



# Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Investigación y Desarrollo Educativos  
Trabajo Final de la carrera del Profesorado Universitario para la Educación  
Secundaria y Superior

Título:

**El Rol de la Escuela Secundaria y la Inserción Laboral  
en los Estudiantes del último año de Egreso.**

Alumno: Cabrera Rossmery  
Sede: Ituzaingo  
Mes-Año: 07-2022

## **Resumen:**

En esta tesis se abordará, el rol de la escuela secundaria, con respecto al objetivo que tiene como tarea primaria, de formar para el trabajo a los jóvenes que egresan de secundaria, con el fin de averiguar cómo son transmitidos estos saberes por parte de los docentes en la actualidad, empezaremos averiguando a lo largo de la historia, como se fueron dando en tiempos pasados y como en épocas de pos pandemia se brindan en clases presenciales, después de haber pasado por el confinamiento y que les dejó tanto a la educación como al mundo del trabajo, en cuanto a nuevos desafíos. Avanzaremos describiendo el mercado de trabajo en sus componentes más básicos, su estructura de este mercado en la Argentina y las modalidades de cubrir vacantes basándose en habilidades y aptitudes que mucho tienen que ver con los saberes y capacidades personales que se les quiere transmitir desde la enseñanza, así como es en el nivel secundario. El trabajo de campo estará dado desde la descripción y la observación de la práctica de enseñanza de la materia “Trabajo y Ciudadanía” junto con el análisis del Diseño curricular y las conclusiones que arribemos al entrevistar al docente que es titular de la misma en una escuela secundaria, del curso 6to del último año de la zona Oeste del GBA, así como el análisis de esta con respecto a la mirada actual y futura de los jóvenes que egresan y se incorporaran al mundo del trabajo, como se los prepara para la combinación de nuevas formas de trabajar desde la presencialidad y desde la virtualidad, fenómeno que a partir de políticas estatales de aislamiento obligatorio por la pandemia de covid-19, durante año y medio, forzó al mundo de la educación y al mundo del trabajo a adaptarse a las novedosas maneras de hacer educación, de aprender desde el hogar e incluso trabajar desde una situación remota como parte de un nuevo paradigma que llegó para quedarse.

*Palabras claves: Escuela Secundaria, Alumnos, Inserción laboral, Mercado laboral, habilidades, pos pandemia.*

## Índice:

<b>Resumen</b> .....	2
<b>Introducción</b> .....	5
- Objetivo general.....	6
- Objetivo específicos.....	6
- Estructura de la investigación.....	6
- Justificación.....	8
<b>Marco Teórico – Metodológico</b> .....	9
- Metodología.....	10
- Estado de la cuestión.....	11
<b>Capítulo 1</b> .....	13
- La Educación secundaria en la argentina y su objetivo de formar a los alumnos para el mundo del trabajo.....	13
- El Rol de la materia “Trabajo y Ciudadanía”.....	14
- Fundamentación de la materia “Trabajo y Ciudadanía”.....	16
<b>Capítulo 2</b> .....	19
- La Relación entre Educación y Trabajo.....	19
- La respuesta de la educación a los nuevos desafíos.....	20
- Los modelos educativos de formación para el trabajo.....	20
- La formación para el trabajo en la Educación Secundaria General (ESG).....	21
<b>Capítulo 3</b> .....	24
- El mundo del trabajo en el que se insertan los jóvenes y sus relaciones con el trabajo.....	24
<b>Capítulo 4</b> .....	26
- El Mercado laboral, conceptos básicos.....	26
- Describiremos algunos elementos básicos.....	28
- Factores externos que influyen en el trabajo y en las oportunidades para conseguir un puesto laboral.....	32
<b>Capítulo 5</b> .....	34
- El Mercado Laboral en la Argentina.....	34
- Según quienes compones el mercado laboral Argentino veremos.....	35
- Los canales tradicionales para buscar empleo.....	38
- Consultoras de Recursos Humanos y selectoras de personal.....	39
- Empresas de personal temporario.....	40
- Pasantías y programas de jóvenes profesionales.....	40
- Contactos personales.....	41
- Bolsas de trabajo, programas de empleo y otros.....	42
- Portales de empleo en internet.....	43
- Búsquedas en Redes Sociales.....	44

<b>Capítulo 6</b> .....	45
- Métodos más comunes para cubrir vacantes de empleo.....	45
- Herramientas que usualmente utilizan para cubrir vacantes son.....	45
- El candidato ideal y su perfil deseado.....	47
- La Importancia central de las Habilidades y Aptitudes.....	47
- Las habilidades más requeridas actualmente por el mercado laboral son.....	48
- Ser Empleables.....	50
<b>Capítulo 7</b> .....	<b>51</b>
- Los cambios que sufrió la educación en épocas de pandemia de covid- 19, años 2020-2021.....	51
- Post pandemia y el mercado laboral.....	52
<b>Trabajo de campo</b> .....	<b>54</b>
- Trabajo de campo de esta investigación.....	54
- Entrevista.....	55
- Análisis de las prácticas docentes.....	59
- Mercado Laboral, búsqueda de empleos para nivel juvenil: con o sin experiencia.....	60
- Análisis de los avisos de búsqueda laboral juvenil.....	62
- En Resumen.....	62
<b>Conclusión Final de la Tesis</b> .....	<b>64</b>
Anexo 1.....	66
Bibliografía citada.....	67
Bibliografía consultada.....	69
Páginas web consultada.....	70

## **Introducción:**

*En esta investigación el problema que se quiere contestar es: **¿De qué manera se transmiten los saberes para la futura inserción laboral de los estudiantes que egresaran por parte de la escuela Secundaria Media de la zona Oeste del GBA, en el año 2022 y si estos saberes tienen un punto en común con la actualidad de los requerimientos para los perfiles de empleabilidad del mercado Laboral?***

Partiremos planteando el vínculo entre educación y el mundo del trabajo, con el objetivo de brindar evidencias de estas transiciones entre la educación secundaria y el trabajo, a lo largo del tiempo y el rol de la materia “Trabajo y Ciudadanía” que se dicta en el último año de secundaria con el fin de transmitir saberes para la futura inserción laboral de los jóvenes y además describiremos las búsquedas de empleados por parte del mercado laboral, en el segmento juvenil y los requerimientos para cubrir vacantes de estos perfiles.

La muestra de esta investigación es la escuela secundaria, que estudiamos, con modalidad media, que se propuso, desde su inicio, no sólo brindar enseñanza general básica sino formación para el trabajo (principalmente, orientada a establecer habilidades y saberes acordes para prepararlos para el mundo del trabajo) y promover así la inserción laboral de sus egresados. El interés de esta investigación se centrará en describir y observar la relación entre educación y trabajo para una población con estas peculiaridades de la zona Oeste del GBA, se evaluara si existe alguna relación entre los temas recibidos de inserción laboral los alumnos del último año de secundaria y los requerimientos laborales solicitan que posean los futuros empleados para tener característica de empleabilidad, abordado desde descripción del mercado laboral y las formas más comunes para reclutar candidatos para ocupar puestos juveniles, describiendo desde las percepciones del docente a cargo de brindar estos saberes en materias como “ Trabajo y Ciudadanía”; qué tipo de contenidos y habilidades se han desarrollados en su paso por la escuela y que podrán poner en práctica, los futuros trabajadores que egresan de la escuela secundaria.

## **OBJETIVO GENERAL:<sup>1</sup>**

Indagar como se brindan los saberes ligados a la inserción laboral, a los alumnos de 6to año del nivel secundario, por parte de la escuela secundaria, ubicada en la zona Oeste del GBA, y si estos saberes con los tienen algún punto en común, con los requerimientos de habilidades de los perfiles de búsqueda a cubrir puestos de nivel juvenil en el mercado laboral, publicados en anuncios, bolsas de empleo y en la web, por parte de empresas y consultoras, año 2022.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Describir los saberes ligados a la inserción laboral, que brindan en la materia “Trabajo y Ciudadanía” a los alumnos de 6to año, que egresan, por parte de la escuela secundaria media ubicada en de la zona Oeste del Gran Buenos Aires, Argentina, año 2022.
- Describir los requerimientos de habilidades, de los perfiles de búsqueda para cubrir puesto de nivel Juvenil, publicados en avisos y en bolsas de empleo, en la web, por parte de empresas y consultoras, en el mercado laboral en el año 2022.
- Observar si existe algún punto en común entre los saberes ligados a la inserción laboral que se brinda a los alumnos del último año de la escuela secundaria de esta investigación, con los requerimientos de habilidades que se solicitan para cubrir puestos laborales juveniles que se buscan y se publican en bolsa de empleo, en la web o avisos, por parte de empresas y consultoras, año 2022.

## **Estructura de la investigación:**

Para empezar a contestar esta pregunta problema, empezaremos describiendo algunas cuestiones, que nos permitirá entender previamente algunos conceptos para luego ir a fondo de esta pregunta planteada.

---

<sup>1</sup> Jacqueline Hurtado de Barrera. 2005. Como formular Objetivos de Investigación. Ed. Quirón S.A.

En que consiste la educación secundaria y que objetivos persigue, donde propondremos una mirada descriptiva de cómo se abordan estos temas de la inserción laboral desde el Diseño Curricular y la didáctica de materias donde es transmitido estos saberes tal como es la materia “Trabajo y ciudadanía” esta materia es dictada para 6to año de secundaria del ciclo superior, en todas las orientaciones.

Se analizarán los temas que aborda en materia de Inserción Laboral según la planificación y el programa del Diseño curricular que aprueba el Ministerio de Educación de la provincia de Buenos Aires y analizaremos desde la didáctica aplicada, yendo al campo de la investigación, en las clases dictada por el docente que la dictan en la escuela secundaria Media de la zona Oeste del GBA. Además de que estrategias de aprendizajes son usadas para esta transmisión de conocimientos, en tiempos de pos pandemia donde conviven clases virtuales, semipresenciales y presenciales sean asimilados, además de las habilidades que se requiere para formar para el mundo del trabajo en la actualidad.

Analizaremos en esta materia si los saberes “Inserción Laboral” permanecen fijos y o son actualizados, según cambia las prácticas para acceder a empleos entrevistas, solicitudes, C.V. y las Habilidades que se enseñan a los estudiantes para transformarlos en candidatos a ser elegidos por su empleabilidad.

Por otro lado analizaremos al mercado Laboral sus conceptos básicos y la estructura en nuestro país, cual es la oferta y la demanda de este mercado, como se busca estas ofertas y demandas del sector empresarial, los convenios de trabajo, las leyes que lo regulan, los sindicatos, las implicancias para acceder a un puesto de trabajo para los jóvenes que egresan, que requerimientos exige y que perfiles de empleados se buscan más.

Como afecto la pandemia mundial de covid-19 al mundo del trabajo y como se adaptó este sector a los nuevos estándares de empleabilidad en ese tiempo. Perspectivas a futuro de la pos- pandemia y el surgimiento de nuevas maneras de trabajar. Como afecta la pandemia a la educación secundaria en formar a los estudiantes con los saberes de inserción laboral y cómo piensa que serán las nuevas prácticas educativas de la nueva normalidad de la pos pandemia.

Podremos contestar así la pregunta problema y reflexionar a manera de conclusión, que tanto la escuela secundaria se adapta a los cambios externos

en materia de inserción laboral de los futuros egresados, repasando la práctica actual y adaptabilidad de hacia dónde va el nuevo mundo laboral de la pos pandemia.

### **Justificación:**

La problemática planteada en esta investigación, se basa en que los jóvenes egresados en el años de pandemia 2020-2021, años de inicio de la pandemia de covid-19 y año 2022, donde se instaló la educación virtual y a distancia de manera masiva por las restricciones de confinamiento impuesto por el gobierno, esto no solo afecto al rendimiento académico cada vez más deteriorado , sino también a los ánimos de los jóvenes de no estar bien preparados para afrontar el después de egresar, ósea elegir una carrera que acorde a su vocación y las esperanzas de buscar un empleo acorde a su trayectoria educativa casi eran nulas , por diversas causas, una de ellas son la falta de experiencia y la poca capacitación recibida en ese último año donde no todos los alumnos disponían de dispositivos tecnológicos para presenciar o cursar su último año de secundaria , la falta de conexión a internet o depender de dispositivos de sus padres que no están disponibles a horas de la cursada virtual “online”, algunos jóvenes se atrevieron a recurrir al autoempleo de manualidades, reventa de mercadería y ofrecerlas en las redes sociales con mucho esfuerzo económico para acceder a costear el emprendimiento y las ventas que no son abultadas. Estos pormenores no son de menor importancia para los jóvenes que entran a la vida adulta ya con muchos inconvenientes para seguir apostando a sus sueños, siendo estos abandonados o frustrados por falta de oportunidades de parte de la educación y del mundo del trabajo. Para lo cual es necesario que la escuela secundaria tenga en cuenta el después de egresar de los jóvenes y articulen la manera para que ellos tengan las capacidades que sector les exige a la hora de contratar nuevos empleados<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Jacinto, Claudia. La formación para el trabajo en la escuela secundaria como reflexión crítica y como Recurso. Propuesta Educativa, núm. 40, noviembre, 2013, pp. 48-63. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina

## **Marco Teórico - Metodológico:**

La presente investigación se presenta como descriptiva y correlacional (Soler, C. E. 2009. "Ideas para investigar: proyectos y elaboración de tesis y otros trabajos de investigación") pues avanza describiendo "Los saberes ligados a la inserción laboral que se enseña a los alumnos de 6to año del nivel superior, se delimita a la escuela secundaria una de Gestión Privada con Orientación media, en la zona Oeste del Gran Buenos Aires, Argentina, en el año 2022. Sigue describiendo los requerimientos para cubrir puestos laborales del nivel juvenil, publicados en bolsas de empleo en avisos en general y en la web <sup>3</sup>por parte de empresas y consultoras, en el año 2022.

Luego correlaciona las variables intervinientes <sup>4</sup>, buscando si existe algún tipo de relación entre ellas, las mismas son, los saberes ligados a la inserción laboral brindados por el docente de la escuela mencionada para el curso descrito anteriormente y otra variable se describe los requerimientos de los perfiles de búsqueda laboral para cubrir puestos de nivel Juvenil, publicados en la bolsa de empleo, en avisos y en la web por parte de empresas y consultoras, año 2022.

Abordando esta comparación de saberes desde la Didáctica y metodología de enseñanza de (Davivi María Cristina. 2008), teniendo como eje la corriente constructivista y el Aprendizaje Significativo, donde se pone foco en el estudiante y se lo guía a construir su aprendizaje basado en los intereses del mismo y congruencia con su realidad<sup>5</sup> (Días Barriga, Frida, 2010)

El tipo de Investigación será de campo, no experimental pues no se manipula ninguna de las variables (Santorsola, M.V. y Otros 2017). No-experimental descriptivo ya que se indaga sobre los saberes ligados a la inserción laboral impartidos por el docente y sobre los requerimientos de búsqueda laboral antes descriptos. Es transeccional porque se realiza en un momento único de tiempo. Las estrategias de investigación a utilizar son Intensivas, puesto que se utilizan

---

<sup>3</sup> [www.empleosclarin.com.ar](http://www.empleosclarin.com.ar)

<sup>4</sup> El proyecto y la metodología de la investigación / Roxana Ynoub de Samaja; con prólogo de Esther Díaz. - 1a ed. - Buenos Aires: Cengage Learning, 2007. 168 p.; 26x21 cm. ISBN 978-987-22665-7-8 1. Metodología de la Investigación. I. Díaz, Esther, prolog. II. Título CDD 001.42 Fecha de catalogación: 11/06/2007 Ynoub, Roxana Cecilia El proyecto y la metodología de la investigación. - 1a. ed. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina, 2011. 168 p.; 26x21 cm. ISBN ELECTRÓNICO 978-987-1486-55-

<sup>5</sup> Díaz Barriga, Frida (2010). «V. Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos». Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo., MC GRAHILL EDUCATION. ISBN 6071502934.

una mínima cantidad de unidades de análisis y diacrónicas porque el estudio de ellas y sus propiedades se realizan en un intervalo de tiempo corto (Martínez, Acosta y Santorsola, 2017)

### **-Metodología:**

Teniendo en cuenta, los Tipos de Investigación, referenciados Soler, C. E. (2009). "Ideas para investigar: proyectos y elaboración de tesis y otros trabajos de investigación" en la elección de los elementos metodológicos de acuerdo a la tipología que nos ayudara a contrastar la hipótesis de esta tesis.

Desde el punto de vista de los objetivos y la profundidad de la investigación esta investigación es descriptiva y correlacional, por un lado describe y comprende los fenómenos desde lo teórico-práctico luego los correlaciona tratando de encontrar relaciones entre variables (los saberes ligados a la inserción laboral en 6to de secundaria privada con orientación media y los requerimientos laborales que se buscan para cubrir puestos de nivel Juvenil, publicados en bolsas de empleo, en avisos y en la web, por parte de empresas y consultoras, año 2022), midiendo la variación conjunta de las dos variables y ver si hay variables oculta.

Según el punto de vista de la utilidad del conocimiento aportado, esta investigación es Básica, ya que no existe alguna posibilidad de aplicación práctica inmediata del resultado de la investigación (Soler C. E. 2009)

Desde el punto de vista de la amplitud, es una investigación micro (Soler C. E. 2009) ya que se lleva a cabo sobre un pequeño grupo, donde la población son el docente que brindan los saberes ligados a la inserción laboral a cursos de 6to año de nivel secundario, en la escuela de gestión privadas de la zona Oeste del GBA Argentina del año 2022, la muestra son el curso de 6to A y el docente que brindan los saberes ligados a la inserción laboral en la escuela de gestión privada de orientación media, en la zona Oeste del GBA, año 2022. (Kelmansky D. 2009)

Sobre el grupo de reducido, la población son las de empresas que publican para cubrir puestos laborales de nivel Junior, publicados en la bolsa de empleo en avisos y en la web, año 2022. Siendo la muestra las mismas búsquedas pero solo reducida al Gran Buenos Aires Argentina,

Según la fuente de la obtención de los datos será primarios y secundarios, desde el punto de vista del diseño de la investigación, es No-Experimental, se lleva a cabo con datos obtenidos por experiencia directa sin manipulación de las variables, en estado natural como de tipo de investigación de Campo, y por encuesta directa de manifestaciones verbales o escritas de los sujetos observados (Ej. Los saberes ligados a la inserción laboral que brindan la escuela secundaria dicho o escrita por el docente en el curso de los alumnos de 6to A del nivel superior), (Soler C.E. 2009).

Desde el punto de vista de la naturaleza de los datos será de técnica mixta Cualitativa-cuantitativa, desde el alcance temporal será seccional porque se realiza en un momento único de tiempo Ej. Julio 2022 (Soler C. E. 2009)

Según Santorsola, M.V. y Otros (2017), las estrategias de investigación a utilizar son intensivas, pues se utilizan una mínima cantidad de casos para varias dimensiones y sincrónicas porque el estudio de las unidades y sus propiedades se limitan a un intervalo de tiempo breve (EJ. Julio, año 2022).

### **Estado de la cuestión:**

Según la Organización Naciones Unidas y CEPAL público un Documento de Proyecto “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales” Jürgen Weller.2020 en donde menciona la destrucción de empleos a causa de las restricciones y medidas de contención que los gobiernos determinan en favor de la salud y en detrimento de la fuerza de trabajo humano, es así que se amplía la brecha entre quienes pueden acceder a herramientas y capacitación tecnológica y afecta más a aquellas personas en situaciones más vulnerables con niveles educativos muy bajos.

Según la revista de estudios sociales Población y Sociedad en su investigación “Después de estudiar, estudio...Experiencia de jóvenes egresados de la escuela media” 2017 expone los resultados una investigación sobre las experiencias educativas y laborales de jóvenes egresados de escuelas medias en la Argentina durante la última década, donde concluye que la inestabilidad laboral que enfrentan los jóvenes en sus primeros años después de egresar del secundario podría afectar su futuro laboral y profesional, donde las experiencias primeras en la vida laboral en puestos de malas condiciones, favoreciendo la precarización, la segmentación ocupacional y sectorial de la inserción laboral

juvenil amenaza su futuro y que requiere de políticas para paliar estas deficiencias estructurales.

Según la revista de investigación Propuesta Educativa, en su número 40. 2013 “La formación para el trabajo en la escuela secundaria como reflexión crítica y como recurso” asiste a la reformulación del lugar de la preparación para el trabajo en la escuela secundaria, mejorando la articulación entre de la escuela con el contexto, donde la perspectiva de integración a políticas de acompañamiento a la transición laboral de los jóvenes implicaría una renovación sustantiva en el abordaje de estas problemáticas en vistas a la construcción de un nuevo paradigma que tome en cuenta un fenómeno en distintos ambientes culturales , no queden en iniciativas aisladas , sino en el global de la adaptación de la escuela al trabajo y en beneficio de generaciones futuras.

Según la Revista Mexicana de Investigación Educativa, en su vol. 17. 2012 “Los nuevos saberes para la inserción laboral” Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en la Argentina” Concluye que los jóvenes, en sus primeras inserciones laborales, enfrentan el debilitamiento de las instituciones tradicionales de la inclusión social, como el empleo y la escuela, que los coloca en dificultades para construir sus propios caminos además de la desigualdad estructural de los sectores más empobrecidos y de bajos nivel de saberes educativos, surgen en respuesta para paliar esta problemática nuevos roles de las instituciones que están intermediando en la transición a la vida laboral y la adquisición de nuevos saberes para mejorar la capacitación sea apropiación de los jóvenes en vías de encontrar las posibilidades de empleos en esta sociedad dicotómica.

## **Capítulo 1:**

### **La educación secundaria en la argentina y su objetivo de formar a los alumnos para el mundo del trabajo**

La enseñanza, como una actividad humana, una relación entre sujetos, en donde “el otro” cobra un sentido y le da significación a la tarea. Estos “otros”, son adolescentes que tienen recorridos y trayectos escolares, culturales y familiares diversos, que piensan, sienten, se preguntan y que además construyen su propio futuro en contextos cambiantes<sup>6</sup>

La educación secundaria en la argentina es obligatoria, trasmite saberes y habilidades , en cuanto a la orientación Comercial Administrativo trasmite saberes para la futura construcción de un ciudadano adaptado a los sectores comerciales y administrativos que demanda la sociedad en cuanto a actividades comerciales se trate y tiene por objeto formar ciudadanos plenos para el ejercicio de sus derechos, libertades y obligaciones y apunta la autonomía de los mismos como críticos de la sociedad a la que pertenecen dentro de una estructura democrática elegida como eje del estado a la cual pertenece, además de preparar a los jóvenes para continuar con estudios superiores orientándolos para ser provechosas sus habilidades y capacidades así también para insertarse al mundo del trabajo formándolos para ser aptos para tal fin.

Sus objetivos de educación y aprendizaje en el nivel superior de 6to año tomado de muestra para esta investigación serán analizados para describir la manera como se imparten los saberes para formar para el trabajo, en esta orientación Administrativa comercial, relacionando estos contenidos y modalidades de aprendizajes con las habilidades de empleabilidad que busca las empresas del sector con su oferta laboral para los jóvenes que se egresan en el año 2022 en la zona de Merlo , provincia de Buenos Aires, Argentina.

---

<sup>6</sup> Enseñar en la escuela Secundaria Año: 2018 Horas: 64 Autora: Laura Calderón

## **El Rol de la materia “Trabajo y Ciudadanía”:**

La materia Trabajo y Ciudadanía, se dicta en 6to año del nivel secundario en la actualidad en todas las orientaciones en común.<sup>7</sup> En textuales palabras del curricular de la Provincia de Buenos Aires para esta materia muestra claramente su objetivo a saber:

“La Educación Secundaria tiene en el centro de sus preocupaciones el desafío de lograr la inclusión y la permanencia para que todos los jóvenes de la Provincia finalicen la educación obligatoria, asegurando los conocimientos y las herramientas necesarias para dar cabal cumplimiento a los tres fines de este nivel de enseñanza: la formación de ciudadanos y ciudadanas, la preparación para el mundo del trabajo y para la continuación de estudios superiores”

Lo cual nos interesa en esta investigación si el objetivo propuesto por el currículum se cumple al ser dictada esta materia en la escuela secundaria en la orientación Administrativa y comercial para el nivel superior en el 6to año además de las modalidades de enseñanza que adoptan y aplican los docentes en la práctica asisten a este objetivo “la preparación para el mundo del trabajo”, esta materia es común en todas las orientaciones pero pondremos foco como es brindada en la orientación elegida en esta investigación Administrativa y comercial.

La normativa establece tres fines para la Educación Secundaria en la provincia de Buenos Aires: ofrecer situaciones y experiencias que permitan a los estudiantes la adquisición de saberes para continuar sus estudios, fortalecer la formación de ciudadanos, y vincular la escuela y el mundo del trabajo mediante la inclusión crítica y transformadora de los alumnos en el ámbito productivo. Estos fines actúan como fundamento de la organización y definición curricular del Ciclo Básico Común y del Ciclo Superior Orientado de la Escuela Secundaria” (Diseño curricular de la Prov. De Buenos Aires, Materia Trabajo y Ciudadanía 2011).

En el apartado, el currículum pone en foco en tres fines fundamentales que pretende ofrecer esta materia a las futuras generaciones de ciudadanos, en

---

<sup>7</sup> Diseño Curricular para la Educación Secundaria 6o año: Trabajo y Ciudadanía / coordinado por Claudia Bracchi y Marina Paulozzo - 1a ed. - La Plata: Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, 2011

cuanto a la adquisición de saberes que puedan ser continuados en otros niveles superiores, fortalecer al ciudadano y vincular la escuela con el mundo del trabajo mediante la inclusión crítica y transformadora de los alumnos en el ámbito productivo. Poniendo énfasis en este último fin al que se menciona en la curricular de la materia, nos obliga a analizar los contenidos que el alumnado recibe en esta materia, si este es congruente al avance de las necesidades del sector productivo y al mercado laboral que especifica las habilidades de la empleabilidad a la cual la orientación de esta investigación se relaciona y si es por lo menos cumplida un algún grado de similitud.

Describe el diseño curricular como continuidad pedagógica en los tres primeros años de la Escuela Secundaria, mediante el desarrollo de proyectos áulicos y comunitarios que partieron de los intereses, saberes y prácticas juveniles, los estudiantes se enfrentaron con temáticas relacionados con el poder, la relación con el Estado y el reconocimiento y/o violación de sus derechos, las obligaciones, entre otros. Las dos materias de la línea curricular de ciudadanía para el Ciclo Superior de la Esc. Secundaria, proponen una mayor abstracción, profundización teórica y problematización respecto de los contextos socioculturales, los sujetos y la ciudadanía sobre los que se desarrollaron los proyectos previos. Existe una relación de continuidad entre el encuadre teórico-metodológico del Diseño Curricular de Construcción de Ciudadanía y la propuesta curricular general y específica del Ciclo Superior compuesto por las materias Salud y Adolescencia (4º año), Política y Ciudadanía (5º año), y Trabajo y Ciudadanía (6º año).

Hasta aquí vemos que recién en el último año de la escuela secundaria se atiende a los saberes para la inserción laboral en la materia “Trabajo y Ciudadanía”, lo cual nos muestra que solo en una materia del último año se prepara al alumno a formarse como ciudadano apto para ser empleable en un futuro puesto de trabajo,

Siguiendo el análisis del curriculum propuesto para formar al ciudadano para su pleno ejercicio de los derechos que lo asisten y la formación para el mundo del trabajo, se observa más que formar para ser autosuficiente es formar para ser ciudadanos políticos, poniendo en manifiesto es pobre contenido en saberes actuales y avanzados para la inserción laboral para los tiempos cambiantes que actualmente se requieren.

El mapa curricular de la materia “Trabajo y Ciudadanía” se propone desarrollar proyectos y analizar la construcción de ciudadanía a partir del eje acerca de la posición de los sujetos en su condición de jóvenes, estudiantes y actuales o futuros trabajadores. La materia se estructura en torno a los conocimientos sobre la posición del trabajador y el mundo del trabajo. Veremos en el campo de la investigación hasta donde avanza y se profundiza estos ejes propuestos según el curriculum de la Provincia de Buenos Aires para esta materia formulado en el año 2011.

### **Fundamentación de la materia “Trabajo y Ciudadanía”**

Teniendo en cuenta los propósitos generales de la Educación Secundaria (adquirir saberes para continuar los estudios, fortalecer la formación de ciudadanos para el ejercicio del poder y de la política, y vincular la escuela con el mundo del trabajo) y en función de los saberes adquiridos en el conjunto de las materias de años anteriores, se implementa en 6º año una materia cuyo eje es, el análisis de la posición de los sujetos desde su condición de jóvenes, estudiantes y actuales o futuros trabajadores. La materia se estructura en torno a los conocimientos sobre la condición de trabajador y el mundo del trabajo. Al tratarse del último año de formación secundaria y en función de la creciente autonomía de los estudiantes los contenidos se centran en la descripción y el análisis crítico del mundo laboral en el contexto socio-histórico del capitalismo, las transformaciones de las últimas décadas, los nuevos contextos laborales y el mercado laboral. Asimismo se hace necesario que los jóvenes aprendan una serie de conocimientos técnicos que les permitan ingresar y desenvolverse en el actual mundo del trabajo, a la vez que puedan tener un análisis crítico del mundo laboral para identificar y poder accionar frente a condiciones de desigualdad o inequidad que se encuentran naturalizadas. Esto da lugar a un recorrido de conocimiento por las luchas sociales que algunos sectores llevaron a cabo para enfrentarse a modelos hegemónicos, signados en el contexto del neoliberalismo.

El llamado neocapitalismo o capitalismo flexible ofrece una concepción del trabajo que cambia con respecto al capitalismo más clásico. Los años del capitalismo con instauración de formas de Estado de Bienestar se caracterizaban por cierto grado de estabilidad en las rutinas, por la adhesión a una fábrica o empresa, y que ofrecía un trabajo estable que duraba muchas veces toda la vida del individuo. Esa situación permitía procesos de subjetivación

con anclajes más estables y previsibles que acompañaban en muchos casos construcciones de identificación en torno a la condición de trabajador, y que en nuestro país fueron de la mano de procesos de luchas, inclusión social e integración política. En la actualidad se vive en un ámbito laboral novedoso, de creciente transitoriedad, innovación y proyectos a corto plazo, con contextos normativos de mayor desprotección y flexibilización en las formas de contratación y resguardo del trabajador. Sumado a las transformaciones culturales, la altísima velocidad de los cambios tecnológicos, la profundización de la brecha.

Los cambios en las formas de trabajo han afectado por lo tanto las formas de vida, no solo las organizaciones y relaciones entre los trabajadores, o el sistema económico social, sino también la condición de ciudadanía y la vida comunitaria en sentido amplio.

Hasta aquí vemos que la fundamentación que persigue el Curriculum de esta materia “Trabajo y Ciudadanía”, es por un lado hacer memoria de como el sector de los trabajadores han ganado derechos ante el sector empresario y la política gubernamental, sido impulsar, aún más esos avances, de alguna manera mira hacia el pasado mostrándole a los jóvenes de hoy como llegamos hasta aquí, como sociedad y como ciudadanos.

A modo de resumen podemos ver que la materia “Trabajo y Ciudadanía” en el armado del Curriculum por parte de la Dirección General de Cultura y Educación Diseño Curricular para la Educación Secundaria 6to año asume el rol de describir hechos del pasado donde los cuales le da origen a los derechos de los trabajadores de hoy en día, pasando, revisando aquellos conflictos de la época. De la misma manera repasa el legado de la autonomía de los pueblos, de las clases sociales más pobres y de las diferencias con las clases acomodadas, esta mirada hacia el pasado por un lado persigue que se instale en los jóvenes las nociones epocales que dieron origen a la expansión del marco regulatorio del trabajo, pero también los lleva a repensar las estructuras dadas en la actualidad, presentándolas como el destino único al que se pudo llegar de aquel proceso.

Para esta investigación, nos sirve revisar el Diseño curricular de la materia “Trabajo y Ciudadanía”, para usarlo como base o punto de partida donde se

configura los saberes para la inserción laboral que será brindado a los jóvenes en su último año en la escuela Secundaria. Apropiándonos de los fundamentos que este curriculum expresa (adquirir saberes para continuar los estudios, fortalecer la formación de ciudadanos para el ejercicio del poder y de la política, y vincular la escuela con el mundo del trabajo) nos interesa describir el último apartado “ vincular la escuela con el mundo del trabajo” viendo y profundizando en este objetivo y como se desarrolla en el aula , que tan actualizado están estos saberes que vincula la escuela con el mundo del trabajo y así también si los docentes que instruyen al respecto se actualizan teniendo en cuenta los cambios y la flexibilidad de la oferta de trabajo en los mercados solicitantes de jóvenes atendiendo a sus capacidades y empleabilidad. Así también seguiremos profundizando en este escenario donde la pandemia dejo huella de pedagogías y didácticas virtuales para transmitir el conocimiento sobre la inserción laboral, en los siguientes capítulos abarcaremos estos temas con mayor detalle y actualidad.

## **Capítulo 2:**

### **La Relación entre Educación y Trabajo:**

La educación y el mundo laboral se vinculan desde tiempos históricos de formas cambiantes, heterogéneas y más aún contradictorias, manifestándose en sus interacciones en la práctica con efectos inesperados y de incertidumbre, donde la previsión en general no se cumple, por eso el estudio de este vínculo es tan cuestionado y revisado en muchas instancias. (Valeria Dabenigno, Luisa Iñigo y Gladys Skoumal, 2004).

En este marco, se han desarrollado iniciativas que se proponen profundizar en la condición juvenil y en las actividades socialmente disponibles para la juventud. Desde la democratización del acceso a la educación y los cambios a nivel laboral fueron generando una nueva significancia en los proyectos de vida de largo plazo siendo estos menos estables, (Valeria Dabenigno, Luisa Iñigo y Gladys Skoumal, 2004)

Por otro lado los diversos estudios han demostrado que las generaciones que atraviesan su ingreso al mercado de trabajo en coyunturas adversas tienen menores logros a lo largo de su carrera laboral. De esta forma, para el caso específico de la juventud, las investigaciones contemporáneas toman en consideración aspectos tales como la situación y estrategia económica (crecimiento/recesión), las tendencias en términos de consumos culturales y estilo de vida, el cambio tecnológico y su impacto en los procesos productivos, etc. Estos aspectos contribuyen, junto con los de tipo estructural, a la definición del escenario donde las transiciones juveniles entre la educación y el empleo van teniendo lugar. Frente a la creciente complejidad en las transiciones entre la educación y el empleo se han tendido a desarrollar —de forma cada vez más extendida— estrategias metodológicas que intentan estudiar o reconstruir las trayectorias o procesos de inserción laboral a partir del estudio de trayectorias de sujetos concretos.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Valeria Dabenigno, Luisa Iñigo y Gladys Skoumal, 2004, INSERCIÓN LABORAL Y EDUCATIVA DE JÓVENES EGRESADOS DE LA MODALIDAD COMERCIAL EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.  
[proycom04@yahoo.com.ar](mailto:proycom04@yahoo.com.ar)

Dirección de Investigación Educativa Secretaría de Educación - GCBA

## **La respuesta de la educación a los nuevos desafíos**

La educación se ha extendido a todo el país y en la gran mayoría de las provincias y al total de la población del grupo de edad correspondiente accede a la escuela primaria, pero la deserción es alta a lo largo de ésta y de la secundaria, y los índices de repetición son importantes. Sin embargo, en términos generales se ha prolongado la escolaridad, como puede observarse en los niveles de instrucción de la fuerza de trabajo; éstos muestran que los jóvenes han permanecido más años en el sistema educativo que los mayores. Por otro lado, los test de rendimiento educativo señalan una pérdida de calidad; en otras palabras, se puede afirmar que haber alcanzado estudios primarios o secundarios completos no garantiza los mismos conocimientos, habilidades y competencias de empleabilidad en el dominio de habilidades básicas y conocimientos, ni en su aplicación en circunstancias críticas de la vida cotidiana.<sup>9</sup>

## **Los modelos educativos de formación para el trabajo**

Los modelos de formación para el trabajo instalados hace unas décadas, están constituidos por la educación con orientaciones bien divididas además de las técnicas y las de formaciones profesionales estas son sistemáticas y forman parte de la educación secundaria dependiente del Ministerio de Educación.

Esta educación media formal dirigida a los estudiantes que acceden a esos niveles provenientes de los estratos populares, y destinada a formar los medios para la inserción laboral de menos calificación con una orientación predominantemente diversificada. La formación profesional, en cambio, se definía como formal, estructurada en centros de capacitación que brindaban cursos de menor duración no encadenados con el sistema educativo formal. Se dirigía a formar obreros calificados, teniendo como destinatarios trabajadores que ya se desempeñaban en empresas, o adolescentes, en ambos casos con niveles educativos bajos. Las instituciones nacionales de formación profesional, con un alto grado de autonomía, eran responsables de la organización de estos cursos de aprendizaje. El objetivo, en el caso de la educación técnica, era crear una rama de la educación media que desviara el incremento de matrícula de la

---

<sup>9</sup> María Antonia Gallart es Especialista en Educación y Trabajo del Centro Nacional de Estudios de Población - CENEP, Argentina.2004

educación secundaria académica, evitando así la congestión de la demanda social por carreras universitarias tradicionales y formando al mismo tiempo recursos humanos para la industria naciente.<sup>10</sup>

### **La formación para el trabajo en la Educación Secundaria General (ESG)**

La formación para el trabajo ha sido junto con la formación para la ciudadanía y para los estudios superiores, una de las funciones históricamente atribuidas a la educación secundaria. Son pocos los que todavía plantean la adecuación de la escuela a las demandas del mercado de trabajo sobre la base de un supuesto “adaptación”. Probablemente construido desde una perspectiva desarrollista y basada en la teoría del capital. Sin embargo, con la instalación de la obligatoriedad y la “inflación de los títulos”, se reconoce que la educación secundaria tiene funciones sociales mucho más amplias y que no puede reducirse a ser la proveedora puntual de los recursos humanos que se “requieren” en el mercado, menos aún si esos requerimientos aparecen como inespecíficos, omitiendo complejidades, desigualdades y heterogeneidades.

Argumentos por los cuales se viene produciendo una reformulación sobre la formación para el trabajo en la ESG: Como sostiene TEDESCO (2012)<sup>11</sup>, asistimos a un agotamiento de los modelos para orientar el sentido de la acción educativa, que puede ser examinado como crisis de hegemonía ante este nuevo capitalismo globalizado. La adhesión a una sociedad justa, que se construya sobre la base de la solidaridad y la responsabilidad ciudadana, asociada a nuevos desafíos cognitivos y emocionales, es el punto de partida para repensar también la FpT en la escuela secundaria. En ocasiones, al cuestionar que la escuela secundaria se deba ocupar de formar para el trabajo, se sostienen argumentos sobre la diferenciación y desacreditándolos como opuestos a la democratización educativa. Sin embargo, la escuela transmite concepciones sobre el trabajo aunque no se proponga curricularmente enseñar sobre el mundo del trabajo.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> María Antonia Gallart es Especialista en Educación y Trabajo del Centro Nacional de Estudios de Población - CENEP, Argentina.2004

<sup>11</sup> TEDESCO, J.C. (2012). Educación y Justicia Social en América Latina. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica. 272 páginas. ISBN: 978-950557-910-5 Nina Hidalgo Farran Universidad Autónoma de Madrid

<sup>12</sup> Claudia Jacinto, 2013 La formación para el trabajo en la escuela secundaria como reflexión crítica y como recurso.

Más de la mitad de los jóvenes que terminan la escuela secundaria trabajan o buscan trabajo desde el egreso. Ellos enfrentan el mercado laboral y siguen desarrollando sus trayectorias laborales sobre esa base de esa formación, más allá de que posteriormente accedan a otras instancias educativas. Al revés: muchos jóvenes solo podrán seguir estudios superiores si, al mismo tiempo, trabajan. Sus trayectorias laborales serán inciertas y no lineales; pasarán del mundo del trabajo al de la educación o capacitación, o viceversa; pasarán períodos de desempleo y de inactividad; combinarán estudio y trabajo. Todo ello dependerá de los contextos socio-laborales y de los ciclos económicos pero, también, de los saberes y títulos, de las propias estrategias, vocaciones y expectativas. (Claudia Jacinto. 2013).

El reconocimiento de los jóvenes de sus propias situaciones y perspectivas en tanto futuros trabajadores y la revalorización de la experiencia de vida (e incluso, eventualmente, de trabajo) puede fortalecerlos como actores sociales y políticos de su propia inserción. Por estos motivos, enseñar a moverse en un mundo laboral incierto y cambiante, que ofrece a los jóvenes una mayoría de empleos de baja calidad, es una oportunidad para acercarlos a la reflexión crítica y al desarrollo de recursos que serán importantes para sus caminos posteriores. Incluir a todos los adolescentes en la escuela secundaria requiere diversificar formatos, contenidos y estrategias pedagógicas, motivándolos y confiriendo nuevos sentidos a la experiencia escolar. Dentro de esta diversificación, suele considerarse mucha evidencia empírica de investigación en Argentina y que muestra que la introducción de proyectos pedagógicos vinculados a los saberes del trabajo generan mayor motivación e interés en los jóvenes: los procesos de aprendizaje que parten de saberes prácticos para desde allí plantear saberes teóricos o lo que se conoce como el valor pedagógico de la formación orientada y del aprendizaje situado. Teniendo en cuenta, la diversificación de modelos parece ser la vía para tener en cuenta la diversidad de contextos, intereses y condiciones de los jóvenes. Por el contrario, los estudios comparados sobre los sistemas educativos muestran que la uniformidad institucional o del currículo único no parece ser los factores centrales que se asocian a la equidad de oportunidades en el nivel secundario, importa saber: ¿cómo le va a cada grupo social dentro del sistema educativo?, ¿a qué tipo de oferta, en cuanto a calidad, tiene acceso cada grupo? ¿Cuál es el grado de segmentación del mercado de

trabajo? (Jacinto Claudia / Millenaar Verónica, 2012)<sup>13</sup> Discutir el lugar de la formación para el trabajo se vincula también con la pertinencia y la contribución del nivel secundario al desarrollo inclusivo.

Una dimensión clave en la relación entre educación secundaria y formación para el trabajo es la generación de un círculo virtuoso entre el desarrollo productivo del país, la promoción de un mercado de trabajo integrador y la educación en todos sus niveles. Este círculo virtuoso, que abarca además políticas generales y sectoriales diversas, tendría implicancias tanto individuales, sobre las trayectorias de los jóvenes, como colectivas, sobre el bienestar del conjunto de la población. No nos referimos solamente a formación técnica, sino también la serie de conocimientos complejos, habilidades, experiencias de expertos, etc., que se requieren tanto en el sistema productivo como en la vida cotidiana y ciudadana. No se trata de formar para un determinado empleo, ni de examinar si la educación se ajusta a un empleo en particular. Se trata de formar una visión amplia, reflexiva y crítica sobre el mundo del trabajo y de experimentar y reflexionar sobre los procesos de construcción de saberes que articulen teoría, tecnología, práctica y relevancia personal y social.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Jacinto Claudia / Millenaar Verónica, 2012. Investigación "LOS NUEVOS SABERES PARA LA INSERCIÓN LABORAL Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina". RMIE, 2012, VOL. 17, NÚM. 52, PP. 141-166 (ISSN: 14056666)

<sup>14</sup> Claudia Jacinto 2013 La formación para el trabajo en la escuela secundaria como reflexión crítica y como recurso.

## **Capítulo 3:**

### **El mundo del trabajo en el que se insertan los jóvenes y sus relaciones con el trabajo**

El mundo laboral de la última década, al que se enfrentan los jóvenes tiene un importante déficit de empleo decente, causa que impulsa un modelo inclusivo y una política económica con fuerte peso en el crecimiento con generación de empleo, ayudando a bajar la desocupación y el crecimiento de la demanda en puestos de nivel de calificación técnica (Jacinto, 2012). En ese escenario, los indicadores laborales de los jóvenes mejoraron sustantivamente; sin embargo, siguen ocupando un lugar deteriorado frente al de los adultos. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares 2011, la tasa de desocupación para los jóvenes entre 15 y 24 años casi cuadriplica a la de los mayores de 25 años y la carencia de prestaciones asociadas al trabajo registrado sigue afectando a más de la mitad de los empleos de los jóvenes.

Los desencuentros entre los jóvenes y el trabajo dependen de las relaciones sociales en las que se desenvuelvan. Asimismo, las tendencias reproductoras inciden más fuertemente que las credenciales educativas en las primeras inserciones de los jóvenes (Jacinto 2013), tanto como el capital educativo del hogar en la inserción laboral de los jóvenes (Jacinto y Chitarroni, 2009). El título de nivel medio ya no garantiza tener un buen empleo, ni siquiera un empleo. La expansión de la escuela secundaria, así como el debilitamiento de las instituciones educativas y de sus marcas en términos socializadores y la persistente precariedad del mercado laboral, constituyen hoy elementos sociales claves para entender la pérdida de valor de esa credencial (Jacinto y Millenaar, 2012).

La ruptura de las relaciones lineales entre nivel educativo e inserción laboral, es decir, la llamada devaluación de credenciales educativas es uno de los factores que contribuye a la crisis de sentido de la educación secundaria e influye, sobre las motivaciones de los jóvenes hacia la escolarización. La ilusión de que está garantizado el empleo estable con la educación obligatoria concluida, pierde fuerza al disminuir el valor de la educación secundaria como protección contra el desempleo y como vía de acceso al empleo de calidad. El capital social, los contactos personales y las recomendaciones, frecuentemente, juegan un papel

fuerte para el acceso a empleos decentes. Las trayectorias laborales de los jóvenes ya no son lineales: pasajes del empleo al desempleo, y viceversa, del empleo a la inactividad, y aún pasajes del empleo a otro empleo de diferentes condiciones y niveles de precariedad. Las trayectorias diversificadas varían de un joven a otro, mostrando una individualización y fragmentación de trayectorias vitales y laborales, que dificultan las formas de pasaje a la vida adulta.

En un mundo donde la “estética del consumo” ha reemplazado la “ética del trabajo” (Bauman, 2000), la dimensión subjetiva cobra fuerza: el concepto de qué es un buen trabajo para los jóvenes no necesariamente coincide con el empleo decente, según la definición de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Los jóvenes valorizan la oportunidad de aprender, de combinar estudio y trabajo y el clima de trabajo en la selección de los primeros empleos. Muchos jóvenes prefieren empleos creativos, vinculados al arte, a las nuevas tecnologías, a la ecología, etc., sin protección social y laboral. Sin embargo, estos jóvenes, frecuentemente, provienen de sectores más favorecidos. Es que aunque la individualización atraviesa las trayectorias, no dejan de reconocerse grupos similarmente afectados por las desigualdades estructurales puestas de manifiesto en diferentes recursos y oportunidades. (Claudia Jacinto, 2013)

Conocer y discutir los procesos de inserción en los que se hallan inmersos los jóvenes, la precariedad y las desigualdades de los procesos de inserción laboral juvenil habilita a que ellos comprendan más cabalmente su propia futura situación en el mundo laboral, apuntando también que adquieran herramientas para la gestión individual y cooperativa, y la reflexión colectiva sobre las estructuras de distribución de las oportunidades. Los derechos (y deberes) como trabajadores, como ciudadanos, forman parte de una agenda para la comprensión de estos procesos.

## **Capítulo 4**

### **El Mercado laboral, conceptos básicos:**

Cuando los jóvenes salen en busca de su primer trabajo estarán a travessando una situación de incertidumbre en un mundo nuevo, el laboral y sumado a la inexperiencia de trabajos anteriores, sin conocer los engranajes y reglas de juego de este mercado todo el tiempo cambiante.

En la Argentina, donde el empleo informal es masivamente utilizado y los jóvenes son los más afectados. Según una encuesta encargada en 2008 por el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, el 83% , el 81% no tiene cobertura de salud , y el 80% no tiene vacaciones pagas. <sup>15</sup>

Pero el mayor desafío es insertarse en el mercado en un trabajo que aunque no sea el ideal, te permita ganar experiencia en la dirección de tu vocación. Si en simultáneo está el joven estudiando, podrá evaluar trabajos temporarios o menos demandantes, ayudar en negocios familiares o de amigos, por ejemplo le permite ganar algún dinero y que te ayuden a conocer los diferentes engranajes del mercado laboral. (Terragno y Lecuona 2010)

Si el joven está decidiendo entre trabajar y estudiar: En la argentina la educación secundaria es obligatoria. Es además un derecho constitucional para los jóvenes, que busca igualar oportunidades y protegerlos de la explotación o trabajo infantil. Los estudios terciarios y universitarios suelen ser costosos, tanto en dinero como en tiempo, y solo unos pocos logran llegar a la meta. Y aun así la salida laboral no está garantizada. La confusión puede reinar en esta etapa de grandes decisiones que impactan en el presente y sobre todo en el futuro. Deberá el joven evaluar, necesidades, deseos, vocación y posibilidades para no equivocarse en tu primer gran paso en el mundo del trabajo. Si no termina el secundario a la edad que se calcula, lo podrá hacer en el turno noche o buscar algún tipo de financiamiento o beca del estado. Siempre pensando que en un mercado laboral competitivo como el actual, tener secundario completo es un

---

<sup>15</sup> Encuesta joven 08, Unidad de Coordinación de Políticas de la Juventud, Observatorio de la Juventud del GCBA.

requisito mínimo necesario para cualquier puesto formal. (Terragno y Lecuona 2010)<sup>16</sup>

La mayoría de nosotros busca trabajo para lograr la satisfacción de nuestras necesidades, el reconocimiento de nuestros pares y la autorrealización como meta. Si un joven está dando sus primeros pasos en el mundo laboral no sentirá la necesidad que va más allá del dinero. Por lo general el desafío para los jóvenes es recibir la paga en si lo que más les interesa en el principio , una vez alcanzada esta meta y con el pasar de los años, seguramente se preguntara como y de qué forma mejorar y ocupar sus vidas con un propósito de vida distinto al que comenzó. (Terragno y Lecuona 2010)

Hasta no hace muchos años se podía “hacer carrera” en una empresa y sentirse como parte de la familia o como se dice “ponerse la camiseta”. Pertenecer a una gran multinacional o bien a una empresa tradicional firma argentina, dotaba a la persona de identidad. Hoy en día las empresas dejaron de ser seguras. Algunas se achicaron, otras están reestructurándose o reorientándose, o fusionándose o hasta desapareciendo por completo. Los empleados son más cuidadosos en la relación que forjan con las organizaciones ya que no quieren comprometerse con una entidad tan cambiante. Ya las personas no se definen a sí mismas por el lugar de trabajo (soy empleado de) sino por lo que hacen ( su tarea); perdió importancia el *donde pero sigue siendo importante el qué*. Hoy la responsabilidad por la satisfacción está más del lado de cada individuo que del entorno en el que se desempeña. Los tiempos han cambiado, antes además de valorar ser bien recompensado por el trabajo duro, el mismo empleo te daba sentido de pertenencia, el reconocimiento y el respeto. Hoy cada uno es su propio director de su película, y a lo largo de su vida laboral va navegando por distintas organizaciones, a veces grandes, a veces chicas, a veces propias, a veces ajenas, siempre buscando un nuevo rumbo. (Terragno y Lecuona 2010)

Hoy en día sigue habiendo un dejo de la época dela Revolución Industrial, más se ve en la relación desigual entre patrones y trabajadores que sigue siendo hoy y esto provoca en el individuo una inseguridad natural que se enfrenta a una

---

<sup>16</sup> Terragno Daniela y Lecuona María Laura. 2010. Tu Trabajo. Guía para el progreso laboral, Cómo manejar tu vida laboral. Tomo 1. Ed. Arte Gráfico Editorial Argentino

organización y a reglas de juego que desconoce, y aun si las aprende , suelen cambiar con rapidez. (Terragno y Lecuona 2010)

Al pensar cómo funciona este **Mercado Laboral**, al que desea el joven egresado insertarse , vemos que hay un grupo de personas que son dueños de Pymes o del sector público, que deben cubrir puestos de trabajo sin los cuales las organizaciones a las que pertenecen dejan de funcionar, este grupo conforma la **Demanda** de trabajo en este mercado. (Terragno y Lecuona 2010)

Hay otro grupo de personas individuos con diferentes capacidades de especialización y experiencia que se ofrecen para cubrir las vacantes del primer grupo a cambio de dinero (salario, sueldo, honorarios, jornales, comisiones, propinas, etc.) sin el cual no pueden subsistir, este grupo conforma la **Oferta** de Trabajo en este mercado. (Terragno y Lecuona 2010)

Las necesidades se dan en ambos lados, se trata de una relación equitativa, mucho más comparable a la de un comprador y un vendedor que a la de un señor adinerado y un mendigo.

Por múltiples razones hay periodos con mayor demanda de trabajo que oferta (pleno empleo a nivel de nación) mientras que en otras veces es a la inversa, (desempleo), en el primer caso, hay más puestos de trabajo dispuestos a llenarlos y menos trabajadores para cubrirlos y entonces los salarios suben, en el segundo momento, dada la escasez de vacantes, quienes buscan trabajo están dispuestos a aceptar una menor remuneración. Así funciona desde la perspectiva macro el “mercado laboral” (Terragno y Lecuona 2010)

Los elementos que conforma el mercado laboral: Es fundamental entender los conceptos económicos básicos para entender cómo funciona este mercado, ya sea cualquier actividad, esta todos metidos en el mundo laboral y el propósito de la economía es la regla.

## **Describiremos algunos elementos básicos:<sup>17</sup>**

*-Factores de la producción:* Para que exista producción es necesario la conjunción de tres factores, tierra, capital y trabajo, y cada factor debe ser remunerado con un alquiler o renta, el capital es necesario para montar una empresa y mantenerla en funcionamiento, este se remunera con el interés o ganancia, y el trabajo que es necesario para que el proceso de lugar a productos y servicios para su posterior comercialización, se remunera con el salario.

*Libertad de acción:* Los trabajadores libres deciden en primer lugar si quieren trabajar y en segundo lugar, si aceptan una oferta de un empleador. Estos, por lo general empresas y otras organizaciones, también son libres para contratar o no personal, definir puestos de trabajo y establecer remuneraciones.

*Oferta de trabajo:* Los trabajadores ofrecen su servicio y aceptan los empleos cuya remuneración les resulta adecuada. Si las ofertas no son interesantes pueden rechazarlas y explorar otras alternativas, entre las que se encuentra no trabajar.

*Demanda de trabajo:* Los empleadores necesitan trabajadores para que sus negocios funcionen y les ofrecen un sueldo acorde con la rentabilidad esperada en el negocio u otras fuentes del presupuesto. Pero no están obligados a contratar a nadie en última instancia.

*Escasez:* La esencia de la economía es como obtener las cosas que se necesitan o se desean, cuando son escasas y generalmente necesitadas o deseadas por muchos. Si hay pocos trabajadores, las empresas tienden a pagar más, Si hay pocos empleos, los trabajadores están dispuestos a aceptar salarios más bajos. Lo mismo ocurre con trabajadores especializados, que suelen ser estar mejor pagos porque no son fáciles de reemplazar.

*Regulación:* Los mercados están sujetos a normas y prácticas aceptadas. que establecen los límites de lo que se puede o lo que se debe hacer. Por ejemplo en la actualidad existe un régimen de menores que regula la forma de contratar a menores de edad desde los 14 años a los 18 cumplidos, estas normas deben

---

<sup>17</sup> Terragno Daniela y Lecuona María Laura. 2010. Tu Trabajo. Guía para el progreso laboral, Cómo manejar tu vida laboral. Tomo 1. Ed. Arte Gráfico Editorial Argentino

ser respetadas por las empresas empleadoras, respetar el salario mínimo que establece cada convenio colectivo de trabajo por cada actividad.

Las organizaciones: La humanidad se ha movido a través de organizaciones a lo largo del tiempo, estas son empresas o instituciones privadas o públicas, que producen cada vez más bienes y servicios para satisfacer las necesidades de las personas y a su vez dan trabajo a estas a cambio de un salario, así conformando el mercado laboral.

Si bien es posible ser auto empleado y trabajar solo, por lo general son empresas, instituciones, entidades públicas, clubes sindicatos y otras organizaciones las que brindan empleo masivamente. Así que el mundo del trabajo hoy le pertenece más a las organizaciones, que concentran la actividad laboral y que van desde Pymes y micro emprendimientos locales, hasta empresas multinacionales, que se han vuelto cada vez más grandes y complejas, coordinan personas y tareas para consecución de objetivos particulares, cuentan con recursos públicos y privados y con una estructura que incluye división de tareas y jerarquías, entre otras cosas más. (Terragno y Lecuona 2010)

La relación de poder entre el individuo y la organización pareciera entonces estar desbalanceada, aun cuando aceptemos la necesidad de que existan y crezcan las empresas y las industrias. Sin embargo, en los últimos años, los movimientos antiglobalización, el cambio de actitud de las nuevas generaciones y la escasez de gente talentosa o más capacitada en ciertos rubros claves, está modificando de a poco la balanza y favoreciendo a las personas en cierta medida.

El puesto de trabajo: Más allá del puesto de trabajo que la persona esta, esta suele restringirse a lo que se conoce como puesto de trabajo o cargo. Las organizaciones se basan en la división de trabajo, fragmentando las tareas que necesitan para cumplir su misión y luego buscan empleados que puedan cubrir cada uno de los puestos. (Terragno y Lecuona 2010)

Algunas características particulares de cada puesto de trabajo son:

- Objetivos específicos: personal de compras el objetivo es comprar insumos para la producción
- Nombre o título , dos trabajos iguales pueden llamarse diferente
- Responsabilidad, que cosas puede o no puede hacer

- Jefes o subordinados
- Pares , puestos de igual jerarquía
- Lugar y horario de trabajo, turnos
- Forma de pago, pueden ser fijos o variables, según convenio o fuera del convenio.

En algunas empresas, estos puestos tienen descripciones por escrito que detallan las características del mismo y permite a un nuevo trabajador conocer todas las condiciones por anticipado. (Terragno y Lecuona 2010)

Otras claves en la relación con los resultados personales y de trabajo son a nivel de satisfacción del puesto laboral:<sup>18</sup>

- ✓ Variedad de tareas. Algunos puestos requieren variedad de actividades diferentes, mientras que otros son más acotado. Ejemplo, un trabajador de una tienda comercial tendrá más actividades que un operario en su puesto de trabajo de control de calidad de un solo producto. Es por eso que por lo general los trabajos más variados resultan más interesantes y menos alienantes, aunque un exceso de variedad puede quitar foco y generar estrés.
- ✓ Identidad de la tarea: En algunos puestos se completa un resultado identificable que tiende a hacer más placentero el trabajo. Por ejemplo un diseñador de ropa va a desde el diseño hasta el producto terminado. Y estará más satisfecho que alguien que trabaja solo en una parte del proceso.
- ✓ Importancia de la tarea: Hay puestos de trabajo que tienen una mayor relevancia para la vida o el trabajo de otras personas y así tienen a considerarse más importantes. Ejemplo: curar enfermos en un hospital, es más importante para la sociedad que fabricar un producto o vender un servicio.
- ✓ Autonomía: Si un individuo se siente libre para programar su trabajo y determinar los pasos y tiempos a seguir , sentirá más satisfacción en ese puesto de trabajo comparado con un puesto que necesita de la aprobación de otro (jefe) y seguir órdenes.

---

<sup>18</sup> Terragno Daniela y Lecuona María Laura. 2010. Tu Trabajo. Guía para el progreso laboral, Cómo manejar tu vida laboral. Tomo 1. Ed. Arte Gráfico Editorial Argentino

- ✓ Retroalimentación: Recibir información clara y directa acerca de la efectividad del desempeño aumenta la satisfacción y el compromiso con el puesto y esto se debe a la necesidad humana de ser reconocidos por nuestra labor por parte de otro y más si ese otro es quien nos paga el sueldo.

### **Factores externos que influyen en el trabajo y en las oportunidades para conseguir un puesto laboral.**

Es evidente darse cuenta que la vida laboral de cualquier persona está influenciada además por factores externos sobre los cuales no tienen nada de control, tales como por ejemplo la situación económica que atraviesa el país, la política, el avance tecnológico, las modas y las costumbres de una ciudad o país que van cambiando, pueden afectar la oportunidad de progreso y búsqueda el puesto de trabajo ideal. (Terragno y Lecuona 2010)

Tal fue el caso de la crisis sanitaria mundial de la pandemia de covid-19 que inicio en el año 2019 en países asiáticos y para el año 2020 llego a nuestro país, debiendo el estado llamar al confinamiento y cerrar empresas y puestos de trabajo no esenciales para cubrir solo los de necesidades primaria, salud, seguridad, alimento, entre los que no fueron directamente afectados o cerrados.

Es por lo cual a lo largo de lo que duro la pandemia los puestos de trabajos se fueron cambiando , cerrando , dispersando e incluso desapareciendo , aumentando el nivel de desempleo históricamente jamás visto, las políticas de apoyo al sector laboral llegaron tarde y con escasas soluciones o mínima o nula en algunos sectores que cerraron su empresa definitivamente. Hoy al 2022, época de pos pandemia y de nueva normalidad, se puede ver que de a poco se van recuperando sectores de la economía y del mercado laboral , pero es muy paulatino, otros puestos surgieron diferentes y otros nuevos fueron creados Ejemplo el Teletrabajo o home-office que antes jamás se hubiera imaginado se habían instalado con éxito para puestos de trabajo mutaron y aprovecharon los avances tecnológicos y la flexibilidad de la tarea se adaptaron rápidamente, hoy en día estos puestos , siguen en un mix, algunos no volvieron a trabajar desde la oficina ,siguen desde la casa y otros lo intercalan días a la semana según su comodidad laboral y de la demanda empresaria.

En cambio otros puestos menos flexibles más tradicionales o poco tecnológicos, se fueron deteriorando, aunque en la nueva normalidad de a poco se van adaptando a las nuevas demandas del mercado y modalidades a distancia.

A futuro no es sencillo en otros casos prever el impacto positivo o negativo de las distintas variables externas, pero mejor que no hacer nada es dedicar un tiempo a pensar cuales son los factores que más influyen en tu trabajo en particular la persona podrá ayudarse y estar mejor preparado para adaptarse a lo que se presente.

## Capítulo 5

### El Mercado Laboral en la Argentina

En la actualidad la mayoría de las personas trabaja con un rol muy pequeño en un mercado enorme, complejo y cada vez más globalizado. En esta trama las organizaciones parecen más importantes que los individuos y estos brindan su tiempo y su esfuerzo para obtener el dinero que les permita como consumidores en este mismo mercado. (Terragno y Lecuona 2010)

Por lo que los resultados de la búsqueda de trabajo no son función únicamente de la motivación, del esfuerzo o preparación, sino que se verán afectados por el mercado laboral en el que se mueven las personas y ese mercado es algo ya dado, una variable externa fuera del control de la persona, ya que no puede alterarlo pero sí puede analizarlo, entenderlo mejor las reglas de juego y detectar las oportunidades que se presentan en los sectores, áreas y geografías particulares de donde se parte la búsqueda del puesto laboral. (Terragno y Lecuona 2010)

Si bien el mercado laboral Argentino, presenta cambios coyunturales según factores económicos, sociales y políticos hay ciertas características que son más o menos permanentes en el tiempo. Es importante conocer esos rasgos estructurales con los que las personas se van a topar al buscar trabajo, sin importar su situación particular. (Terragno y Lecuona 2010)

Así que en Argentina:

- ***La mayoría de los puestos de trabajo están concentrados en el Gran Buenos Aires y otros pocos centros urbanos.*** Con 20 millones de habitantes según el último censo de 2022. Muestra que la región del Gran Buenos Aires concentra el 45 % de la población de todo el país y genera el 40 % del PBI. El Gran Córdoba y el Gran Rosario son las áreas urbanas que siguen en el tamaño pero con una población casi 10 veces menor.
- ***Existe un alto nivel de informalidad en las formas y condiciones de contratación.***

Se estima que aproximadamente el 35% de los empleados del país no están registrados o trabajan en “negro” es decir que si bien reciben un ingreso monetario, están por fuera de la Ley de Contrato Laboral y no

reciben protección ni beneficios por parte del Estado y los sindicatos. Los efectos de la informalidad laboral son muy fuertes, ya que los trabajadores informales tienen una exposición al desempleo cinco veces mayor que los trabajadores registrados. Por ejemplo no duran más de un año en el puesto, su ingreso promedio es en promedio casi la mitad del sueldo de un trabajador en Blanco.<sup>19</sup>

- ***El desempleo va y viene al ritmo de los picos frecuentes de auge y depresión económica.*** Los ciclos económicos de nuestro país son cortos y pronunciados y la demanda de empleo se amplía y se restringe con igual ritmo. Entre fin de 2008 y el fin de 2009, producto de la crisis financiera internacional se perdieron más de 64.000 puestos de trabajo y en la pandemia de covid-19 del 2020 y 2021<sup>20</sup> se perdieron la fatal cantidad de 500.000 producto de políticas sanitarias y económicas que no dieron solución esta crisis sanitaria y afecto al sector económico comparado con el 2001, que fue otro periodo de masivas pérdidas de empleo en nuestro país.

### **Según quienes compones el mercado laboral Argentino veremos**

Quienes dan empleo en nuestro país son las empresas Pymes y grandes corporaciones o micro-emprendimientos, multinacionales, regionales y empresas locales, son las principales contratadoras de personal. En general en nuestro país la mayor parte de la oferta de trabajo está en manos de empresas muy pequeñas. La dificultad de ejercer el control sobre un mercado laboral tan fragmentado aumenta la informalidad. (Terragno y Lecuona 2010)

El otro gran proveedor de fuentes de trabajo es el Estado, tanto a nivel nacional como provincial y municipal, y siendo que el Estado tiene techos salariales más bajos que el sector privado pero es el empleador que más garantiza el salario mínimo vital y móvil y la continuidad laboral. Pero en los últimos años el mismo Estado a informalizando su plantel mediante diversos mecanismos como

---

<sup>19</sup> SEL Consultores , Situación laboral y social en la Argentina, 2008

<sup>20</sup> Censo Económico de 2020-2021

“contratos de prestación de servicios”, platillas transitorias y pago de porciones de sueldo de manera “no remunerativa”

El panorama institucional se completa con el denominado el “tercer sector”, fundaciones, asociaciones civiles sin fines de lucro, cooperativas, clubes y otras organizaciones no gubernamentales que si bien no persiguen fines comerciales, además de construir redes de voluntarios, emplean personas a sueldo. Este sector se profesionaliza cada vez más y se desempeña de manera similar a las empresas, compitiendo a la par por los mejores recursos humanos. (Terragno y Lecuona 2010)

Finalmente, un porcentaje importante de la población genera su propio empleo, como cuentapropista o dueño de su negocio, en un rango que va desde quienes realizan trabajos ocasionales o “Changas” hasta quienes ponen en marcha proyectos con potencial de crecer y consolidarse como empresas. (Terragno y Lecuona 2010)

Pero también los individuos son empleadores, Profesionales independientes, técnicos y cuentapropistas contratan gente a medida que amplían sus carteras de clientes y en los hogares las personas contratan empleados para las tareas de limpieza, cocina, jardinería, cuidado de niños y mayores entre otras actividades domésticas.

Es importante hoy en día que la oferta laboral no está limitada a las fronteras geográficas gracias a la globalización. Empresas y organizaciones compiten por recursos humanos en un área global que se despliega fundamentalmente en internet a través de portales de empleo, sitios web corporativos, redes sociales y vinculaciones por correo electrónico, home office, teletrabajo, entre otros. Así empresas locales pueden contratar recursos afuera del país o quienes estén capacitados pueden obtener empleos remotos o que les requieran viajar al exterior. (Terragno y Lecuona 2010)

La porción de mercado que ocupa un trabajador, además de conocer el contexto general donde se ubica el mercado laboral donde busca conseguir un empleo la persona es importante que la búsqueda se identifique en la porción específica del mercado. Esta porción se mide en cuatro ejes principales para tener un panorama particular y no general del entorno en el cual se realiza la búsqueda. (Terragno y Lecuona 2010)

- **Ubicación geográfica:** El empleo en general está determinado a una ubicación, ya que no es lo mismo una zona rural que una zona urbana, ni un barrio residencial que un barrio comercial. Hay lugares inaccesibles mientras que otros son más accesibles y el paso obligado de muchos transeúntes. Algunas geografías están dotadas de recursos naturales y en otras es imposible obtener siquiera agua potable. Todas estas variantes presentan diferentes desafíos y generan más o menos oportunidades de acuerdo a la búsqueda laboral que se haga.
- **Sector:** Los sectores que más empleos dan en la Argentina son la industria manufacturera, el comercio y el sector público. Pero hay que tener en cuenta también la coyuntura de cada momento que trae oportunidades o amenazas a distintos sectores.
- **Puesto:** Los puestos de trabajo se determinan según dos variables principales; 1- El grado de responsabilidad que implican y el conjunto de conocimientos y habilidades que requieren para llevar adelante las tareas. Para las organizaciones, los puestos de alta responsabilidad y tecnicismo, formados o basados en la innovación, son los más difíciles de cubrir, esto a su vez es contradictorio ya que también son puestos más difíciles de alcanzar por los trabajadores. De hecho se puede hablar de una pirámide de puestos formada por una amplia base de puestos operativos y una punta de pocos puestos gerenciales o directivos. En la Argentina el porcentaje de empleadores que manifiesta tener dificultades para encontrar personas adecuadas o calificadas es mayor al % 40.
- **Área:** Las organizaciones, sean públicas o privadas, suelen dividirse en áreas funcionales o departamentos. Estas divisiones tradicionalmente se muestran en un Organigrama, debajo de una Gerencia General que coordina al conjunto de la organización. Con el desarrollo de nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajar, se han desarrollado nuevas funciones, tales como desarrollo de negocio, Gestión de conocimiento, Responsabilidad Social Empresaria.  
Algunas áreas, como la administración y las finanzas o ventas, suelen demandar personal constantemente en todas las industrias. En otros sectores, puede haber necesidades puntuales de ingenieros o técnicos para la producción o sistemas. (Terragno y Lecuona 2010)

Recursos humanos o Marketing son las llamadas áreas blandas, se valoran las habilidades específicas como el manejo de ciertas tecnologías de información que pueden complementarse con la creatividad o las habilidades comunicativas de los postulantes.<sup>21</sup>

### **Los canales tradicionales para buscar empleo**

La búsqueda de empleo tiene herramientas propias que permiten hacer más efectiva la búsqueda de los jóvenes que buscan trabajar. Un Curriculum Vitae (CV) es el documento básico que les permite darse a conocer a los potenciales empleadores, así también junto con una carta o email de presentación. Pero es esencial en primer lugar conocer los canales por los cuales se enviaran estos documentos para intentar obtener oportunidades de empleo, los canales más comunes son:<sup>22</sup>

- Avisos clasificados: Esta es la forma más tradicional para la búsqueda de empleo, respondiendo al aviso publicado por una empresa que necesita tomar personal. Es en el aviso donde la empresa detalla las necesidades y la solicitud de presentación o de CV para comenzar la selección de candidatos.<sup>23</sup>

Para insertarse en los primeros trabajos, se pueden encontrar avisos en:

- Carteleras de escuelas, o centros comunitarios, municipalidad u otros sitios públicos
- Oficinas y programas de empleo
- Vidrieras de comercios, puertas de fábricas, entradas de obra, etc.
- Ferias de empleo
- Selección de clasificados en periódicos y revistas locales
- Sitios de internet locales
- Sitios web y oficinas de personal temporario
- Programas de radio y Tv locales
- Oficinas de pasantías de universidades y o escuelas secundarias

---

<sup>21</sup> MANPOWER 2009

<sup>22</sup> Terragno Daniela y Lecuona María Laura. 2010. Tu Trabajo. Guía para el progreso laboral, Como buscar empleo con éxito. Tomo 2. Ed. Arte Gráfico Editorial Argentino

<sup>23</sup> [www.empleos.clarin.com](http://www.empleos.clarin.com)

- Páginas web de consultoras de Recursos Humanos
- Otras páginas web especializadas en búsqueda y selección de personal

Presentación espontánea: En el mercado laboral se suelen llamar así a los candidatos que se presentan o envían su CV no como respuesta a un aviso o a una búsqueda específica, sino por su iniciativa propia, y esta forma no convencional tiene ventajas para el postulante, como acceder con prioridad a una búsqueda que aún no se ha iniciado por parte de la empresa y o acceder a búsquedas que aunque están activas pueden no aparecer en avisos o publicaciones, llamar la atención de quienes toman personal y pueden adecuar o crear un puesto a la medida del candidato y además de poder pasar a formar parte de una base de datos de candidatos que cuando la empresa necesite personal suelen explorar antes de publicar en avisos. (Terragno y Lecuona 2010)

Pero lo más importante de esta modalidad es que hay que tener en cuenta que los candidatos que más éxito tienen con esta forma de búsqueda de empleo son aquellos que ofrecen alguna habilidad diferencial o bien han realizado una investigación sobre la empresa de manera de presentar una propuesta valiosa para ésta y esta se puede expresar además del CV en una carta de presentación que lo acompañe donde se le manifieste a la empresa el valor que le ofrece el candidato. (Terragno y Lecuona 2010)

### **Consultoras de Recursos Humanos y selectoras de personal**

El proceso de selección de personal no es sencillo para las empresas, conseguir los candidatos bien preparados y seleccionar el ideal requiere de psicólogos, sociólogos y otros especialistas.<sup>24</sup> Es así como muchas empresas prefieren tercerizar esta tarea en expertos y conocedores del mercado y de las herramientas de selección y estos realizan la gran parte de las etapas. (Terragno y Lecuona 2010)

Las consultoras o selectoras de personal se ocupan de buscar los candidatos para las empresas que demandan empleados; los entrevistan, realizan evaluaciones y luego se los presentan a las empresas empleadoras. Por su parte les cobran sus servicios a dichas empresas ya que les ahorra las tareas de preselección de candidatos. (Terragno y Lecuona 2010)

---

<sup>24</sup> Julio C. Bellone, presidente de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT)

Muchas de las consultoras se han transformado en empresas de personal temporario o eventual y realizan incluso la contratación durante el primer periodo de trabajo, siendo intermediarios entre la empresa contratante y el trabajador. (Terragno y Lecuona 2010)

Las ventajas de las consultoras es que al estar permanentemente en contacto con el mercado laboral, conocen bien las necesidades y requerimientos de las empresas como así de quienes buscan empleo. Muchas se especializan por la industria y el sector de actividad (mercado financiero, industria automotriz, salud, sistemas, etc.), mientras que otras lo hacen a nivel de puestos, conociendo en detalle las remuneraciones del sector, sus oportunidades y sus desafíos.<sup>25</sup>

### **Empresas de personal temporario**

Las empresas de este estilo se ocupan de ayudar a otras organizaciones a cubrir puestos de tiempo limitado, eventual, licencias, vacaciones, necesidades ocasionales o proyectos de corta duración. Este esquemas es muy utilizado por las grandes empresas y pymes en una variedad de industrias y actividades económicas (Telecomunicaciones, consumo masivo, petroleras etc.) para ocupar posiciones de empleados administrativos, técnicos, operarios de planta, pasantes, etc. Por un periodo de tiempo limitado y sin un compromiso de largo plazo.

Las empresas de personal temporario realizan la selección y evaluación de candidatos, que luego ofrecen o envían a sus clientes, cobrando por sus servicios a las empresas. Así también se convierten en contratantes de los trabajadores, aunque estos se desempeñan para la empresa que paga por los servicios. (Terragno y Lecuona 2010)

En Argentina solo el 0.5% de la población tiene un contrato de trabajo eventual, mientras que en países de Europa , las tasas de contratación por esta modalidad superan el 2%, lo que permite suponer que la tendencia se extenderá aún más dados los beneficios que supone para las empresas que necesitan empleados de tiempo limitado. (Terragno y Lecuona 2010)

Desde el punto de vista de los trabajadores, los puestos eventuales, si bien no brindan estabilidad o acceso a los beneficios de las empresas; permiten ganar

---

<sup>25</sup> [www.empleos.clarin.com/consultoras](http://www.empleos.clarin.com/consultoras)

experiencia y explorar el mercado a la vez que trabajar con cierta flexibilidad y sin comprometerse a la permanencia. En algunos casos la relación que se establece a través de un trabajo eventual facilita luego obtener un puesto permanente. (Terragno y Lecuona 2010)

### **Pasantías y programas de jóvenes profesionales**

Las grandes empresas suelen dedicar recursos en forma permanente a obtener futuros empleados valiosos y bien preparados. Así es habitual que desarrollen programas de selección de jóvenes sin experiencia y que estén estudiando e iniciando una carrera a fin, para luego formarlos en el entorno de su compañía de manera de poder cubrir diversos puestos que se generen o de alta rotación de personal. (Terragno y Lecuona 2010)

Las pasantías se realizan a través de la conexión con las escuelas secundarias (hoy en día se utiliza en el ámbito de C.A.B.A.) y o universitarias de todo el país y se orientan a brindar experiencia laboral y aprendizajes a los jóvenes estudiantes. (Terragno y Lecuona 2010)

Sin embargo no ha sido muy bien usada esta modalidad por parte de algunos empresarios, por abusar de esta modalidad para simular a la relación de dependencia efectiva de trabajadores, abusando de horarios y tareas más amplias que dicta la ley para esta modalidad de pasantías e incluso falta de beneficios para los pasantes. Pero no deja de ser una oportunidad para los jóvenes que no poseen experiencia y que quieren conseguir su primer empleo. (Terragno y Lecuona 2010)

Por otro lado los programas de jóvenes profesionales suelen realizar una convocatoria anual de candidatos con potencial, para luego de una selección rigurosa hacerlos rotar por diversas áreas de la empresa o ponerlos a prueba en una variedad de tareas que les permita formarse a la vez que encontrar un rumbo a su carrera dentro de la compañía. Si bien las posiciones varían según la empresa, los ingresantes suelen hacerlo de analistas juniors o jóvenes profesionales con el día de darles en un plazo de 2 a 4 años puestos más altos. Estos programas suelen solicitar personas de menos de 28 años de edad, graduados o próximos a hacerlo en alguna carrera universitaria, en general vinculada al mundo de la empresa. (Terragno y Lecuona 2010)

### **Contactos personales**

Un canal fundamental para obtener empleo es el de las personas que ya conocen, han visto en la práctica, pueden proyectar el potencial o tienen un interés en el progreso. Familiares, amigos, profesores, antiguos compañeros, empleadores y otros contactos son una fuente no siempre explotada de oportunidades de empleo o recomendación, a la hora de que los jóvenes se inserten al mundo del trabajo. (Terragno y Lecuona 2010)

Esta tarea de redes encadenadas, que hoy se facilita y se potencia a través de redes sociales (LinkedIn, Facebook o Twitter, etc.) que en la jerga de negocios se lo llama “networking” y es una de las fuentes más eficaces para dar con empleos profesionales, calificados o en empresas que valoren la recomendación de personas de su confianza. (Terragno y Lecuona 2010)

### **Bolsas de trabajo, programas de empleo y otros**

El empleo de la población económicamente activa es uno de los temas prioritarios en la agenda de los funcionarios públicos. Con el objetivo de que la gente tenga trabajo, aumente el consumo de bienes y servicios, baje la delincuencia entre otros objetivos, que tienen los gobiernos de los distintos niveles, nacional, provincial y municipal incluso barrial, ponen a disposición de la gente programas para ayudar a quien se encuentra son empleo obtenga uno o se capacite para lograrlo. (Terragno y Lecuona 2010)

Las bolsas de trabajo, como la del Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social, reciben los datos de quienes se presentan y los incorporan a una base de datos que luego consultan ante pedidos que reciben de empresas y organismos contratantes. (Terragno y Lecuona 2010)

A nivel municipal, quienes están desempleados o buscan un mejor empleo, pueden acercarse a la oficina de Empleo que gratuitamente brinda información y orientación para el empleo y la capacitación, estas oficinas dependen de cada municipio, estando bajo la órbita del Ministerio de Trabajo y forman una red que relaciona distintas regiones. (Terragno y Lecuona 2010)

También es común que las propias universidades tienen sus propias bolsas de trabajo, así también como otras organizaciones sin fines de lucro. Entre las últimas, se destaca la de la AMIA que además tiene un Servicio de Empleo en acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo. (Terragno y Lecuona 2010)

En cuanto a capacitación, la Dirección Nacional de Promoción del Empleo tiene programas de entrenamiento gratuitos. El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires ofrece el Programa Empleo Joven destinado a jóvenes desempleados de entre 16 y 26 años que no hayan finalizado sus estudios secundarios. Desde que se lanzó en 2004 se han capacitado laboralmente más de 17.000 jóvenes.

*En la actualidad, más de 38.000 jóvenes se encuentran desocupados, de acuerdo a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Entre las zonas que registran más desempleo de jóvenes en la Ciudad, las comunas del Sur y los barrios populares resultan las más perjudicadas con (34,7%), le siguen comunas del centro (20,9%) y comunas del Norte (17,2%). Se realizan acuerdos con empresas y organizaciones, cámaras y sindicatos para promover la igualdad de oportunidades.<sup>26</sup>*

### **Portales de empleo en internet**

El auge de las nuevas tecnologías impacta diariamente en la vida de las personas y la búsqueda de Recursos Humanos no es la excepción. Selección de personal a partir de perfiles virtuales, presentación de CV en archivo, video, hasta una demostración online de la forma de trabajo son algunas de las opciones que renuevan las formas de inserción en el mercado laboral. Así, una porción creciente de oportunidades laborales se va trasladando hacia Internet ya que permite tanto la publicación de avisos como la de currículums de candidatos, agilizando los procesos y ampliando la variedad de opciones tanto para empresas como para quienes buscan trabajo. (Terragno y Lecuona 2010)

En los últimos años se han desarrollado portales que agrupan ofertas de empleo de organizaciones contratantes, consultoras y agencias de personal eventual, como [www.empleos.clarin.com](http://www.empleos.clarin.com) o [www.bumeran.com.ar](http://www.bumeran.com.ar) en la Argentina.

---

<sup>26</sup> Encuesta permanente de hogares ,Argentina año 2022

Estos sitios integradores, generales o especializados, son la que mayor cantidad de avisos reúnen online, ofreciendo a quienes buscan trabajo la posibilidad de “encontrarse” con empleadores, ya sea postulándose a puestos en particular o cargando sus CVs para que puedan ser vistos en futuras búsquedas. Los portales de empleo se han convertido en una importante herramienta para las empresas, que cada vez más tercerizan allí sus mecanismos de búsqueda en internet. Algunas incluso contratan un servicio mediante el cual tienen un micrositio permanente dentro del portal, con su logotipo, novedades y listado de búsquedas abiertas. (Terragno y Lecuona 2010)

Sitios de empresas, incluyen secciones de postulaciones y oportunidades laborales reales en sus sitios web corporativos o institucionales, como una forma de captar a quienes ya tienen interés por el rubro o empresa, o por lo menos han hecho alguna investigación antes de presentarse para un empleo. (Terragno y Lecuona 2010)

### **Búsquedas en Redes Sociales**

Las redes sociales, espacios virtuales de intercambio entre amigos u otras relaciones, han crecido notablemente en el último año, entre los servicios que ofrecen además de comunicación online y entretenimiento, mercado de bienes y servicios, también existe la posibilidad de búsqueda de empleo por parte de jóvenes que están muy familiarizados con estas redes y las tecnologías. Teniendo en cuenta que entre millones de personas que nuclean estas redes sociales, están dueños de pymes, gerentes, responsables de recursos humanos, consultores y otros tomadores de decisiones de contratación que hoy en día es muy común busquen referencias de candidatos en estas redes. (Terragno y Lecuona 2010)

## **Capítulo 6**

### **Métodos más comunes para cubrir vacantes de empleo**

La toma de un nuevo empleado es una decisión importante para una empresa, por sobre todo por los altos costos y por el compromiso de largo plazo que implica tener un trabajador registrado en la Argentina. No solo se trata de encontrar a alguien capaz de realizar la tarea sino que entran en juego factores más o menos objetivos como los antecedentes, estudios cursados, ubicación geográfica de los candidatos además de otros factores más subjetivos como la personalidad, la imagen o la forma de comportarse. (Terragno y Lecuona 2010)

En empresas de gran envergadura es el departamento de Recursos Humanos, generalmente compuesto por expertos en relaciones laborales, psicología o sociología, el que se encarga del proceso de reclutamiento y de selección de personal, comparan y descartan hasta quedarse con el mejor calificado de los candidatos, además de los trámites necesarios para la contratación. (Terragno y Lecuona 2010)

En las pymes o en un micro-emprendimiento, un nuevo empleado es una parte esencial del grupo de trabajo y del potencial de desarrollo de toda empresa, por lo que el desafío es aún mayor, aunque no siempre cuentan con las herramientas de reclutamiento y selección de las grandes empresas. (Terragno y Lecuona 2010)

Las contrataciones de nuevo personales ocurren cuando la empresa crece o desarrolla nuevos negocios que requieren nuevo personal o no les es suficiente con el personal actual encarar este nuevo negocio ya que es necesario que tengan capacidades diferentes a los empleados actuales. Por otro lado muchas de las vacantes se crean a partir del fin de la relación laboral de otro empleado ha dejado a la empresa, por renuncia, despido , jubilación , o en otros casos hay ascensos y quienes suben de puesto dejan vacante su puesto anterior o por tomarse licencias, vacaciones u otras ausencias del personal actual. (Terragno y Lecuona 2010)

## **Herramientas que usualmente utilizan para cubrir vacantes son:<sup>27</sup>**

- Reclutamiento Interno: Muchas empresas, antes de contratar nuevo personal, intentan cubrir un puesto de trabajo, con el movimiento lateral de una persona ya empleada en la organización. Para asegurarse de tener candidatos internos, se utiliza como “semilleros” las pasantías, becas, jóvenes profesionales, trabajos de verano o programas de formación. Es común que los empleados ya contratados tengan prioridad formal ante candidatos externos para ocupar un puesto dentro del sector.
- Recomendaciones de empleados: Algunas organizaciones valoran las recomendaciones de sus empleados mientras que otras prefieren evitar que sus empleados sean familiares o amigos , es posible que ante la búsqueda de responsables de la empresa soliciten recomendaciones a la línea gerencial para ahorrar costos y tiempos de búsqueda
- Referencias de contactos: Lo hacen fuera de la empresa, por ejemplo piden referencias de contactos a sus proveedores, clientes, competidores, u otros participantes del mercado.
- Archivos de candidatos: las presentaciones espontaneas y recomendaciones más interesantes suelen guardarse en la empresa y consultarse cuando surge la necesidad de contratar un nuevo empleado. Así es posible que antes de lanza un aviso en búsqueda de candidatos, consulten en sus bases de datos , que en muchos casos ya han pasado por los filtros del proceso de selección
- Consultoras especializadas: Es una tendencia creciente tercerizar a expertos la búsqueda de candidatos. Estas empresas suelen adelantarse a las búsquedas de empresas, y generan perfiles de candidatos “a la carta”, esto les permite una respuesta rápida y apropiada.
- Trabajadores temporarios: Algunas de las vacantes son más fáciles de cubrir a través de personal eventual provisto por agencias externas.
- Otras: Carteles y anuncios en la empresa o su sitio web, contacto con sindicatos y gremios, pasantías a través de universidades y escuelas, reclutamiento a través de redes sociales, son algunas de las técnicas más usadas actualmente.

---

<sup>27</sup> Terragno Daniela y Lecuona María Laura. 2010. Tu Trabajo. Guía para el progreso laboral, Como buscar empleo con éxito. Tomo 2. Ed. Arte Gráfico Editorial Argentino

- Avisos en clasificados en medios de comunicación masivos, hoy en día no es tan común, pero sigue siendo una herramienta de búsqueda de empleo y cubrir vacantes cuando todo lo mencionado anteriormente no fue suficiente.

### **El candidato ideal y su perfil deseado**

Para definir el “candidato ideal” las empresas suelen realizar una descripción de las tareas y responsabilidades que implica un cargo o puesto y luego detallar los conocimientos, habilidades, actitudes y otras características personales que deberían poseer la persona que puede ocuparlo. Este “perfil de puesto” es el que se utilizara durante la búsqueda y el que se entregará a los expertos para que tengan en cuenta al momento de evaluar candidatos. (Terragno y Lecuona 2010)

El proceso de búsqueda de personal tiene como prioridad obtener una base de candidatos (reclutamiento) a los que se compara entre sí y contra una descripción del puesto que se desea ocupar, para ir descartando alternativas hasta dar con la persona mejor calificada (selección). Es común que aun en etapas más avanzadas de una búsqueda queden varias personas participando y luego no sean seleccionadas.<sup>28</sup>

### **La Importancia central de las Habilidades y Aptitudes**

En la actual época de rápidos cambios, hay muchas personas que al haber avanzado en su carrera laboral, se han dado cuenta de que sus habilidades u aptitudes que fueron desarrollando para trabajar están quedando obsoletas. (Terragno y Lecuona 2010)

Con la llegada de la computadora y luego con internet la transformación en el ámbito laboral ha sido y sigue siendo revolucionaria. Mucho de lo que se requería antes de un empleado ha sido reemplazado por máquinas y programas, poniendo en relieve algunas cualidades “blandas” como la persuasión, la

---

<sup>28</sup> Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill 2004

creatividad y el liderazgo, que hasta hoy en día ningún artefacto puede reemplazar. (Terragno y Lecuona 2010)

Pero además el cambio tecnológico ha producido otros efectos como una mayor cercanía global y una borrosa línea entre el ámbito personal y laboral. Las estructuras y los lineamientos estratégicos de las organizaciones también han recibido el golpe y están en permanente cambio, reestructuración y fusión. (Terragno y Lecuona 2010)

Por estas razones es la tendencia creciente que las personas posean conjunto de habilidades para desarrollar más de un oficio o profesión y que haya un traspaso de aprendizaje entre diversos campos. (Terragno y Lecuona 2010)

### **Las habilidades más requeridas actualmente por el mercado laboral son:<sup>29</sup>**

- **Habilidades comunicacionales:** Entre lo que más valoran los empleadores están las capacidades de escuchar y de expresarse verbalmente y por escrito. La comunicación efectiva y exitosa es crítica en los negocios. Ej.: Sabe escuchar e interpretar a sus interlocutores y se comunica de manera efectiva, precisa y persuasiva tanto verbalmente como por escrito.
- **Habilidades analíticas:** Tiene que ver con la capacidad para entender todas las aristas de una determinada situación, analizarla desde varios puntos de vista e identificar los puntos centrales a abordar. Ej.: Pensamiento analítico y talento comprobado para identificar, mejorar, alinear complejos procesos de trabajo.
- **Flexibilidad/ Capacidad de adaptación Multitasking.** Tiene que ver con tu capacidad para lidiar con varias tareas a la vez, establecer prioridades y adaptarse a condiciones cambiantes en el contexto laboral. Ej.: El sobra capacidad de adaptación en entornos demandantes que requieren priorizar y manejar proyectos y desafíos.

---

<sup>29</sup> Terragno Daniela y Lecuona María Laura. 2010. Tu Trabajo. Guía para el progreso laboral, Como buscar empleo con éxito. Tomo 2. Ed. Arte Gráfico Editorial Argentino

- **Habilidades Interpersonales:** Es la habilidad para relacionarse con los colegas o compañeros de trabajo, motivar a la gente a participar y mitigar conflictos, es esencial dada la cantidad de horas que pasamos en el trabajo y la necesidad de conciliar objetivos para lograr resultados comunes. Ej.: Capacidad comprobada para la generación de relaciones laborales sólidas y duraderas.
- **Habilidades de liderazgo/ gerenciamiento.** Si bien hay un debate abierto sobre si líder se hace o se nace, cultivar la habilidad para conducir equipos de trabajo hacia el logro de sus metas, ubicara a la persona en un perfil más demandado por los empleadores. Ej.: Líder experimentado en lograr climas laborales productivos, motiva, moviliza y desafía a su equipo para liberar todo su potencial y alcanzar los más altos estándares.
- **Planificar / Organizar.** Tiene que ver con tu habilidad para diseñar, planificar, organizar e implementar exitosamente proyectos y actividades con determinados recursos y dentro de un plazo pre-establecido. Ej.: Es un Ejecutivo orientado en resultados que se destaca por sus habilidades organizacionales y de planificación, lleva adelante proyectos con un alto grado de atención a los detalles sin por eso demorar los plazos de entrega.
- **Resolución de problemas/ Creatividad.** Comprende la habilidad para encontrar soluciones a los problemas que se van presentando, pensando analíticamente, acudiendo a experiencias pasadas e hilvanando esto con la información y recursos disponibles mediante la creatividad. Ej.: Creativo e innovador, resuelve de manera eficaz problemas y conflictos, generando soluciones superadoras y detectando oportunidades en situaciones desafiantes.
- **Trabajo en equipo.** Tantos trabajos implican trabajar en uno o varios equipos que deben poder desarrollar la habilidad para trabajar junto con otros de forma profesional a la vez que buscan alcanzar las metas comunes. Ej.: Se destaca trabajando en equipo y construye vínculos de confianza con clientes y colegas.

La gran mayoría de los empleadores no solo buscan un conjunto de habilidades determinadas en los candidatos, sino también ciertos valores y rasgos de personalidad compatibles con la cultura de la organización, como la honestidad, dedicación, lealtad, motivación y profesionalismo. (Terragno y Lecuona 2010)

### **Ser Empleables:**

La habilidad que hace a los candidatos “empleables” son herramientas clave para lograr el éxito en el trabajo; todas las habilidades mencionadas anteriormente, son cualidades que se pueden aprender, desarrollar y mantener vivas a lo largo del tiempo y son esenciales a la hora de ser candidato a un puesto laboral, cualquiera sea la actividad de la tarea que se realice. (Terragno y Lecuona 2010).

Acá encontramos un punto en común entre los saberes para la inserción laboral que se les brinda a los estudiantes de secundaria y los requerimientos de empleabilidad del mercado laboral, estas son más que conocimiento son habilidades, que son contempladas a la hora de elegir candidatos para cubrir los puestos de niveles juveniles y que exigen las empresas y las consultoras de empleo, que tengan los candidatos a cubrir vacantes, y es sin lugar a dudas una cualidad (habilidades) que se deben cultivar desde la escuela , más aun en el nivel superior secundario. Esto lo analizaremos en capítulos siguientes en el Trabajo de Campo con la observación de la práctica en la materia “Trabajo y Ciudadanía” y la entrevista al docente que la dicta.

## **Capítulo 7:**

### **Los cambios que sufrió la educación en épocas de pandemia de covid-19, años 2020-2021**

Quienes cursan el último año de secundaria durante la pandemia de covid-19, son los más afectados por el aislamiento ya que les afecta no solo en su rendimiento académico, más aun en su estado psíquico emocional, ya que no pueden despedirse de la etapa adolescente y de la secundaria como suelen hacer todos los cursos que egresan y sus tradicionales festejos de fin de curso y viajes de egresado.

“Los jóvenes son los más afectados por el aislamiento, pues sienten que no pueden despedirse después de un ciclo en el que vivieron alegrías y tristezas” define la Psicóloga Liliana González<sup>30</sup>

Durante un año y medio el aislamiento debido a la pandemia global de covid-19, provoco el confinamiento obligatorio como medida que el Gobierno impuso a los ciudadanos para cuidarse de los contagios, pero estas medidas afectaron a la manera de educar a los niños y jóvenes, por lo que el plan de educación a distancia fue la tarea más ardua de los últimos años desde que se implementó años atrás , por primera vez masivamente todo el país estudiaba desde sus hogares y gracias a los avances tecnológicos y la virtualidad en auge , se amplió en la mayoría de las escuelas la educación a distancia y online vía plataformas virtuales ( classron, zoom , meet etc.)

No fue fácil la adaptación para las escuelas , los docentes en su mayoría no estaban capacitados para el uso de la tecnología a este nivel, pero los alumnos les fue más fácil esa adaptación ya que su mayoría conocen de tecnología y saben cómo usarlas gracias al uso masivo de los celulares que hoy en día son como microcomputadoras. El tema de la virtualidad llevo para quedarse aun después del aislamiento y en esta nueva normalidad de pos pandemia se sigue usado un modelo mixto de semi-presencialidad junto con plataformas virtuales que permiten la comunicación y el compartir conocimiento.

---

<sup>30</sup> Liliana González , Artículo del diario El Día , UNA PROMOCIÓN DE ESTUDIANTES QUE QUEDARÁ MARCADA POR EL COVID-19, JULIO 2022

En resumen podemos decir que la pandemia haya mermado , pero dejó algo positivo a la educación , demostró que se puede estudiar a distancia y que la tecnología es la mejor aliada para tal fin, pero no reemplaza el cara a cara de la modalidad presencial tradicional, donde nos juntamos físicamente a desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje. Uno de los desafíos más grandes es que la virtualidad trajo a la mirada social los problemas de recursos económicos que gran parte de la población sufre de pobreza estructural que el sigue siendo una deuda del Estado con la educación y los jóvenes.

### **Post pandemia y el mercado laboral**

En cuanto a lo que nos dejó la pandemia global de covid-19 en nuestro país y el mercado de trabajo, fue el deterioro masivo de puestos de trabajo , cierre de empresas y despidos masivos, el Estado por su lado , con livianas medidas para apaliar la crisis económica , impulsando subsidios y planes sociales para los más afectados , no alcanzo para recuperar la economía, los diferentes programas, Mera dice “reorientar el gasto extraordinario hacia políticas de reactivación sin dejar desprotegidos a sectores de la población que tardarán en recuperar su situación de pre pandemia. El país tiene un amplio número de programas laborales y sociales, y deberá ser a través de ellos que se continúe con la contención de los afectados y la promoción de la vuelta a la actividad de los desocupados” <sup>31</sup>. Pero no todo es desafortunado, porque la pandemia de covid-19, también dejó nuevas formas de trabajar, que si bien existía en mínima proporción , por el confinamiento tuvieron saltos cuánticos notables , como es el caso del Teletrabajo, home Office, y el auge del trabajo eventual , el autoempleo y la proliferación de micro-emprendimientos , que la población se transformó para adaptarse a el aislamiento , las ventas vías canales virtuales también favoreció el crecimiento de mercados de envío y pagos a distancias gracias a la tecnología y la comodidad que los usuarios para utilizar programas de ventas , billeteras electrónicas y demás plataformas que les permiten entrar, trabajar , vender, comprar, pagar facturas, aprender , tomar cursos , todo desde la comodidad de su casas.

---

<sup>31</sup> El mercado laboral en Argentina: estructura, impacto del COVID-19 y lecciones para el futuro,

A medida que nuestro país sigue el camino hacia la recuperación económica, se empiezan a prever los próximos escenarios para el mercado laboral de la pos pandemia. Los aprendizajes que derivan de esta crisis suponen una oportunidad para reforzar los sistemas de formación para el trabajo, educación postsecundaria y adquisición de habilidades, y transformar las instituciones laborales enfocándonos en las nuevas demandas de empleo. Los desafíos de la educación para preparar las nuevas generaciones deben disponer de recursos y apuntar a una mayor consideración de las habilidades digitales y de teletrabajo en el mundo del trabajo y la nueva normalidad y tener en cuenta que vendrán más cambios con el reto de encontrar fórmulas para potenciar una recuperación inclusiva del empleo sumergidos en la era digital, uno de los objetivos principales del Grupo BID, expresados en su Visión 2025.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> BID- Factor trabajo, "Hacia un nuevo mercado laboral en la post-pandemia, 2022 por Oliver Azuara - Mariano Bosch - Mauricio Mondragón - Eric Torres

## **Trabajo de campo de esta investigación:**

Siendo esta investigación descriptiva y correlacional<sup>33</sup>, se empezara a describir como se dictan los saberes de la inserción laboral a los alumnos del último año (6to A) de la escuela secundaria “ Instituto Almirante Brown” de gestión privada y subsidiada al 100% por el Estado, ubicada en la zona Oeste del GBA, cuyas clases usaremos de muestra, tanto desde la observación de la práctica dentro del aula, como en dichos de la docente entrevistada del curso que dicta la materia “Trabajo y Ciudadanía”.

En el campo de esta investigación se pudo observar 3 clases en presencialidad en el curso de 6to año división A, del colegio antes mencionado, en la materia Trabajo y Ciudadanía, a cargo de la Docente “Julieta”, en dicha observación se puso en manifiesto que habían llegado a la culminación del primer cuatrimestre a junio de 2022, y las unidades transitadas son unidad N° 1, cuya temática se á transmitido a los alumnos fue la siguiente: Temas aportados desde el programa brindado en colaboración con esta investigación por la docente de la materia. Anexo 1 programas de la materia Trabajo y Ciudadanía”

Podemos observar que la clase es muy dinámica y bastante teórica, apunta a brindar conocimientos afines con los derechos laborales de los ciudadanos con una mirada histórica de las luchas por estas cuestiones. No viniendo en esta materia, temas de actualidad del mercado laboral y los conceptos básicos económicos que rigen este mercado y los requerimientos de habilidades que se solicitan en general a la hora de cubrir y contratar nuevos empleados del nivel juvenil.

En la planificación anual de la materia Trabajo y Ciudadanía, podemos analizar lo que se desprende de la fundamentación de la misma: Que se pretende formar un sujeto apto para el mundo del trabajo, a base de conocer sus derechos laborales y políticos, pero solamente en la segunda Unidad, esperada para efectuarse en el segundo cuatrimestre de este año 2022. Donde verán temas de inserción laboral como: La búsqueda del trabajo. Entrevistas laborales. Currículum Vitae. Capacitación laboral, abordada muy aislada de la realidad y del ámbito del mercado laboral, sin incluir conceptos básicos económicos que

---

<sup>33</sup> Soler, C. E. (2009). “Ideas para investigar: proyectos y elaboración de tesis y otros trabajos de investigación”

conlleva este mercado de trabajo, sin hacer hincapié en las habilidades requeridas por las empresas y consultoras de empleo para cubrir vacantes de puestos de niveles juveniles. Anexo 2 se adjunta la planificación aportada por la docente a colaboración a esta investigación

### **Entrevista:**

#### ***Entrevista a la Docente “Julieta” de la materia Trabajo y ciudadanía” del curso de 6to A año 2022.***

**1-¿Qué experiencia previa tiene como docente?:** Antigüedad docente 5 años. Trabajo con educación secundaria y educación secundaria adultos. Especialista en educación Ambiental y profesora de Historia.

#### **2-¿Cuál es el proyecto didáctico del profesor?**

Con respecto a la materia Trabajo y Ciudadanía, se centra en dos ejes fundamentales. A lo largo de los contenidos trabajados en el año atravesamos integralmente la Educación Ambiental y ESI. En el primer cuatrimestre trabajamos fundamentalmente “cooperativas y huerta Agroecológica” llevando adelante un proyecto de huerta escolar. En el segundo cuatrimestre continuamos con el proyecto de Huerta pero nos centramos fundamentalmente en la Orientación Vocacional y en la salida al mercado laboral.

#### **3-¿Qué aspectos son más ponderados para el desarrollo de la asignatura?**

La asignatura tendrá momentos prácticos y teóricos. Buscando la modalidad aula taller para incentivar el trabajo grupal y solidario entre los estudiantes. Por lo que la evaluación es integral y continúa

Modalidad del profesor: Teórico-PRACTICO.

#### **4-¿Cuál es el desarrollo de la asignatura hasta ese momento?**

Temas desarrollados en el primer cuatrimestre:

- El trabajo a lo largo de la historia.
- Las mujeres trabajadoras en la historia. 8 de marzo
- El trabajo según Marx. El trabajo en el sistema capitalista y el lugar del trabajador. 1 Mayo efeméride

- El trabajador en la última dictadura militar. Las condiciones de trabajo y censura. 24 de marzo
- Flexibilización laboral y trabajo auto-gestionado. Cooperativas de trabajo y fábricas recuperadas. Proyecto huerta Agroecológica escolar. Alimentación saludable y Agroecología

**5-¿Tiene actividades y o proyectos especiales realizados o a realizar?**

- Huerta Agroecológica escolar
- Próxima salida educativa a la Mansión Seré (septiembre)

**6-¿Qué tipo de modalidad registra en las actividades que se utilizan en el aula?**

Actividades grupales e individuales. Prácticas escritas, orales, intervenciones artísticas (calendario ambiental y 3R, y alimentación saludable), práctica en huerta escolar (armado, sembrado, mantenimiento y compostaje)

**7-¿Qué tipo de materiales se utilizan?**

Material armado por la docente de diversas fuentes. Libro de apoyo fundamental: "Trabajo y ciudadanía "Editorial Maipue.

**8-¿Tiene esta materia, asignaturas correlativas y posibles articulaciones con otras asignaturas?**

, Si tiene:

- Vinculación con Arte (mural y huerta)
- Vinculación con Proyecto e Historia. Memoria, Verdad y Justicia, proyecto salida educativa Mansión Seré
- Articulación EMATP para orientación vocacional

**9-¿Cuáles son las modalidades de evaluación del profesor, instancias de evaluación?**

La evaluación es constante y compleja. Escrita, oral, práctica, evaluación de trabajo en clase y actitudinal, presencia en las clases, colaborativa y solidaria con otros compañeros y docente, vínculo y trato con compañeros, compromiso y constancia en las actividades.

**10-¿Cuáles son las características generales del grupo de aprendizaje, situaciones particulares y generales a considerar?**

El grupo de estudiantes es numeroso pero muy trabajador y con un ambiente de trabajo y humano muy saludable y armonioso. Muy predispuestos a las propuestas presentadas por la docente y activos en cada propuesta presentada.

-Solo presentamos con un estudiante integrado que no presenta dificultades en su desarrollo con el grupo ni con la materia. Lo único que consideramos es a la hora de evaluar y planificar las actividades diseñarlas y planificarlas de manera puntual para él.

**11-¿Crees que esta materia debería articularse con el contexto del mundo laboral, como pasantías, becas, programas de empleo para jóvenes sin experiencia?**

-Si sería lo ideal, porque hoy en día por lo menos en la provincia de Buenos Aires al contrario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que volvieron a las pasantías, acá no hay esa modalidad, se sigue poniendo como excusa el abuso de los empleadores a usar estas modalidades como trabajo precario y mal registrado.

**12-¿De las habilidades comunicacionales, lectoescritura, de escuchar y de expresarse verbalmente y por escrito, analíticas como analizar desde varios puntos de vista, flexibilidad o sea adaptarse a condiciones cambiantes, habilidad para relacionarse con los compañeros, cultivar la habilidad para conducir equipos de trabajo y organización. Entre otra, Cuales crees que se llevan los alumnos al culminar la escuela secundaria y si estas serán aprovechadas por ellos para ser candidatos para futuros empleos?**

-Es difícil esta pregunta, ya que las habilidades de lectoescritura y resolución de problemas es lo que más le cuesta a los alumnos, pero si bien trabajan en equipo y son buenos comunicándose entre pares, eso sí tienen a favor, algunos pocos se destacan por la organización y llevar adelante al grupo cuando trabajan, son los menos.

**12-¿Se actualizan los saberes para la inserción laboral de acuerdo a las nuevas modalidades de trabajo y de contratación como ser la virtualidad?**

- No se actualizan en realidad

**13-¿Es de suma importancia como docente transmitirles saberes que puedan luego utilizar en la realidad y los tiempos futuros?**

- Si es importante, pero en este contexto de incertidumbre que vivimos luego de casi un año y medio de no verlos en persona a los chicos y que fueron tiempos difíciles por el confinamiento, lograr que se lleven saberes más reales, con un contexto que cambia minuto a minuto.
- 

**14-¿Qué desafíos enfrentas para llegar a transmitirles saberes más significativos a los alumnos?**

- Bueno , yo soy profesora de historia y tengo conocimiento de gestión ambiental , pero no de economía ni de manejo de temas del mundo laboral como recursos humanos y esas cosas más del mercado y viendo como los practicantes de áreas económicas asisten a participar en prácticas en mi materia, este año me he dado cuenta que me hace falta estos conocimientos y ser más práctica, más real como plasmar eso y dárselos a los alumnos es un desafío grande para mí y creo que ellos les falta de estos conocimientos que el currículo y el programa de la materia no contempla.

Fin de la entrevista.

### **Análisis de las prácticas docentes:**

En la descripción y observación de la práctica y clases de la materia Trabajo y ciudadanía, se dan los aprendizajes significativos con respecto a los derechos que tienen para la inserción laboral, el cuidado y protección del medio ambiente, proyecto de huerta y autogestión de alimentos, pero poco se deja saber si los alumnos reciben conocimientos de las reglas de juego del ámbito laboral que en breve al culminar el secundario irán por ese rumbo además de estudiar alguna carrera, no tienen en esta materia mucha formación en cuando a ser apreciados como empleables por las habilidades (mencionadas en capítulos anteriores) que requieren las empresas tengan en cuanto la personalidad y las actitudes de los futuros empleados se buscan, lo menciona en la entrevista que la escuela esta desactualizada y en desventaja a los tiempos tan cambiantes se queda detrás de la pandemia y no registra los cambios de modalidades que ya se instalaron en diferentes ámbitos, haciendo hincapié a la modalidad tradicional presencial para transmitir los saberes. Sigue predominando una sensación de incertidumbre en su propio ambiente escolar, que no les permite dilucidar lo que puedan enfrentar en el futuro y por ende adquirir de antemano las herramientas para achicar esta incertidumbre trae consigo. Lo mismo con el mercado Laboral no hay una conexión con este mercado, ni por pasantías, becas o programas de empleo que articulen la escuela secundaria y el mercado del trabajo. Por lo menos no se da, así en CABA ya que se volvió al uso de pasantías y programas de empleo de parte de este gobierno en pos el futuro de generaciones de jóvenes que egresan, esto es muy distinto en el conurbano Bonaerense y en la zona Oeste donde se ubica esta escuela que usamos como muestra para la investigación.

**Mercado Laboral, búsqueda de empleos para nivel juvenil: con o sin experiencia.**

**Avisos de búsqueda en [www. empleos.clarin.com](http://www.empleos.clarin.com)**

**1-Mayorista - Ventas x internet**

Lugar de trabajo: Zona Oeste GBA, Argentina

Industria: Comercio Área: Comercial / Ventas

Sector: Ventas Tipo de trabajo: Full-time Cantidad de vacantes: 2

Descripción: Cadete Empleado para comercio mayorista, para armado de pedidos ,tareas generales de comercio , armado de paquetes , tramites y contacto con clientes .Buscamos gente con **ganas de trabajar y aprender, no se requiere experiencia previa pero si buena disposición y puntualidad**

Requisitos: Sexo: Masculino, Edad: Entre 18 y 30 años, Nivel de Estudio: Secundario

**2- TELEMARKETERS / OPERADORAS TELEFÒNICAS IMPORTANTE EMPRESA DE SALUD**

Lugar de trabajo: Castelar , Buenos Aires, Argentina, Industria: Salud

Área: Atención al Cliente / Call Center / Telemarketing . Sector: Call Center

Tipo de trabajo: Part-time , Cantidad de vacantes: 10

Descripción

(TELEMARKETERS) con o sin experiencia en el rubro del call center o atención al cliente.

REQUISITOS:

**• TENER ACTITUD PROACTIVA**

OFRECEMOS:• INCORPORACION INMEDIATA • ASEGURADO + COMISIONES + PREMIO • TURNO PART TIME (4HRS) O FULL TIME (8HRS)

• EXCELENTE CLIMA LABORAL • CAPACITACION CONSTANTE

• ELEMENTOS DE TRABAJO • POSIBILIDAD DE CRECIMIENTO

Requisitos, Sexo: Femenino, Edad: Entre 18 y 35 años, Nivel de Estudio: Secundario, Estado de Estudio: **Graduado**

**3- VENDEDOR TELEFONICO SLUNDERTAKE**

Lugar de trabajo: Caseros, Tres De Febrero, Buenos Aires, Argentina

Industria: Automotriz Área: Atención al Cliente / Call Center / Telemarketing

Sector: Call Center, Tipo de trabajo: Full-time , Cantidad de vacantes: 15

LUNES A VIERNES 10-18 HS

Requisitos: Perfil comercial, **Aptitudes y habilidades comerciales y de gestión.**

**Trabajo en equipo. Responsabilidad, Proactividad. Buena dicción y manejo de relaciones interpersonales.** Manejo de herramientas informáticas, Paquete Office y CRM. Disponibilidad Full Time. Sexo indistinto Edad hasta 28 años.

Se ofrece: Incorporación inmediata., Relación de dependencia y estabilidad laboral. Comisiones competitivas, Desarrollo profesional con plan de carrera en el rubro. Si te sentís identificado no dudes en postularte.

Requisitos: Edad: Entre 18 y 30 años

#### **4- Telefonista para oficina AUTOCUOTAS**

Lugar de trabajo: Capital Federal, Argentina

Industria: Call Center Área: Atención al Cliente / Call Center / Telemarketing

Sector: Atención al Cliente Tipo de trabajo: Full-time

Cantidad de vacantes: 10

**Requisitos para los postulantes:**

**Secundario completo sin adeudar materias. (Excluyente).**

Experiencia en Call Center en áreas de retención, cobranzas o ventas. (Excluyente).

**Habilidades de persuasión, negociación y contención.**

**Excelente dicción y vocabulario.**

Lunes a viernes jornada de 8 hs. (PREFERENTEMENTE TURNO TEMPRANO DE 10 A 18 HS Y TARDE 12 A 20HS).

**Te ofrecemos:**

Sueldo básico más comisiones y horario de trabajo PART-TIME.

Capacitación a cargo de la empresa. Excelentes condiciones de contratación.

Requisitos Sexo: Femenino Edad: Entre 18 y 30 años

Nivel de Estudio: Secundario Estado de Estudio: Graduado

#### **5- Telemarketer MSN Selección de Talentos**

Lugar de trabajo: Capital Federal, Argentina, Industria: ONG

Área: Atención al Cliente / Call Center / Telemarketing, Sector: Telemarketing

Tipo de trabajo: Part-time, Cantidad de vacantes: 5

Descripción

Para importante ONG Internacional nos encontramos en la búsqueda de: OPERADOR/A TELEFONICO/A con experiencia en venta de intangibles.

**Nos orientamos a perfiles con orientación a resultados y consecución de objetivos asignados.**

**Quien ocupe la posición deberá contar con excelentes habilidades interpersonales y de comunicación, empática/o, comprometido/a, dinámico/a, con fuerte adaptabilidad al cambio.**

La organización ofrece amplias posibilidades de desarrollo, muy buen clima de trabajo, y posibilidad de ser parte de una organización social con impacto en miles de niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

**Requisitos:**

Áreas de Experiencia Laboral: Atención al Cliente / Call Center / Telemarketing

**Análisis de los avisos de búsqueda laboral juvenil:**

Trabajo de campo en descripción de perfiles de búsqueda para cubrir vacantes de puestos juveniles : Se seleccionó a modo de muestra 5 avisos de búsqueda de empleados de nivel juvenil con o sin experiencia, en la plataforma virtual y pagina web de Empleos Clarín, para análisis de esta investigación, se describen avisos donde se requieren edades entre 18 a 35 años, con secundario completo y se especifica las habilidades que deben poseer los postulantes, más allá de las experiencias que puedan tener con anterioridad, se pondera la habilidad de comunicación , relaciones interpersonales, gestión , orientada a resultados y consecución de objetivos, empatía y compromiso , dinamismo y adaptabilidad al cambio, adema de proactividad, puntualidad y responsabilidad. Es indistinto al género o a la edad, se pide además de aprender la tarea asignada posea las habilidades y aptitudes que se destacan anteriormente.

**En resumen:**

Se ha tratado de describir por un lado el rol de la escuela secundaria a la hora de transmitir saberes , observando la practica en el aula de la materia Trabajo y Ciudadanía, analizando el programa de temas, la planificación anual de la docente de la asignatura y mediante la entrevista se concluyó con que la muestra, da cuenta del retraso que lleva la enseñanza en el nivel secundario con respecto a la formación para el trabajo como objetivo primario, en comparación de cómo va el mercado laboral que avanza a pasos gigantes y es más flexible a los cambios que la escuela muy tradicionalista. De la entrevista y la observación de la clase de la asignatura, se desprende que a los alumnos que casi culminan el secundario en época de pos pandemia, les cuesta adquirir las habilidades

mencionadas, estas son aprendidas a lo largo de la trayectoria en la escuela secundaria, pero el último año no se le dan prioridad para afianzarlas y tenerlas como herramientas fundamentales para la inserción laboral.

Del análisis y la descripción de búsquedas de anuncios y avisos para cubrir puestos de trabajo juveniles, se da cuenta que en su mayoría el tema es encontrar candidatos con buen desarrollo de habilidades (comunicacionales, interpersonales, analíticas, adaptativas, responsabilidad y proactividad entre otras), estas se pondera más a la hora de elegir el candidato que la edad, el género, la ubicación geográfica, o la experiencia previa o no.

## **Conclusión final de la Tesis:**

***Volviendo al planteo del problema a responder: ¿De qué manera se transmiten los saberes para la futura inserción laboral de los estudiantes que egresaran por parte de la escuela Secundaria Media de la zona Oeste del GBA, en el año 2022 y si estos saberes tienen un punto en común con la actualidad de los requerimientos para los perfiles de empleabilidad del mercado Laboral?***

Para responder, hemos verificado en varios capítulos, de qué manera se transmiten los saberes para la futura inserción laboral de los estudiantes que egresan por parte de la escuela secundaria en su misión de formar para el trabajo a los jóvenes en su futuro.

Así como hemos recurrido a ver desde el pasado como se daban estos saberes en épocas pasadas, además de ver cómo fueron evolucionando mediante mecanismos didácticos y estratégicos de la materia primaria donde se brindan estos saberes “Trabajo y Ciudadanía, ahondando en su análisis y su fundamentación teórica desde el Diseño curricular, y desde la práctica con el trabajo de campo presentado.

Además en esta investigación se describió la relación de la escuela y el mundo del trabajo, desde las épocas más importantes de la globalización y los cambios tecnológicos que llegaron para quedarse y desarmamos el mercado de trabajo en sus conceptos más básicos , tanto para poner en énfasis las maneras actuales que se utilizan por parte de empresas y consultoras para cubrir vacantes con la población juvenil ,que es la que demanda empleados que se egresan del secundario y salen a buscar su primer empleo en un mundo laboral competitivo y cambiante.

Analizamos también las habilidades requeridas de empleabilidad para los candidatos que prefieren las empresas como perfiles y aptitudes de los futuros empleados que demanden, estas habilidades deberían ser adquiridas en la formación escolar desde los primeros años de escolaridad pero más aún en el secundario es donde se deben tratar con mayor profundidad, pero esto no

ocurre, debido a falencias en el proceso de enseñanza aprendizaje y la mirada tradicional de transición de conocimientos, lejos de la realidad actual ,basados en el pasado, que no deja de ser importante pero no apunta a la actualización y los avances que sucederán en el futuro próximo.

En conclusión, los saberes para la inserción laboral que la escuela secundaria, les brinda a los alumnos del último año 6to, que se egresan, se dan desde una mirada tradicionalista desde el pasado, no se actualizan al ritmo del mundo del trabajo actual, y si bien en algún punto se relacionan con lo requerimiento para cubrir puesto de nivele juveniles en el análisis de avisos de búsqueda de candidatos para puesto laborales, que son solicitados por empresas y consultoras en el año 2022. Este punto de relación es la necesidad que tiene el mercado laboral de encontrar personas empleables, con un desarrollo óptimo de las habilidades mencionadas y observamos que en las escuelas si bien pone énfasis en mejorar estas habilidades (comunicacionales, analíticas, resolución de problemas, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, liderazgo, adaptabilidad al cambio, entre otras) algo se les escapa que se denota deficiencia de éstas habilidades en los alumnos al cierre de su trayectoria escolar. Además la pandemia de covid-19, forzó tanto al mundo escolar como al mundo del trabajo a los cambios tecnológicos con nuevas maneras de estudiar a distancia y desde la modalidad virtual y además con nuevas formas de trabajar de forma remota, de todas maneras el mercado laboral es quien se adoptó con mayor rapidez a estos cambios y sigue avanzando con nuevos horizontes , la escuela secundaria en cambio, después de la pos pandemia , pretende volver a la modalidad presencial en la mayoría de las formaciones, aunque hay semi-presencialidad y virtualidad en menor medida, el cambios que le dejó la pos pandemia son para esta, un tropiezo , hace borrón y cuenta nueva como si nada paso y pretende volver a la situación antes del 2020 del inicio de la pandemia, sin aprovechar los avances como lo hace el mercado laboral, la escusa es los bajos recursos y la escasa formación que tienen los docentes en estas áreas tecnológicas.

## Anexos 1:

**Programa de la materia: Trabajo y Ciudadanía para 6to A**

**Profesora: Peñarroya Julieta**

### Unidad 1:

**-La organización del trabajo en las sociedades Capitalistas.** Concepto de Trabajo-Empleo. El trabajo a lo largo de la historia. El trabajo según Marx. El trabajo. Los problemas del capitalismo: la explotación, la alienación y la burocracia en sentido weberiano. Trabajo y fuerza de trabajo. La plusvalía. El trabajo del siglo XXI. El proceso de globalización y los nuevos espacios laborales. El capitalismo flexible: la modernización y la flexibilidad laboral. El desempleo y la precarización del empleo. Las nuevas formas de trabajo.-

**Derechos de los Trabajadores.** Los derechos como producción histórica. Las luchas sociales y el trabajo. Los trabajadores en la historia. El derecho laboral como derecho adquirido. La protesta social como vehículo de demandas: el paro, la movilización y otras formas. Problemas en el Mercado de Trabajo. Trabajo autogestionado-Fábricas recuperadas. Precarización laboral- Flexibilización laboral. Trabajadores y condiciones laborales.

Estudio de caso: Glifosato y trabajadores del campo.

**-La condición Juvenil.** Jóvenes y trabajo. Diversidad sexual y trabajo. Derechos humanos y niñez y juventud. Las formas de participación política de los jóvenes. Proceso de reorganización Nacional y la actualidad. Sistema educativo y participación juvenil

### Unidad 2:

**-Derecho laboral y obligaciones.** Marco legal del trabajo en Argentina. Sujetos del derecho del trabajo. Obligaciones de los sujetos. Contrato laboral. Finalización del contrato. Preaviso. Despido. Subsidio por desempleo. Período de prueba. Puesto nuevo. Sueldo mínimo vital y móvil: concepto y objetivo. Remuneración: concepto. Clases. Interpretación del recibo de haberes. Aportes y contribuciones. Asignaciones laborales. ART (Aseguradora de Riesgo de Trabajo). Accidentes de trabajo *in situ* e *in itinere*. Jubilación. Obra Social. Liquidación de cargas sociales. Licencias por enfermedad y por accidentes de trabajo. Jornada de trabajo. Descanso semanal y feriados. Vacaciones. Sueldo anual complementario. Remuneración. Estabilidad laboral. Diversidad sexual y derecho laboral.

### **Bibliografía citada:**

Gallart María Antonia.1997. «Los cambios en la relación escuela -mundo laboral» . Revista Iberoamericana de Educación, Número 15.

Gallart María Antonia (2004) Dirección de Investigación Educativa Secretaría de Educación - GCBA. Especialista en Educación y Trabajo del Centro Nacional de Estudios de Población - CENEP, Argentina.

Dabenigno Valeria Luisa Iñigo y Gladys Skoumal, 2004, Insercion Laboral y educativa de jovenes egresados de la modalidad Comercial en la Ciudad de Buenos Aires.7º Congreso Nacional de Estudios del trabajo. Aset (Asociación Argentina de Especialistas del Estudio del Trabajo).

Hurtado de Barrera, Jacqueline. 2005. Como formular Objetivos de Investigación. Ed. Quirón S.A.

Ynoub, Roxana Cecilia. 2007, El proyecto y la metodología de la investigación. - 1a. ed. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina, 2011. 168 p.; 26x21 cm. ISBN ELECTRÓNICO 978-987-1486-55.

Davini, María Cristina, 2008 .Métodos de enseñanza.: didáctica general para maestros y profesores. El ed. - Bueno Aires: Sanlillana.

Soler, C. E. (2009). Ideas para investigar: proyectos y elaboración de tesis y otros trabajos de investigación. Rosario: Homo Sapiens.

Kelmansky D (2009) “Estadística para todos” Ministerio de Educación. Buenos Aires

Díaz Barriga, Frida (2010). «V. Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos». Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo,. MC GRAHILL EDUCATION. ISBN 6071502934.

Terragno Daniela y Lecuona María Laura. 2010. Tu Trabajo. Guía para el progreso laboral, Cómo manejar tu vida laboral.Tomo 1. Ed. Arte Gráfico Editorial Argentino

- Terragno Daniela y Lecuona María Laura. 2010. Tu Trabajo. Guía para el progreso laboral, Como buscar empleo con éxito. Tomo 2. Ed. Arte Gráfico Editorial Argentino
- Bracchi Claudia y Marina Paulozzo.(2011). Diseño Curricular para la Educación Secundaria 6o año: Trabajo y Ciudadanía / coordinado - 1a ed. - La Plata: Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires
- Jacinto Claudia / Millernar Veronica, 2012. Investigación "LOS NUEVOS SABERES PARA LA INSERCIÓN LABORAL Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina". RMIE, 2012, VOL. 17, NÚM. 52, PP. 141-166 (ISSN: 14056666)
- Jacinto, Claudia.2013." La formación para el trabajo en la escuela secundaria como reflexión crítica y como Recurso". Propuesta Educativa, núm. 40, pp. 48-63. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina
- Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. Ciencias Psicológicas VIII (2): 129 - 138.
- Santorsola, M.V. y Otros (2017) Construcción Trabajo Final. 2ª ed. San justo: Universidad Nacional de La Matanza
- Corica Agustina María y Otero Analía Elizabeth. 2017. Después de estudiar, estudio...Experiencia de jóvenes egresados de la escuela media . Población & Sociedad , ISSN-L 0328 3445, Vol. 24 (2), 2017, pp. 33-64. <http://www.poblacionysociedad.org.ar/archivos/24/P&S-V24-N2- Corica-Otero.pdf>
- Ernst Christoph, Elva López Mourelo. (2020). La Covid-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política, Informe Técnico. Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Christoph Ernst, Elva López Mourelo 2020. La Covid-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política, Informe Técnico. Oficina de País de la OIT.

Weller J. 2020, "La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales", Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe

Oliver Azuara - Mariano Bosch - Mauricio Mondragón - Eric Torres, 2022. BID-Factor trabajo, "Hacia un nuevo mercado laboral en la post-pandemia. <https://blogs.iadb.org/trabajo>

Mera Manuel, Matilde Karczmarczyk, Luciana Petrone. 2022, El mercado laboral en Argentina: estructura, impacto del COVID-19 y lecciones para el futuro. <https://www.cippec.org/publicacion/el-mercado-laboral-en-argentina-estructura-impacto-del-covid-19-y-lecciones-para-el-futuro>

### **Bibliografía consultada:**

Bauman, Zygmunt, 2020, Modernidad Líquida, Ed. Fondo de Cultura Económica

Bellone Julio C., presidente de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT) <https://faett.org.ar>

Calderón Laura. 2018. Enseñar en la escuela Secundaria, INFOD, Ministerio de Educación y Deportes, Presidencia de la Nación.

Censo Económico de 2020-2021, <https://www.economia.gob.ar/datos>

Centro de Escritura Javeriano. (2020). Normas APA, séptima edición. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana

CEPAL, División de Publicaciones y Servicios [www.publicaciones.cepal@un.org](http://www.publicaciones.cepal@un.org)

Chiavenato Idalberto. (2004). Administración de Recursos Humanos. Ed. McGraw Hill

Encuesta joven 08, Unidad de Coordinación de Políticas de la Juventud, Observatorio de la Juventud del GCBA.

Ernst Christoph, Elva López Mourelo. (2020). La Covid-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política, Informe Técnico. Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Lardéis Natalia, Caisson Silvana Iovana y Carabetta Silvia M. 2017. Libro "Trabajo y Ciudadanía" 6to año de la EES. Editorial Maipue.

Mambrú Ruggiero Andrés (2013) "El hacedor de tesis", LJC Ediciones

Murat, Ileana Yamila; Aguirre, Silvana Andrea; Assum, María; Sánchez, Mayra y Francia, Melania. Año 2020. Egresar en pandemia: Ritos y emociones de tres estudiantes de educación primaria, Secundaria y Superior. Universidad Provincial de Córdoba- Facultad de Educación y Salud- Cátedra Psicología del Desarrollo I., Vol. 5, N°2

OIT (Organización Internacional del Trabajo), 2022.

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

ONU (Noticias ONU- Asuntos económicos, 2020.

<https://news.un.org/es/story/2020/05/1475042>

SEL Consultores, 2008. Situación laboral y social en la Argentina, <https://www.selconsultores.com.ar/>

TEDESCO, J.C. (2012). Educación y Justicia Social en América Latina. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica. 272 páginas. ISBN: 978-950557-910-5  
Nina Hidalgo Farran Universidad Autónoma de Madrid

### **Páginas web Consultadas:**

<http://www.poblacionysociedad.org.ar/archivos/24/P&S-V24-N2>

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=403041711005>

[www.empleosclarin.com.ar](http://www.empleosclarin.com.ar)

<https://www.manpowergroup.com.ar/soluciones>

[www.empleos.clarin.com/consultoras](http://www.empleos.clarin.com/consultoras)

[www.bumeran.com.ar](http://www.bumeran.com.ar)

Fin

Cabrera Rossmery

DNI: 92500242