirviendo a los intereses del clientelismo político.

A esto se sumaba otro factor que impactó fuertemente en la economía local, y es el vinculado con el crecimiento demográfico de la ciudad. En Tierra del Fuego, como probablemente en ningún otro lugar del país, el impacto del crecimiento demográfico es brutal, Un resumen de la evolución demográfica de la Provincia de Tierra del Fuego,

surge haciendo referencia a la cantidad de población a través de los períodos intercensales donde podemos hacer referencia a que la población era de 13.431 habitantes en 1970, superaba los 27.000 habitantes en 1980, alcanzó a casi a 70.000 en 1991 y trepó a 100.000 en 2001.

Actualmente la realidad nos indica que la población estimada para la Ciudad de Río Grande en 2010, es igual a la población censada en toda la Provincia en el año 2001.

Las cifras hablan por sí solas, pero lo más preocupante es que año a año deberían crearse 1000 puestos de trabajo teniendo en cuenta solamente a la población nacida en la ciudad.

A ello debemos sumar la brecha existente entre las competencias técnicas requeridas por los empleadores y las reales competencias que acredita la mano de obra de la ciudad.

Esta complejidad de situaciones, exceden al ámbito de competencia de un gobierno comunal, es por ello que la interrelación y la articulación entre los sectores público y privado, constituyen un abordaje necesario e integral para afrontar los desafíos de una sociedad en constante crecimiento.

Desde la Secretaría de la Producción se procuró imprimir una nueva dinámica a la cuestión del empleo y la capacitación,

Es así que desde el año 2005 se intentó posicionar a la Oficina de Empleo como punto de referencia para las Empresas locales, la tarea tuvo altibajos, recibiendo adhesiones e indiferencia por igual.

La respuesta de las Empresas en general fue muy dispar, aparecía una marcada reticencia ya que vislumbraban a la entidad municipal como una institución política y desconfiaban de su seriedad a la hora de vincular al desempleado con el empleador. Básicamente este tipo de reacción tiene que ver con experiencias anteriores donde el clientelismo político teñía todas las acciones de las instituciones gubernamentales.

En el año 2006 se propone una instancia de capacitación, dirigida a niveles de supervisión de las propias empresas, lo que posibilitó ir logrando paulatinamente ganar la confianza del sector industrial.

Los esfuerzos rinden sus frutos formalizándose diferentes acuerdos, por una parte se lleva adelante un Curso de Capacitación para Niveles de Supervisión, destinado a supervisores de distintas empresas de la Ciudad, tal capacitación se desarrolla con docentes de IDEA.

Se van desarrollando otras instancias de adiestramiento y capacitación, entre los cuales se puede mencionar:

Instalaciones Eléctricas Domiciliarias con la Fundación de la UOCRA a demanda de la Cámara de la Construcción.

Colocación de Revestimientos de Cerámicos con la Fundación de la UOCRA

Armado y Encofrado de Hormigón Armado con la Fundación de la UOCRA

Instalaciones Sanitarias con la Fundación de la UOCRA

Montaje de Cielorrasos de placa y roca de Yeso (Fundación UOCRA)

Técnicas de Trabajo en Empresas Electrónicas dictado por el Ing. Carlos Mariño asesor por años de BGH

Operación de Maquinarias Textiles (Emp. Yamana del Sur)

Técnicas de Trabajo en empresas textiles (Emp. Yamana del Sur)

Operación de maquinarias textiles (Emp. Camisur)

Ayudante de carpintero

Diseño y acabado de muebles

Inglés orientado a trabajadores de taxis y remises

Hilado Artesanal de lana; Teñido artesanal de lana con tintes naturales; Uso de telar industrial y diseño de tramas.

Soldadores en oxiacetileno para equipos de aire acondicionado, con la Empresa Audivic,

Comercialización y Ventas para micro y pequeñas empresas

Formación y asesoramiento para microempresarios y empresarios de Río Grande

Construcción de un Invernadero conjuntamente con el INTA

Técnica Speedling para Pequeños Productores conjuntamente con el INTA

Capacitación en Desarrollo Local mediante un convenio con Universidad Nacional de Quilmes

Convenio de Colaboración con la empresa Tubos Argentinos para capacitar en Construcción en Seco:

•Introducción al Sistema Constructivo Steel House •Placas de yeso •Fijaciones y anclajes •Membrana Hidrófuga •Introducción al cálculo estructural •Autoperforantes •Tejas metálicas

Desembocando finalmente en el acuerdo realizado con Mirgor/Interclima/IATEC

**Características generales de la iniciativa:** actividades originales y definitivas; población beneficiaria original y definitiva; cantidad de beneficiarios; tipo de articulación; nivel de participación ciudadana:

Actividades: La capacitación consiste en ocho módulos: siete teóricos y uno de práctica, con una carga horaria de 40 horas de capacitación. Entre otras se aborda la siguiente temática: TPM, mantenimiento, 5S, mejoras de planta; usos de hojas de proceso

El módulo práctico se desarrolla en un simulador de una línea de producción, donde se simula el ensamble y montaje de una plaqueta.

El dictado del curso lo realizan formadores pertenecientes a la empresa que se desempeñan en distintos cargos dentro de la misma y que fueron capacitados para tal fin.

La dirección pedagógica a cargo de Eliseo Rodríguez profesional contratado por la empresa.

La coordinación del curso a cargo del Lic. Miguel González, profesional contratado por la empresa.

La población beneficiaria estuvo compuesta por un 70 % de hombres y un 30 % de mujeres, con un perfil de edad que va desde los 20 a los 45 años.

A lo largo de los 3 cursos desarrollados hasta la fecha se ha capacitado a 840 personas.

Compromiso del Municipio.

- Conformar y poner a disposición de las empresas citadas un listado de personas que cumplan con los requisitos mínimos necesarios definidos por la empresa, para acceder a la formación y que residan en la ciudad de Rio grande y zonas de influencia.

- Comunicar, sobre la apertura de cupos de formación gratuita en los cursos de capacitación técnica que la Empresa informe como abiertos a la comunidad

- Asegurar la promoción y difusión masiva , dentro del Territorio municipal, de dichos cursos de capacitación, cuando los cupos no resultaren cubiertos con candidatos inscriptos como desempleados en la Oficina de Empleo

- Gestionar ante los organismos educativos nacionales y/o provinciales, aquellos proyectos de formación técnica promovidos por Mirgor, Interclima y IATEC SA, que revistan interés municipal por su contribución al desarrollo local y a la economía de la región

- Aportar el espacio físico para la capacitación del personal seleccionado

- Aportar el recurso humano necesario afectado a la ejecución del proyecto de capacitación

- Extender un certificado que acredite la participación y aprobación, en la capacitación específica

Compromiso de Mirgor/Interclima /IATEC

- Extender los cursos de formación dirigidos a su propio personal,, a los residentes de la comunidad de Rio Grande que posean la formación mínima necesaria para acceder a la misma y que resulten seleccionados para participar en los cursos de capacitación

- Establecer y comunicar los cursos de capacitación que serán abiertos a la comunidad, el perfil requerido y el cupo definido para cada uno de ellos, la duración, la carga horaria semanal

- Estos cursos serán sin cargo alguno para los candidatos que resultaren seleccionados

- La infraestructura, medios pedagógicos, didácticos ya gastos operativos de los cursos de capacitación técnica, estarán a cargo de las empresas



**Etapas de implementación y grado de avance:**

El convenio se suscribe el 3 de agosto de 2009, completándose a la fecha 3 cursos, a saber:  
El primer curso se desarrolló desde el día 4 de agosto hasta el día 11 de setiembre de 2009. La dirección pedagógica estuvo a cargo de Rodríguez Eliseo, profesional contratado por la empresa. Estuvo organizado en 10 grupos de 30 alumnos a capacitar. La carga horaria fue de 35 hs cátedra para el curso denominado Operario Básico de Montaje, con 7 módulos teóricos (dictados en instalaciones del centro de Gestión Participativa Municipal padre Zinc) y un modulo practico.  
Esta última se desarrolló en instalaciones de Oficina Municipal de Empleo, donde se monto un simulador de una línea de producción, donde se simuló la el ensamble y montaje de una plaqueta.  
El dictado del curso estuvo a cargo de 10 formadores pertenecientes a la empresa que se desempeñan en distintos cargos dentro de la misma y que fueron capacitados para tal fin.  
La segunda experiencia se llevó adelante desde el día 17 de mayo y hasta el 30 de junio de 2010, con la misma modalidad antes descrita y para una matrícula de 270 alumnos a capacitar, estando la coordinación del curso a cargo del Lic. Miguel González, profesional contratado por la empresa. En esta oportunidad el curso constó de 9 grupos, con 8 módulos y el dictado del mismo a cargo de 13 formadores pertenecientes al plantel de la empresa. En esta oportunidad la parte teórica se dictó en una dependencia municipal y la parte practica en instalaciones de Mirgor.  
En cuanto al tercer curso se desarrolló también para una matrícula de 270 alumnos, estando la coordinación del curso a cargo del Lic. Miguel González. En esta oportunidad el curso constó de 9 grupos, con 8 módulos y el dictado del En esta oportunidad tanto la parte teórica como la práctica se dictó en la instalaciones del Centro de Capacitación y Desarrollo inaugurado por Mirgor en junio de 2010.  
De las tres instancias desarrolladas, la que culminó totalmente su ciclo es la correspondiente al año 2009, ya que en el período de campaña de fabricación de Aire Acondicionado, se incorporó a las plantas al 70 % del alumnado que participó en aquella capacitación.  
En lo atinente a la segunda instancia, ya se ha incorporado paulatinamente a parte del alumnado pero no se ha culminado con el proceso.

**Recursos humanos involucrados:** características y cantidad de personal; máximo nivel educativo promedio de los integrantes del equipo:

El primer curso tuvo una dirección pedagógica y 10 formadores pertenecientes a la empresa. La mayoría de los formadores tenían formación universitaria.  
El Segundo y tercer curso tuvo una coordinación y 13 formadores pertenecientes a la empresa con una formación universitaria en la mayoría de sus integrantes.  
En cuanto al Municipio destinó para las tareas de logística, seguimiento y apoyo del programa a 2 agentes. una de formación universitaria y una de formación secundaria

**Financiamiento:** Fuentes de financiamiento público y/o privado; costo total de la experiencia; recursos propios o compartidos:

La culminación del proyecto llevado a cabo, no implicó para el Municipio erogaciones extras ya que se llevó a cabo con personal de planta que se afectó para tal fin, y se utilizó el equipamiento con que contaba la Secretaría de la Producción así como los espacios destinados a la capacitación teórica y práctica facilitados por el Municipio son de su uso habitual.

Equipamiento provisto por el Municipio

Proyector y Pantalla.

Equipo de computación.

Pizarra marcadores y borrador.

Mobiliario: Mesas, sillas universitarias.

Apoyo logístico en fotocopias y material impreso.

Sistema de comunicación para beneficiarios y equipo docente.

En cuanto a lo provisto por las empresas, han contratado al Director Pedagógico y al Coordinador del curso, personal que no pertenece a la Empresa, El cuerpo docente es personal de planta de las empresas.

Se montó un simulador de línea de montaje, sobre una línea de montaje en desuso perteneciente a una de las empresas.

Se puede hacer referencia a que a partir de esta experiencia la Empresa Mirgor montó en sus instalaciones un espacio productivo abandonado de más de 300 metros cuadrados que se lo adecuó como Centro de Formación y Desarrollo.

**Proceso de negociación y conflictos que hayan surgido durante el diseño o implementación del programa:**

El proceso de negociación entre las empresas y el Municipio no presentó dificultades ni conflictos. De hecho el grado de colaboración excede al marco del convenio, baste como ejemplo hacer mención a que el material didáctico mobiliario, y equipamiento del Centro de Formación y Desarrollo montado en la Empresa Mirgor es de propiedad del Municipio y se encuentra a préstamo hasta que la empresa pueda equipar debidamente sus instalaciones.

Los conflictos se vincularon fundamentalmente a la disconformidad de quienes no fueron seleccionados para realizar los cursos de capacitación pese a estar comprendidos dentro del perfil requerido por la empresa.

Otra situación conflictiva surgió de quienes no estaban comprendidos dentro de los perfiles requeridos y por tal razón se sintieron discriminados.

**Evaluación del impacto de la experiencia:**

Como en toda experiencia llevada a cabo se pueden destacar aspectos positivos y negativos.

Haciendo referencia a los aspectos positivos debemos mencionar:

El ingreso de una importante cantidad de alumnos a las empresas

Mejora en la calificación laboral de las personas capacitadas

Mejora en la calidad del empleo a la que pudieron acceder los capacitados

Adquisición por parte del alumnado de las competencias técnicas requeridas para desempeñarse en los puestos disponibles en el mercado laboral de Tierra del Fuego.

Integración y articulación público privada en beneficio de miembros de la comunidad

Concreción en la propia empresa Mirgor de un Centro de Capacitación y Desarrollo a partir de los resultados de esta experiencia.

Ventajas para las empresas participantes, quienes pudieron evaluar que quienes desarrollaron los cursos e ingresaron a la planta de personal, al pasar por una selección más exhaustiva y un proceso de aprendizaje diferente, han registrado menor grado de ausentismo y una interesante adecuación a diferentes puestos de trabajo.

Los instructores han encontrado una motivación extra en sus tareas habituales, manifestando su entusiasmo por realizar tareas distintas y originales, al tiempo que sentirse útiles por brindar un servicio a la comunidad.

El Municipio de Río Grande logró dar respuesta a 840 miembros de la comunidad que requerían acciones de capacitación y pudo brindarles la oportunidad de mejorar sus posibilidades de acceso a un empleo

Como aspectos negativos se puede hacer mención a fuerte repercusión, que estas instancias de capacitación tuvieron en la comunidad y no se puede otorgar respuesta positiva a todos los aspirantes a realizar las capacitaciones.

Decepción en el porcentaje de alumnos que pese a realizar los cursos no fueron seleccionados por la empresa para su ingreso, por lo que no vieron cumplidas sus expectativas.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación implementados:**

Partes de asistencia.  
Evaluaciones escritas al término de cada módulo.  
Evaluación práctica sobre línea de montaje.  
Evaluación escrita final integrando todos los conocimientos adquiridos.  
Comunicación formal sobre resultados de evaluaciones e incorporaciones a planta, desde las empresas hacia el Municipio.

**¿Qué aprendizaje institucional significó el desarrollo de la experiencia? (en términos de gestión, estrategias políticas, identificación de déficit de capacidad institucional, etc.?) ¿Este aprendizaje, ha dado lugar a iniciativas específicas?**

En cuanto a la relación con las empresas existió una marcada resistencia a trabajar con el sector público. Vencer las resistencias es generar confianza y brindar eficientemente los servicios que se promocionan. Pero además no puede dejar de tenerse en cuenta que existen parámetros y perfiles laborales que obedecen a cuestiones privativas de las políticas de personal de cada empresa y que distan de los objetivos más sociales que pueda perseguir la institución pública. Es por ello que como Institución Pública el municipio debe amoldarse a los requerimientos de las empresas para no crear, en su afán por logros sociales, falsas expectativas en los destinatarios de las acciones.

También es menester reconocer que los resultados con las empresas locales fueron más exitosos a partir de un cambio en la estrategia de acercamiento a las mismas, cuando se les ofreció no solo un servicio de empleo, sino además capacitación para sus propios empleados a través de una empresa, de gran prestigio en nuestro país.

Fue así que hubo un cambio de actitud en los niveles gerenciales de las empresas radicadas en la Ciudad de Río Grande, no fue un logro repentino, sino un proceso paulatino y progresivo de generación de confianza, hasta que se pudo comprender que de una buena vinculación entre la Municipalidad de Río Grande y las Empresas podría obtener ventajas y beneficios ambos sectores, los cuales no eran en absoluto incompatibles.

En cuanto a la capacitación con objetivo de salida laboral, se debe tener en cuenta que la capacitación debe estar necesariamente vinculada a una efectiva demanda por parte del mercado laboral, porque si no se corre el riesgo de capacitar en vacío y de formar recursos que quedarán ociosos, con la consiguiente sensación de fracaso y frustración en los destinatarios de las acciones.

Cuando se realizan acciones de capacitación se debe medir con cuidado el impacto que tendrá en la sociedad, en términos de real inserción de los beneficiarios, y por otra parte se debe medir la conveniencia de a que perfil de desempleado capacitar, para evitar decepción y desaliento en quienes se pretende beneficiar.

Por último se puede hacer referencia a un párrafo del artículo 50 de la Carta Orgánica Municipal de Río Grande: "El Municipio reconoce al trabajo como acción dignificante, fundamento del desarrollo de las personas y deber social de cada habitante para con su comunidad..."