

TÍTULO: La empleabilidad como respuesta a la problemática laboral en una localidad del Norte de Santa Cruz ¹

Autores: Mariano Prado² mprado@uaco.unpa.edu.ar

Ariela, Villagra³ arivillagra@uaco.unpa.edu.ar

Universidad Nacional de la Patagonia Austral- Unidad Académica Caleta

Olivia – Acceso Norte -Ruta 3 S/N

EJE TEMÁTICO 6: Mercado de Trabajo, políticas de empleo y desarrollo regional

El presente Documento de Análisis territorial responde al acuerdo celebrado entre el la municipalidad de Caleta Olivia y la Universidad Nacional de la Patagonia Austral – Unidad Académica Caleta Olivia. Este documento pretende dar cuenta de la realidad socio-productiva del territorio, y será utilizado para la elaboración de una “Propuesta Integral de Promoción del Empleo” atendiendo a los lineamientos generales sugeridos por el MTEySS.

Para la formulación del Documento de Análisis territorial o diagnóstico se utilizaron datos cuantitativos y cualitativos. Desafortunadamente una importante cantidad y variedad de datos sociodemográficos y económicos sobre la región y la localidad no existen o no están disponibles, tal es el caso de los datos del Censo 2010 referidos al total poblacional, densidad poblacional, razón de masculinidad, información en relación al empleo no registrado, las tasas epidemiológicas, entre otros.

Sin embargo, a partir de la utilización de los datos disponibles, el presente informe no pretende reducir la explicación de una realidad altamente compleja al análisis de los mismos sino, en la medida de lo posible, busca comprender la realidad local de manera integral. Concretamente, acerca de las características generales del mercado laboral, el

¹ Este artículo se realizó en el marco del Proyecto de Investigación “Las dinámicas de las políticas públicas y la intervención profesional en el escenario pos-crisis 2001 en la Pcia. de Santa Cruz”, dirigido por el Esp. Mariano Prado y co-dirigido por Mg Ignacio Aranciaga.

² Licenciado en Sociología y Especialista en Desarrollo Local. e-mail: mprado@uaco.unpa.edu.ar - Universidad Nacional de la Patagonia Austral - Unidad Académica Caleta Olivia – Ruta Nacional Nro. 3 Acceso Norte, Caleta Olivia – Santa Cruz.

³ Licenciada en Relaciones de Trabajo. e-mail: arivillagra@uaco.unpa.edu.ar - Universidad Nacional de la Patagonia Austral - Unidad Académica Caleta Olivia – Ruta Nacional Nro. 3 Acceso Norte, Caleta Olivia – Santa Cruz.

ámbito de lo productivo y obviamente lo social. Por tal motivo también se incluye el análisis de información cualitativa, recabada mediante entrevistas en profundidad realizadas a informantes clave de distintas áreas de la producción: organizaciones sindicales, cámaras empresariales y ONG entre otras.

Transformaciones en el mundo del trabajo.

Según Robert Castel las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, son la respuesta que ha encontrado el capital para enfrentar la crisis y que se ha caracterizado por la revolución de las tecnologías de la información y la reestructuración del capitalismo, induciendo una nueva forma de sociedad, la sociedad en red, que se caracteriza por la globalización de las actividades económicas, por su organización en redes, por la flexibilidad e inestabilidad del trabajo y su individualización.

“El modelo prevaleciente de trabajo en la nueva economía basada en la información es el de una mano de obra nuclear, formada por profesionales que se basan en la información y a quienes Reich denomina analistas simbólicos y una mano de obra desechable que puede ser automatizada o contratada/ despedida/ externalizada según la demanda del mercado y los costos laborales “(Castells 1999, p.302)⁴.

Se puede hablar entonces de un paradigma de producción flexible, que se manifiesta en el surgimiento de formas atípicas de trabajo (contratos a plazo fijo, temporal o parcial) y la pérdida de estabilidad laboral que trae aparejado la falta de compromiso y de identificación del trabajador con su lugar de trabajo.

La forma en que las empresas funcionaran en ausencia de compromiso por parte de los empleados, con trabajadores que poseen una orientación más individualista, a corto plazo, es una cuestión de gran alcance que plantea serias preocupaciones a los empleados y a la sociedad.

⁴ Castells Manuel. *La era de la Información. La sociedad en red*. Vol. I. tercera reimp. 1999. Madrid. Ed. Alianza.

La mayoría de los trabajadores tiene la responsabilidad de mantener su estado de empleabilidad ya que de ello depende su subsistencia y la de su hogar.

Para los jóvenes el acceso a un empleo constituye todo un desafío y es aun más difícil para ellos, por la falta de experiencia (ausencia de antecedentes laborales) o de formación (preparación inadecuada para las demandas del mercado de trabajo).

El Desempleo es uno de los problemas que afecta a toda la sociedad y que genera empobrecimiento, desintegración y exclusión social.

Díaz Langou, Forteza y Alucino (2011) expresan lo siguiente:

El desempleo y la informalidad afectan el bienestar a través de diversos canales. En primer lugar, el más evidente, en términos de recursos económicos, resulta en una situación de inestabilidad en el ingreso, que trae aparejados escenarios de incertidumbre e insolvencia. En segundo lugar, dado que en la Argentina el acceso a prestaciones de la seguridad social (tales como las Asignaciones Familiares o las Jubilaciones y pensiones) están ligadas al empleo formal, también se imposibilita (o se vuelve más dificultosa) su obtención. En tercer lugar, en términos de integración social, la ausencia de un trabajo (estable) produce una falencia en la sociabilidad de los individuos, reduciendo su capital social, y generando aislamiento social. En cuarto lugar, el desempleo y la informalidad llegan a producir fenómenos de cuestionamiento de la identidad en la medida en la que el trabajo está ligado a la construcción de sentido en la organización simbólica de las experiencias de vida. El trabajo y la vida cotidiana se encuentran imbricados. La actividad laboral impone la rutina diaria, organiza los tiempos y funciona como un marco de referencia para el resto de las tareas y perspectivas individual.⁵

“Condenados a muerte en los barrios alejados de las grandes ciudades o en poblados y campos del interior, los desocupados y sus familias entendieron que era cuestión de vida o muerte poner sobre el tapete: las calles y rutas del país —como un espejo de la sociedad que

⁵ Díaz Langou, Gala; Forteza, Paula y Alucino, Carolina: “¿Cómo lidiar con la edad como un determinante de la empleabilidad? Un análisis de las políticas de empleo dirigidas a los mayores de 45 años”, *Documento de Trabajo N°73*, CIPPEC, Buenos Aires, agosto de 2011.

los expulsaba—, el reclamo por sus derechos inmediatos a la sobrevivencia, en primer lugar, y en un sentido más amplio, por los que les corresponden como ciudadanos plenos que son “(Rauber, 2006)⁶.

“Estos abandonados en un vacío social, se espera sin embargo una conducta propia de buenos ciudadanos con deberes y derechos, aunque se les quita toda posibilidad de cumplir algún deber y se les niega sus derechos de por sí muy limitados “(Forrester, 2006 ; p.70)⁷.

Para Robert Castel la desafiliación es la ausencia de participación en alguna actividad productiva que conjuga sus efectos negativos, para producir la exclusión. Por lo que la pérdida de la fuente laboral trae aparejado un deterioro en la calidad de vida (salud, educación) y la eventual pérdida en otros espacios vinculados a ella, como lo es la familia.

La expansión de las políticas neoliberales de los 90 impusieron políticas de ajuste a nivel monetario y fiscal, desindustrialización y desempleo que produjeron el debilitamiento y crisis de representatividad de los sindicatos, que jugaron desde siempre un papel importante en las regulaciones del empleo, el salario y las condiciones de trabajo y viéndose afectadas por la flexibilidad laboral, que avasalló con los derechos sociales y conquistas logradas para y por los trabajadores.

“Frente a la impotencia y falta de perspectivas que plantea el desempleo, se propone como solución una respuesta colectiva. Pero al hacer esto, los trabajadores que se resisten a perder su fuente de trabajo cuestionan la convicción sobre la que se fundamenta la unidad sindical: la unidad real y comunidad de intereses de todas aquellas personas que, privadas de propiedad, se hallan avocadas a la venta de su fuerza de trabajo y dependen materialmente del salario que reciben a cambio de esa fuerza de trabajo. La tendencia a la polarización y escisión del mercado de trabajo conduce a un enfrentamiento entre los intereses de los distintos grupos de trabajadores, y estas contradicciones penetran en la

⁶ Rauber, Isabel. Piquetes y Piqueteros en la Argentina de la crisis: Cerrar el paso abriendo caminos. *En publicación: Pasos*, no. 105. DEI, Departamento Ecuménico de Investigaciones, San José, Costa Rica: Costa Rica. enero-febrero. 2003

⁷ Forrester, Viviane. (2006) .El horror económico. Decimoséptima reimpresión. Fondo de Cultura Económica.

propia organización sindical. Los sindicatos representan de modo creciente los intereses de los grupos ocupados, y dejan de lado a un número cada vez mayor de la población que queda fuera del mercado de trabajo” (Martí, 2006)⁸.

Recién a partir del año 2003 en Argentina, el dialogo social ha cambiado, el gobierno y las asociaciones sindicales, a través de las negociaciones colectivas, celebradas tanto a nivel sectorial como de actividad, han permitido mejoras en los niveles de ingreso de amplios sectores de la clase trabajadora. También la creación del Consejo del Salario Mínimo y la Paritaria Nacional Docente forman parte de un conjunto de políticas públicas que han incidido favorablemente en la vida de los trabajadores.

La crisis actual ha representado la oportunidad para la creación de otro paradigma, y la aparición de una nueva lógica de acción por parte de los actores sociales, basada en una nueva identidad y autonomía, en donde se plantean alternativas nuevas y urgentes que combinan diversas variables y permiten un modo de vida sostenible para toda la sociedad.

Finalmente, en este artículo, analizamos nuestra realidad laboral regional en función de las particularidades que presenta nuestro mercado de trabajo, visualizando la importancia de la capacitación y la adquisición de nuevos conocimientos por parte de las personas que intentan mejorar su proyección laboral y lograr así una mayor estabilidad dentro de la economía local.

Santa Cruz fue considerada por mucho tiempo una provincia que casi no presentaba problemas de desocupación, pero que paulatinamente con el correr de los años y en particular la década del noventa implicó la modificación drástica de las condiciones laborales y de las políticas de empleo repercutiendo fuertemente en problemas que se evidenciaron en la provincia y en la localidad por la falta de empleo genuino y estable, esto, debido a que la mayor parte de los empleos de los trabajadores estuvo concentrado dentro del ámbito de la administración pública (51,6%, según Censo 2001) y en cuanto al sector

⁸ Martí, Juan Pablo. **Desafíos en la relación entre empresas recuperadas y movimiento sindical en Argentina y Uruguay.** En publicación: *Pasos*, no. 126. DEI, Departamento Ecuménico de Investigaciones, San José, Costa Rica: Costa Rica. Julio-Agosto. 2006

privado , la mayor demanda siempre provino de empresas multinacionales requiriendo mano de obra para la extracción de petróleo en la zona. Debido a que estas fuentes laborales nunca fueron suficientes para dar respuesta a las necesidades laborales existentes de la clase trabajadora santacruceña, las demandas laborales fueron paliadas a través del asistencialismo estatal, caracterizado por la entrega de subsidios y planes sociales, fomentando así la “Cultura del subsidio”.

Con el fin de dar respuesta a esta problemática de empleo podemos citar a : *J. Neffa, B. Brown (2011) que al respecto señalan:*

Los programas de empleo fueron formulados para atender a distintos grupos sociales vulnerables, por ejemplo, el PEL, el programa crear trabajo, y el de desarrollo del empleo local III apuntaron a beneficiar a desocupados mientras otros como el Nosotras o el Formujer, a mujeres tanto desocupadas como trabajadoras. Casi en su totalidad los tipos de acciones buscaban la creación de emprendimientos productivos y el resto capacitar a trabajadores para mantenerse en sus empleos o a desocupados para poder acceder, es decir, para aumentar su empleabilidad. Finalmente la mayoría de ellos fueron menguando cuando se agudizó la crisis de 2001, reducían aún más los fondos destinados y algunos casos hasta se eliminaron.

Al comenzar 2002 la inestabilidad política, social y económica alcanzó su máxima expresión. Más de la mitad de los hogares argentinos estaba bajo la línea de la pobreza. Bajo este contexto el gobierno se reunió con distintos organismos para definir cómo empezar a mejorar la situación y así surgió el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados. Fue en su momento el programa más grande ejecutado en toda Latinoamérica, con más de 2 millones de beneficiarios.⁹

“Coexisten instituciones del siglo pasado, esfuerzos pioneros para superar el Estado asistencialista que aún muestran resabios de una organización social posterior pero ya

⁹ *Neffa, J.; Brown, B. (2011), Políticas Públicas de Empleo II (1999/2002) / p.31*

dejada atrás y mecanismos innovadores en su carácter y en sus orientaciones. Su conformación no muestra coherencia, ni en su morfología, ni en sus regímenes normativos ni en las políticas de administración de recursos. La importancia de las provincias ha crecido significativamente como consecuencia de transferencias de responsabilidad y servicios no planificados ni financiados. La delimitación de competencias entre niveles de gobierno es confusa y a la vez compleja por las grandes disparidades entre regiones y ámbitos de acción...” (Martínez Nogueira 1998; p. 10)¹⁰

Un Estudio de Caso: El Programa Nacional Más y Mejor Trabajo

La necesidad de capacitación laboral ha sido ampliamente reconocida y responde a situaciones de distinto origen: el proceso de desindustrialización iniciado en los años 90, que dejó sin experiencia laboral a casi toda una generación; la agudización en la distribución regresiva del ingreso, que contrajo la demanda global interna, generando desempleo estructural; los cambios en las tecnologías utilizadas en los procesos productivos, que tienden a requerir menor cantidad de mano de obra pero más calificada; el crecimiento del sector de los servicios, la aparición de nuevas actividades, y el cambio en los perfiles productivos de las regiones, entre otras.

En Caleta Olivia, a todas estas causas se suma la situación de crecimiento de la población y la actividad económica que demanda fuerza de trabajo con calificaciones específicas. Una mención especial requiere la **escasez de mano de obra calificada**, tanto en el desempeño de oficios, como de profesionales. Al respecto basta con mencionar que solo existe una escuela laboral en toda la ciudad, para explicar la cuestión, al menos parcialmente.

La capacitación laboral tiene como objetivo mejorar la **empleabilidad** en las personas, entendida como la capacidad de **mejorar sus condiciones para ubicarse en el mundo del trabajo**, ya sea en relación de dependencia, como en un emprendimiento propio, aprovechando las oportunidades del contexto productivo. Una condición indispensable para lograrlo es mejorar la **oferta de formación**, orientándola al desarrollo de competencias

¹⁰ Roberto Martínez Nogueira. **Los proyectos sociales: de la certeza omnipotente al comportamiento estratégico- Naciones Unidas. 1998**

 	 Estudios Regionales de Mercados de Trabajo y la Problemática Social	 
II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.		
Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012		

laborales, vinculando los requerimientos de los contextos productivos con las necesidades de las personas.

Es fundamental que la capacitación que tienda a reducir los déficit mencionados sea **calificante**, entendiendo como tal una formación que no se reduzca sólo al desarrollo de habilidades específicas, sino que también apunte al desarrollo de **competencias** básicas (por ejemplo, en comunicación, informática, gestión) que permitan a los trabajadores mejorar su posicionamiento en el trabajo.

En función de lo descripto, el Municipio de Caleta Olivia se propuso el diseño e implementación de un Protocolo de Formación en el marco del Plan Nacional Más y Mejor Trabajo, cuya experiencia participa desde un comienzo la Universidad Nacional de la Patagonia Austral a través de la Unidad Académica Caleta Olivia en conjunto con las instituciones nombradas anteriormente y otras organizaciones de la sociedad civil.

Con respecto a lo implementado, la experiencia resulta positiva, ya que se han capacitado más de 200 (doscientos) desocupados / beneficiarios de planes sociales. Además de favorecer las perspectivas de inserción laboral efectiva de esa población, ello fortalece la tarea la intermediación laboral que realiza la Oficina de Empleo de Caleta Olivia, brindando mano de obra capacitada conforme a los requerimientos de la producción local.

Entre las debilidades que presenta la estrategia implementada, cabe destacar algunas que son producto de las particularidades de la región. Si bien Caleta Olivia cuenta con bajos índices de desocupación (9,5% de la población económicamente activa según último dato disponible, encuesta sociolaboral UNPA-UACO 2007), el desafío que se plantea es el de la reconversión de perfiles laborales, en particular de la población joven, ya que un problema al que se enfrenta la producción local es la escasa calificación de su población activa. Los procesos de exclusión y polarización que se han visto agudizados en los últimos años se han originado en la creciente fragmentación social y en el crecimiento de la desigualdad. Parecería que la cuestión central que debe enfrentarse actualmente, y que nuestra región debería tener como objetivo esencial, es cómo resolver los problemas de la desigualdad social y alcanzar una mayor equidad en el reparto laboral y educativo. Este desafío es determinante de las

posibilidades de desarrollo de la localidad. Sólo aquellos países que han logrado disminuir sus desigualdades han mostrado que es posible un crecimiento sustentable.

En función de lo evaluado, se puede señalar que los cursos dictados hasta el momento, han sido de utilidad para abordar este problema local, y sin embargo no cubren la demanda total de capacitaciones por dos motivos:

1. El sector productivo en expansión demanda constantemente mano de obra calificada, por lo cual no solo se requieren reediciones de los cursos ya efectuados, sino, particularmente, oferta de cursos de las temáticas ya abordadas, pero incrementando el nivel de complejidad.
2. El desarrollo reciente de actividades económicas vinculadas con sectores no tradicionales (para la localidad), tales como el sector terciario, en particular de comercio y servicios turísticos, que cubre la necesidad fundamental de apuntalar la diversificación productiva de una región eminentemente extractiva.

Ocupación y ramas de actividad

Si bien se han detectado problemas específicos en cada una de las ramas de actividad consideradas más importantes del territorio, también debe tenerse en cuenta la existencia de problemas que podrían denominarse estructurales, es decir inherentes a la lógica de funcionamiento del sector productivo del territorio y que por ende tienen influencia en el funcionamiento del mercado de trabajo local.

En tal sentido, es ineludible la mención de las características de la economía local: poco diversificada y con un bajo nivel de industrialización, situación que sólo podrá ser modificada a partir de la instauración de un modelo de industrialización tendiente hacia la generación de valor agregado.

Cabe señalar que, aunque el modelo de industrialización del país responde a políticas que exceden la competencia de los actores locales, también es cierto que estos mismos actores han sido incapaces de generar un plan de desarrollo estratégico propio que contemple las

potencialidades locales, y sobre sea capaz de proponer alternativas económicas al modelo extractivo.

En este sentido, la responsabilidad compete a los empresarios y comerciantes tanto como a las acusadas tradiciones “subsidiarias” que han ido en detrimento de la llamada “cultura del trabajo” en la región.

Es importante rescatar que la totalidad de los empresarios y comerciantes entrevistados coincidieron en plantear este punto como una problemática que enfrenta el sector de servicios en la ciudad: los *habitus* de la franja menos favorecida de la población, poco familiarizados con la necesidad de competir, adaptarse e insertarse en mercados cambiantes, características propias de ciudades más grandes. Esto deriva en altos índices de rotación del personal abocado a tareas que involucran atención al cliente, ventas, recepción, etc.

A pesar de esto, el sector servicios continúa creciendo, y Caleta Olivia se encuentra en un momento crucial que la desafía a dar un salto cualitativo, para lo que requiere dos cambios fundamentales en materia de planificación estratégica:

- El crecimiento de su infraestructura y servicios de comunicaciones
- Transformaciones culturales en su población, que es indudablemente el motor humano del cambio que la ciudad demanda actualmente.

Esta problemática, planteada como crucial por la mayoría de empleadores claves de la localidad, nos plantea un desafío a la hora de proponer actividades de capacitación, considerando que los componentes actitudinales de las habilidades sociales son siempre más difíciles de abordar y transformar que aquellos que sólo implican el aprendizaje de un conocimiento o técnica específicos y concretos.

Sin embargo, a partir de la participación conjunta de los actores afectados, se considera indispensable apuntar a los cambios que la localidad requiere, y en función de esta voluntad es que se proponen las acciones planteadas desde los actores institucionales más importantes como son el gobierno local y las instituciones educativas. Para responder a estos desafíos, la Municipalidad de Caleta Olivia, en conjunto con las instituciones de formación de la Provincia de Santa Cruz, se encuentran implementando una serie de acciones

complementarias a las ya descritas, con la finalidad de mejorar la oferta formal de capacitaciones y adecuarlas al contexto socio productivo.

Algunas reflexiones finales

De lo expuesto se observa que el accionar de la Municipalidad de Caleta Olivia en el cumplimiento de las líneas de acción estratégicas para la institucionalización de las políticas de empleo a nivel local, las cuales fueron propuestas en el marco del Acuerdo Territorial han resultado exitosas, redundando en beneficios para el mercado laboral y el desarrollo productivo de la localidad y sin embargo, las profundas transformaciones y las tendencias sociales, económicas y tecnológicas plantean la exigencia al Estado- como responsable directo de la educación de las nuevas generaciones- de seguir trabajando continuamente y conjuntamente con el sector productivo para reformular su oferta de formación.

Se evidencia en el mundo del trabajo local como regional la importancia del concepto de **empleabilidad**, en donde la aptitud del trabajador para mantener o conseguir un nuevo trabajo requiere de formación continua, esto motivado por los cambios de ocupación del mercado que aumentan con las nuevas tecnologías y la transformación productiva. También surge relevante el concepto de **competencia laboral**, es decir, la capacidad del trabajador para aplicar una habilidad o saber a una situación específica de trabajo y obtener resultados productivos.

La tendencia global de la sociedad actual es de **formación continua y educación permanente**, en donde la participación del Estado, de las organizaciones y los trabajadores requiere de sujetos que puedan gestionar sistemas de formación continua, en donde serán actores directos.

La capacitación entendida como formación, deberá centrarse en la acción, para dar respuesta a los problemas que presenta la realidad del trabajo, que a través de la aplicación o transferencia de conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores en sus puestos de trabajo podrán colaborar en la adaptación y/o el cambio que las empresas necesitan, para participar en la economía mundial y abrirse a la competencia externa que demanda mejores producciones y mayor tecnología. Es por ello que sería conveniente que el diseño de los

programas de formación y capacitación profesional se llevara a cabo en estrecha colaboración con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, quienes mejor conocen la demanda del mercado de trabajo.

La formación y la capacitación deberán ser abordadas con una proyección futura que permita a las personas que participan de ella, un crecimiento laboral, esto debido a que todavía existen rezagos de paradigmas tradicionales que influyen en las políticas que se propician, en donde los desempleados son percibidos muchas veces como personas en situación de pobreza o agentes beneficiarios de subsidios, por lo que se deberán potenciar las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral minimizando el riesgo de obsolescencia de conocimientos además de desarrollar competencias necesarias que les permitan mantenerse activos y productivos a lo largo de su vida laboral permitiendo a más trabajadores encontrar nuevos y mejores trabajos en el sector formal de la economía, .

Las futuras políticas regionales a implementar deberán estar orientadas a promover la igualdad de oportunidades favoreciendo las oportunidades de calificación para el empleo, para la disminución de las desigualdades de las personas que por diferentes circunstancias quedan marginadas del mercado laboral y para asegurar la inserción al empleo formal y al trabajo decente.

BIBLIOGRAFIA:

Birgin H.(1993). *Acción pública y ciudadanía: ¿políticas públicas para las mujeres o derechos ciudadanos?* en Acción pública y sociedad. Las mujeres en el cambio estructural, CEADEL/ Feminara, Buenos Aires.

Castells Manuel (1999). *La era de la Información. La sociedad en red*. Vol I. tercera reimp. Madrid. Ed. Alianza

Díaz Langou, Gala; Forteza, Paula y Aulicino, Carolina (2011). “¿Cómo lidiar con la edad como un determinante de la empleabilidad? Un análisis de las políticas de empleo dirigidas a los mayores de 45 años”, *Documento de Trabajo N°73*, CIPPEC, Buenos Aires.

Etchemendy, Sebastián. (2011) *“El Dialogo Social y las Relaciones Laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada / Sebastián Etchemendy, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina”*. 1ª ed. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Forrester, Viviane. (2006) .El horror económico. Decimoséptima reimpresión. Fondo de Cultura Económica

Martí, Juan Pablo (2006) *“Desafíos en la relación entre empresas recuperadas y movimiento sindical en Argentina y Uruguay”* .En publicación: Pasos, no. 126. DEI, Departamento Ecueménico de Investigaciones, San José, Costa Rica: Costa Rica.

Martínez Nogueira, Roberto.(1998). *Los proyectos sociales: de la certeza omnipotente al comportamiento estratégico-* Naciones Unidas.

Montaño, Carlos, “De las lógicas del Estado a las lógicas de la sociedad civil y del mercado: Crítica al “tercer sector” y el nuevo trato de la “cuestión social”.

Montaño, Carlos,(2003) *“Hacia la construcción del Proyecto Ético-Político Profesional Critico”* .Conferencia presentada en el 51º Congreso Nacional de la AMETS, Torreón, México, 3 de Mayo de 2003.

Neffa, J.; Brown, B. (2011), Políticas Publicas de Empleo II (1999/2002) / p.31

Svampa Maristella, (2005). *La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Buenos aires.