PROGRAMA DE SUBSIDIOS DE EXTENSION UNIVERSITARIA UBANEX - 7ª CONVOCATORIA "APRENDIZAJE Y SERVICIOS: PROMOVIENDO LA INTEGRACIÓN SOCIAL""

Profesorado de Relaciones del Trabajo

- **Materia:** Horas de Investigación del Profesorado de Educación Media y Superior en Relaciones del Trabajo (Didáctica Especial y Residencia Pedagógica)

- **Tema**: Programa Articulación Escuela-Jóvenes-Empleo

- **Profesora:** Dra. Viviana Vega

- **Estudiantes:**
- Lic. Arcari, Marisol DNI: 23.149.890
- Lic. Jorge, Carlos José DNI: 20.567.632
- Lic. Russo, Mariel Silvana DNI: 22.366.418
- Lic. Torres, Marcela Gisele DNI: 26.010.423

Edición: Diciembre 2014

INDICE

1. Introducción Pág. 3
2. Desarrollo del proyecto Pág. 5
   - 2.1 Diagnóstico del Proyecto Pág. 5
   - 2.2 Objetivos del Proyecto Pág. 6
     - 2.2.1 Objetivos Generales Pág. 6
     - 2.2.2 Objetivos Específicos Pág. 6
   - 2.3 Datos de la Institución Pág. 6
     - 2.3.1 Datos generales Pág. 6
     - 2.3.2 Objetivo y Finalidad del CENS 15 D.E 06 Pág. 6
     - 2.3.3 Descripción zonal de la Institución Pág. 7
     - 2.3.4 Modalidad de cursada. Pág. 7
     - 2.3.5 Plan de Estudios Pág. 8
     - 2.3.6 Régimen de cursada Pág. 8
     - 2.3.7 Programa de Estudio Pág. 8
   - 2.4 Dispositivos de intervención Pág.9
   - 2.5 Impacto social esperado Pág.11
     - 2.5.1 Alcances de la contribución del proyecto Pág.11
   - 2.6 Descripción de actividades Pág.13
   - 2.7 Análisis de Indicadores Pág.16
3. Conclusiones Pág.27
4. Bibliografía Pág.29
5. Anexos:
   - ¿Qué buscan los trabajadores? Pág.30
   - ¿Qué espera su empleador de usted? Pág.32
   - El desafío de entender a la "generación Y" Pág.34
   - ¿Por qué la generación "Selfie" no encuentra trabajo? Pág.37
   - Argentina es el país que más redujo el desempleo juvenil en 8 años Pág.39
   - Lista de 14 Instituciones de Formación Profesional Pág.41

1. INTRODUCCION

La siguiente investigación parte desde la posición ideológica que sostiene que el trabajo es un generador de mejora de la calidad de vida de la comunidad.

Hoy nos proponemos proyectar una oficina de empleo dentro del CENS 15 (Centro de Educación de Nivel Secundario) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que permita a sus estudiantes integrarse al mundo del trabajo teniendo perspectivas, alternativas que posibiliten proyectar su vida futura en un marco de inclusión e integración. Para ello creemos necesario generar acciones coordinadas desde la institución y el sector productivo, en pos del bienestar de los jóvenes y adultos que cursan sus estudios de nivel medio, a la vez que nos posibilite en el marco de nuestra formación como docentes establecer una labor social que aúne el trabajo decente y la educación como derecho humano fundamental. Entendemos el trabajo como medio de integración social, generador de autoestima y dignificados de la acción humana.

La idea que persigue la oficina de empleo es fortalecer los lazos entre la comunidad educativa, las instituciones y el sector productivo del entorno cercano al CENS 15.

Coincidimos con la Fundación Demuca[1] en que el desempleo tiene una incidencia muy desigual de acuerdo a territorios y grupos de personas (según diferencias de edad, género, etnia o nivel educativo, entre otros). Asimismo, las situaciones de desempleo permanente son una de las causas de problemas sociales tales como la pobreza, la marginación, la delincuencia, la violencia ciudadana, el racismo o la discriminación, entre otros. Las autoridades locales perciben de forma directa estos problemas relacionados con el empleo y deben darles respuestas, que no pueden ser genéricas ya que deben referirse a las peculiaridades específicas de cada territorio. Asimismo "queda claro que para consolidar una nueva matriz de política de desarrollo basada en el empleo decente, no basta con el crecimiento sostenido de la economía. El crecimiento es un concepto de la economía que se preocupa por la expansión de los mercados, mientras que el desarrollo es un concepto de la política que se ocupa de la condición integral de la vida de la población, y no del buen desempeño de los mercados. Por lo tanto, el desarrollo requiere articular objetivos múltiples como la productividad sistémica, la inclusión, la expansión de las capacidades de las personas y la preservación del medio ambiente."[2]

Es entonces nuestra propuesta, crear una oficina de empleo que sirva de apoyo a los estudiantes que deseen insertarse laboralmente, fortaleciendo su empleabilidad a través de la capacitación y además brindar servicio a los empleadores que deseen contratar nuevos trabajadores.

---

[1] Fundación Demuca Políticas Sociales para la Promoción del Empleo. San José de Costa Rica 2011

[2] Ib. ídem anterior

Serán funciones principales de la oficina de empleo:

- Diagnóstico y observatorio del empleo local
- Capacitación y formación
- Brindar información sobre el mercado de trabajo: calificaciones requeridas, derecho y salud ocupacional.
- Fomentar la prosecución de estudios terciarios o universitarios, tutelando a los estudiantes y proveyéndoles información al respecto.
- Fomentar el desarrollo de micro emprendimientos o experiencias de autoempleo.

Por todo lo mencionado anteriormente, el presente trabajo intentará dar respuesta a los siguientes interrogantes, ¿Los jóvenes del CENS 15 cumplen con las pretensiones del mercado de trabajo local[3]? ¿Cuáles son esas pretensiones?

¿Cómo articula la escuela la relación entre terminalidad secundaria y mundo laboral? Considerando que la institución escolar es responsable al momento de instrumentar acciones en pos del bienestar de sus estudiantes, ¿cuáles serían los límites del alcance de las mismas?

A tal fin, este escrito se compondrá de dos etapas diferenciadas.

La primera de carácter exploratorio y descriptivo; intentará aproximarnos a la problemática social planteada. Para ello explicaremos como hemos estructurado esta investigación (objetivos, diagnóstico, descripción de la institución, impacto social, dispositivos de intervención, entre otras), y las herramientas metodológicas utilizadas.

La segunda etapa de tipo cualitativa, se centrará en la realización de entrevistas, las cuales nos permitirán analizar la información relevada haciendo dialogar las voces de los actores (encuestas a estudiantes, y relevamiento zonal).

Finalmente y a modo de cierre intentaremos dar respuesta a los interrogantes aquí planteados, contemplando que algunos quizás, queden abiertos para futuras investigaciones.

[3] Por mercado de trabajo local entendemos la zona relevada en la investigación. Véase punto 2.6.1 del proyecto Actividad 2: “Armado de mapeo zonal”, pág.13.

2. DESARROLLO DEL PROYECTO

2.1 DIAGNÓSTICO

Teniendo en cuenta el propósito de la Cátedra de Didáctica Especial y Residencia Pedagógica del Profesorado de Relaciones del Trabajo, la cuál en palabras de la titular de la cátedra Dra. Viviana Vega, vio la necesidad de "devolver algo" a los CENS, por el espacio que gentilmente nos cedían para el desarrollo de nuestras prácticas y residencia pedagógica. Y sabiendo de que, a partir de los años 2009 y 2010 se comenzó a diseñar actividades extracurriculares dirigidas a ellos, en pos de contribuir al fortalecimiento y actualización de la calidad de su plan de estudios como forma de colaborar con la retención escolar y continuidad de estudios superiores y en definitiva, con su inserción y movilidad social.

Nosotros, consideramos importante colaborar con la orientación temática del CENS 15, en este caso: Orientación en Higiene y Relaciones del Trabajo, tanto en relación al sentido de la misma como así también a su relación con el mundo laboral. Y a la vez, teniendo en cuenta que trabajaremos con poblaciones desfavorecidas socialmente y, en consecuencia, de desocupados o con trabajos precarios, decidimos que nuestro proyecto se centrara en la temática laboral y en la posibilidad de conseguir más y mejor trabajo, direccionado a la construcción de una sociedad más inclusiva.

A partir del diagnóstico realizado, estamos convencidos que es fundamental acompañar a los estudiantes, en el logro de una situación laboral más favorable a sus reales intereses y posibilidades en relación a la oferta actual. Pensamos que la creación de una Oficina de Empleo, va a generar esas propuestas que lograran conducir a una mayor y mejor inserción social y, por tanto, a un pleno ejercicio de la ciudadanía. Este proyecto no sólo causará beneficio en los estudiantes del CENS 15, sino que también impactará en el enriquecimiento de su entorno social y familiar, en tanto se erigen en agentes multiplicadores, dinamizan la institución escolar de nivel medio y favorecen el ejercicio pleno de la ciudadanía.

2.2 OBJETIVOS DEL PROYECTO

2.2.1 Objetivo Generales

Analizar los posibles puestos de trabajo cercanos al CENS 15 con la finalidad de cruzar dicha información con las competencias laborales que poseen los estudiantes del mismo CENS, para luego, propiciar el acceso de los mismos a su inserción en lo laboral.

2.2.2 Objetivos Específicos

- Ofrecer información sobre distintas oportunidades, beneficios y servicios a los que pueden acceder los estudiantes del CENS 15, para insertarse en el mercado laboral.
- Focalizar y especializar la oferta en los estudiantes del CENS 15 con condiciones de integración social menos establecidas y sólidas.
- Contribuir con la creación de una base de datos de la institución, generando acciones coordinadas con el sector del mercado de Trabajo.
- Contribuir a promover el pensamiento crítico de los estudiantes
- Colaborar para que los estudiantes vayan potenciando sus competencias, reflexionen, concreten sus intereses, necesidades y profundicen su capacidad de análisis crítico del contexto y la del entorno.

2.3 DATOS DE LA INSTITUCION

En este apartado nos dedicaremos a hacer una breve descripción de la institución, en la cual incluiremos los datos generales e información que hemos considerado relevante para nuestro análisis posterior.

2.3.1 Datos generales

- Nombre de la Institución: CENS 15
- Dirección: Av. Belgrano Nº : 3767 (Localidad: CABA)
- Teléfonos: 4982-0257 De 18.30 a 22.15 HS.
- Correo Electrónico: cens_15@hotmail.com
- Sitio Web: http://cens15buenosaires.blogspot.com.ar/p/plan-de-estudios.html
- Directora: Profesora Gladys García

2.3.2 Objetivo y Finalidad del CENS Nº 15 DE 06

El CENS 15 es un Centro Educativo de Nivel Secundario dependiente de la Dirección de Educación del Adulto y del Adolescente del G.C.B.A. en el que se pueden realizar o culminar los estudios secundarios obteniendo el título de Perito con Orientación en Higiene y Relaciones del Trabajo.

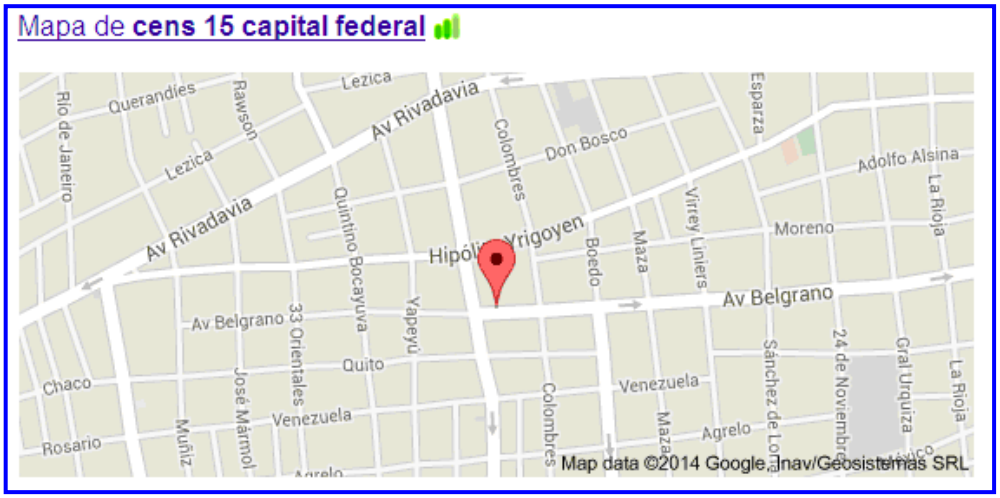
2.3.3 Descripción zonal de la Institución

EL CENS 15 se encuentra en el Barrio de Almagro esta ubicado sobre la Av. Belgrano esquina Castro Barros.

La zona de referencia es comercial. Hay una gran variedad de pequeños negocios, restaurantes y bares, hospitales, Institutos de formación, escuelas privadas, empresas de servicios, cuartel de bomberos, comisaría, iglesias, estaciones de combustibles, supermercados, y un Shopping con salas de cine a 6 cuadras.

La población que habita la zona es de clase media. Las construcciones de las viviendas en su mayoría son departamentos de más de 7 pisos los cuales cuentan con los servicios básicos (agua corriente, cloacas, luz eléctrica, gas natural) y ascensor.

La escuela por estar ubicada sobre una avenida y una calle importante es muy transitada. Se puede observar una gran variedad de líneas de colectivos sobre ambas arterias. También se puede llegar por subterráneo y tren los cuales están a 4 y 5 cuadras respectivamente.



2.3.4 Modalidad de cursada.

El CENS 15 es una institución educativa orientada a jóvenes y adultos mayores de 18 años que quieran finalizar estudios secundarios.

Tiene una duración de 3 años. La cursada es presencial / semanal organizada en tres clases diarias de 45 minutos cada una. El horario es de 18.30 a 22.15hs.

Actualmente funcionan 2 primeros años, 2 segundos y 1 tercero. Las especialidades tienen salida laboral.

2.3.5 Plan de Estudios

Perito en Relaciones del Trabajo e Higiene Laboral Plan de Estudios (R.M. Nº 206/83)

- Primer Ciclo: Biología, Matemáticas, Historia y Geografía, Educación Cívica, Lengua y Literatura, Inglés, Relaciones del Trabajo, Higiene Laboral.
- Segundo Ciclo: Educación para la Salud, Matemáticas, Historia y Geografía, Filosofía y Psicología, Lengua y Literatura, Inglés, Física, RRTT, Higiene Laboral.
- Tercer Ciclo: Matemáticas, Química, Historia y Geografía, Introducción al Estudio de la Cultura y la Sociedad, Inglés, Literatura, Economía Política, RRTT, Higiene Laboral

2.3.6 Régimen de cursada

La asistencia a clases es regular y obligatoria, debiendo cumplimentar como mínimo un 75% de asistencia en cada Asignatura.

El promedio entre las calificaciones finales de los dos cuatrimestres constituye el promedio anual de cada Asignatura. Cada Asignatura se aprueba con un promedio anual mínimo de 6 (seis) puntos, siempre que no exista aplazo en alguno de los términos y que el alumno haya cumplido el mínimo de asistencia establecido en esta reglamentación.

2.3.7 Programa de Estudio4

1. Biología (Programa de Biología de 1º año)
2. Derecho Civil y Comercial (Programa Derecho civil y comercial)
3. Economía Política (Programa de Economía Política de 3º año)
4. Educación Cívica (Programa de Educación Cívica)
5. Educación para la Salud (Programa Ed. para la Salud)
6. Filosofía y Psicología (Programa de Filosofía y Psicología de 2º año)
7. Física (Programa de Física de 2º año)
8. Higiene Laboral (Programa 1er año / Programa 2do año / Programa de 3º año)
9. Historia y Geografía (Programa de 1º año / Programa de Historia y Geografía 2º año)
10. Historia (Programa de Historia de 2do año / Programa de Historia de 3º año)
11. Inglés (Programa Inglés 2do año / Programa de Inglés 2º "B" / Programa Inglés 3er)
12. Introducción al Conocimiento de la Cultura y la Sociedad (Programa de Sociología)
13. Lengua y Literatura (Programa de 1º año / Programa de Lengua y Literatura de 2º año)
14. Literatura (Literatura de 3er año)
15. Matemática (Programa 1er año / Programa 2º año / Programa Matemática 3er año)
16. Química (Programa de Química)
17. Relaciones del Trabajo (Programa 1º año / Programa 2º año / Programa 3º año)

[4] Para ver los programas de las materias hacer clic en el link “programa”

2.4 DISPOSITIVOS DE INTERVENCIÓN

Para la concreción de este proyecto utilizamos un enfoque metodológico basado en un trabajo de campo, donde cada una de las actividades diseñadas fueron analizadas para poder realizar una posterior reflexión. Del mismo modo, las herramientas empleadas fueron sistematizadas con la intención de generar un modelo de intervención tanto en lo concerniente a la concreción de estudios superiores como a la inserción laboral.

A tal fin el equipo de proyecto se conforma con 5 personas participantes:

- Un tutor del proyecto; Titular de cátedra Dra. Viviana Vega.
- Su función será:
  - ✓ Establecer encuentros mensuales con los residentes para guiarlos en metodología, técnicas, y herramientas de investigación.
  - ✓ Guiar en el armado de herramientas estadísticas de análisis.
  - ✓ Establecer un vínculo entre la institución CENS 15 y el equipo de proyecto.
  - ✓ Corregir actividades de los residentes.
- Cuatro estudiantes graduados en Relaciones del trabajo en la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad de Buenos Aires
- Serán sus funciones:
  - ✓ Desarrollar herramientas y técnicas de recolección de datos
  - ✓ Realizar las encuestas a los estudiantes
  - ✓ Hacer el relevamiento Zonal
  - ✓ Decodificar la información obtenida y analizarla

Puntualmente nuestra intervención consistirá en:

1. La confección y realización de Talleres de micro emprendimientos
2. La creación de una base de datos para el CENS (datos de alumnos y relevamiento zonal)
3. Recopilación de información acerca de instituciones que intervienen en temas de capacitación, formación y empleo. La cual se detalla a continuación[5].

[5] Para mas información ver Anexo VI: Lista de 14 Instituciones de Formación Profesional

Gobierno de la Ciudad Comuna Nº 5:

La sede Comunal que pertenece al radio de la escuela es la Nº 5 y se encuentra Situada en la Calle Carlos Calvo 3307, Teléfonos 4931-6699/ 4932-5471.

Actividades de intervención de la Comuna:

- Programa "En todo estás vos" cuenta con *un portal de empleo* para postulantes y empresas.
- *Asignación de becas* educativas que favorezcan la inclusión de las personas en el mercado laboral.
- *Capacitaciones Presenciales:*

  Talleres Itinerantes Permanentes de Búsqueda Laboral. Los mismos tienen como objetivo principal brindar la adquisición de herramientas para el desarrollo de la empleabilidad, a través de la identificación de habilidades, la correcta confección de CV, y entrenamiento en entrevistas laborales, como así también en la aplicación de una metodología en la búsqueda de empleo.

- C*ursos* de: Administración, Informática, Idiomas, Enfermería y Camilleros, Hotelería, Gastronomía, Restaurantes Confiterías y Cafés, Soldadura, Electricidad, Hidráulica, Aire Acondicionado / Instalaciones Frigoríficas, Peones de Taxis, Industria Textil - Indumentaria – Moda, Diseño gráfico – Fotografía, Sonido - Música – Iluminación, Industrial de Espectáculos Deportivos, Industria Audiovisual, Oficios del Mueble, Estaciones de Servicio, Personal Auxiliar de Casas Particulares, Belleza y Cuidado Personal.
- *Capacitaciones Virtuales:*

  Plataforma de e-learning: Es un espacio virtual de aprendizaje orientado a facilitar la experiencia de capacitación a distancia, tanto para empresas como para instituciones educativas. El e-learning consiste en la educación y capacitación a través de Internet. Este tipo de enseñanza online permite la interacción del usuario con el material mediante la utilización de diversas herramientas informáticas. Mayormente se dan aquí, cursos de Internet, planilla de cálculo, Diseño de aplicaciones de Windows 8, etc.

Asociación Mutual Comunarte, sita en Castro Barros 236.

- Cursos y talleres, (gratuitos y arancelados) para adultos mayores, danzas, artes plásticas y oficios (mordería y marroquinería, micro emprendimientos)
- Programa Mi PC (computación e Internet), donde cuentan con Certificación expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.
- Idiomas (Ingles, Francés, Italiano, Alemán y Portugués), además de Cine, Fotografía, Infantiles, Danzas, Música, Letras, Yoga y Teatro

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación[6].

- Oficinas de Empleo para personas desocupadas. Brinda atención personalizada y acompañamiento en la búsqueda de empleo; orientan sobre el mercado de trabajo local; y la vinculación con cursos de formación profesional gratuitos (PROGRESAR),
- Talleres para la búsqueda de empleo, con puestos de trabajo.
- Asistencia técnica a microemprendedores.
- Orientación para empleadores sobre legislación laboral vigente, programas de promoción del empleo y de incentivos para la incorporación de personal (PROEMPLEAR), e información sobre la dinámica del empleo de su localidad y del país.
- Servicios a personas con distintos problemas de empleo: Desocupados o sub. ocupados. Participantes de programas de empleo, de capacitación o programas sociales. Trabajadores que necesiten cambiar de empleo o mejorar su situación laboral. Personas que requieran incluirse en programas de capacitación o empleo.
- Red de Formación Continua: Es un conjunto de Instituciones de Formación Profesional que brindan cursos de oficios, en articulación con la demanda de los sectores productivos y las necesidades de formación de los trabajadores ocupados y desocupados.

2.5 IMPACTO SOCIAL ESPERADO

Pretendemos que los estudiantes del CENS puedan identificar sus fortalezas y capacidades que les permitan acceder a un trabajo digno y decente al tiempo que proseguir sus estudios, lo que constituye el ejercicio pleno de su ciudadanía. Por tanto esperamos a través de nuestras acciones promover la continuidad de estudios superiores de los estudiantes del CENS 15 y capacitar para la adquisición de nuevas calificaciones para el mercado de trabajo a través de talleres.

2.5.1 Alcances de la contribución del proyecto

Nuestro trabajo de investigación intentará alcanzar a:

a. Los estudiantes y egresados del CENS 15.
b. La comunidad productiva de incidencia del mismo CENS (comerciantes de Almagro).

[6] La implementación de Servicios Públicos de Empleo es el resultado del Convenio 88 de la OIT, la Ley de Empleo y la Resolución de la Secretaría de Empleo Nº 316 de 2005. El MTEySS, a través de la Dirección de Servicios de Empleo, impulsa la creación y fortalecimiento permanente de Oficinas de Empleo, para consolidar nuevos espacios que garanticen el acceso a las políticas activas de empleo promovidas por el Gobierno nacional, articulando la orientación laboral, la capacitación y formación profesional, y la inserción en puestos de trabajo registrados.

c. Las instituciones educativas de nivel superior, y los centros de capacitación y de formación laboral de la comuna.
d. El equipo que conforma este proyecto

a. Estudiantes y egresados del CENS 15

Como se ha descripto al inicio de este apartado, este proyecto alcanza a los estudiantes y egresados del CENS 15[7].

b. Comunidad productiva de la zona.

Creemos que contar con una oficina de empleo en la institución escolar le permite al sector productivo comunal, contratar estudiantes y egresados con comprobantes académicos certificados y referencias personales.

c. Instituciones educativas, de capacitación y de formación laboral:

Como se menciona mas arriba, este proyecto intentará abrir nuevos caminos a los estudiantes no solo en estudios superior, sino también pesar en formación para el trabajo. En ese sentido las instituciones de formación y educación de la zona se ven alcanzadas como destinatarios de nuevos estudiantes. Entendemos que el valor educativo y formativo tanto curriculares como extracurriculares es fundamental para la formación integral del individuo.

Hoy en día mas allá de lo que implican los recorridos curriculares, el mercado de trabajo va tras la innovación y la búsqueda de personas que posean no sólo certificados escolares sino además autoconfianza y capacidad de adaptación. Los individuos que confían en si mismos se perciben competentes y valiosos, esto los motiva e impulsa a seguir adelante en pos de las metas que se planteen.

d. El equipo que conforma el proyecto

Creemos que este proyecto impacta en nosotros como futuros profesores de Relaciones del trabajo en la medida que nos permite salir al campo e indagar las competencias de trabajo ofrecidas versus las requeridas por el mercado de trabajo en una pequeña muestra poblacional recogida.

Entendemos que es de vital importancia para un docente contar con el conocimiento académico pero al mismo tiempo nutrirlo de la práctica a fin de enriquecer las clases con los alumnos.

[7] Ver impacto social esperado

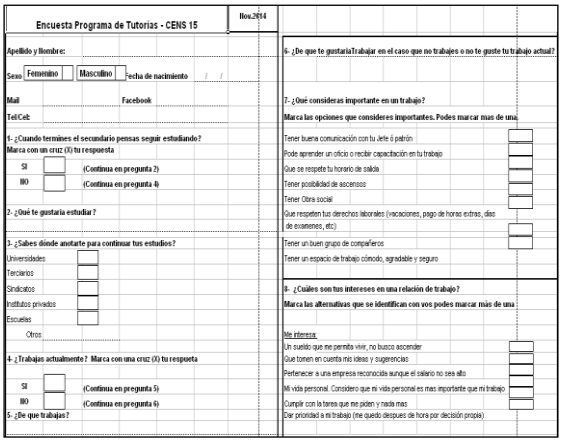
2.6 DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES / CRONOGRAMAS

A fin de poder recabar y analizar esta apertura laboral /educacional hemos realizado las siguientes actividades.

2.6.1 Elaboración de instrumentos

Actividad 1: " Armado de encuesta de opinión"

Mediante una encuesta de opinión se he relevado; a) el interés en continuar con estudios superiores y b) los intereses, aspiraciones y capacidades laborales de los estudiantes.



Encuesta Programa de Tutorias - CENS 15 | Nov.2014

Apellido y Nombre:

Sexo: Femenino / Masculino | Fecha de nacimiento

Mail | Facebook

Tel/Cel:

1- ¿Cuando termines el secundario pensas seguir estudiando?
Marca con un cruz (X) tu respuesta

SI (Continua en pregunta 2)
NO (Continua en pregunta 4)

2- ¿Qué te gustaria estudiar?

3- ¿Sabes dónde anotarte para continuar tus estudios?

Universidades
Terciarios
Sindicatos
Institutos privados
Escuelas
Otros

4- ¿Trabajas actualmente? Marca con una cruz (X) tu respueta

SI (Continua en pregunta 5)
NO (Continua en pregunta 6)

5- ¿De que trabajas?

6- ¿De que te gustaria Trabajar en el caso que no trabajes o no te guste tu trabajo actual?

7- ¿Qué consideras importante en un trabajo?
Marca las opciones que consideres importantes. Podes marcar mas de una

Tener buena comunicación con tu Jefe ó patrón
Pode aprender un oficio o recibir capacitación en tu trabajo
Que se respete tu horario de salida
Tener posibilidad de ascensos
Tener Obra social
Que respeten tus derechos laborales (vacaciones, pago de horas extras, dias de examenes, etc)
Tener un buen grupo de compañeros
Tener un espacio de trabajo cómodo, agradable y seguro

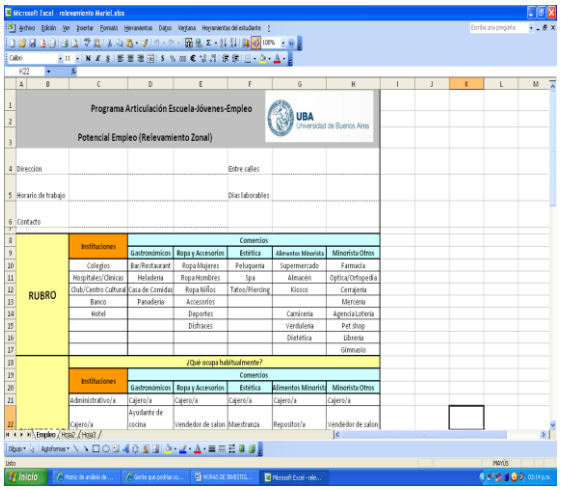
8- ¿Cuáles son tus intereses en una relación de trabajo?
Marca las alternativas que se identifican con vos podes marcar más de una

Me interesa:
Un sueldo que me permita vivir, no busco ascender
Que tomen en cuenta mis ideas y sugerencias
Pertenecer a una empresa reconocida aunque el salario no sea alto
Mi vida personal. Considero que mi vida personal es mas importante que mi trabajo
Cumplir con la tarea que me piden y nada mas
Dar prioridad a mi trabajo (me quedo despues de hora por decisión propia)

Actividad 2: " Armado de mapeo zonal"

Se ha confeccionado una matriz de relevamiento zonal a fin de detectar posibles nichos de empleo con potenciales puestos de trabajo para los futuros egresados del CENS.

Consideramos importante relevar en un radio aledaño al CENS 15, realizando encuestas a los comercios en las principales calles: Av. Rivadavia, Yapeyú, Colombres, Castro Barros, Boedo y Av. Belgrano.



Programa Articulación Escuela-Jóvenes-Empleo
Potencial Empleo (Relevamiento Zonal)
UBA Universidad de Buenos Aires

Dirección | Entre calles
Horario de trabajo | Dias laborables
Contacto

RUBRO

Instituciones	Comercios					
	Gastronómicos	Ropa y Accesorios	Estética	Alimentos Minorista	Minorista Otros
Colegios	Bar/Restaurant	Ropa Mujeres	Peluquería	Supermercado	Farmacia
Hospitales/Clínicas	Heladería	Ropa Hombres	Spa	Almacén	Optica/Ortopedia
Club/Centro Cultural	Casa de Comidas	Ropa Niños	Tatoo/Piercing	Kiosco	Cerrajería
Banco	Panadería	Accesorios			Merceria
Hotel		Deportes		Carnicería	Agencia Lotería
		Disfraces		Verdulería	Pet shop
				Dietética	Librería
					Gimnasio

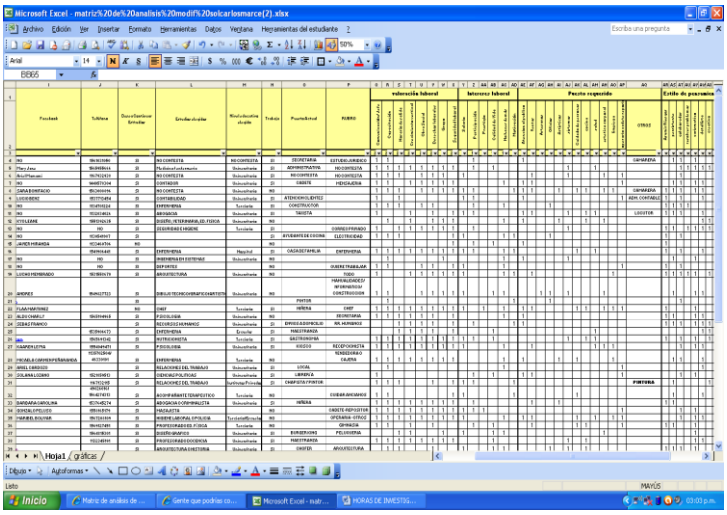
¿Qué ocupa habitualmente?

Instituciones	Comercios					
	Gastronómicos	Ropa y Accesorios	Estética	Alimentos Minorista	Minorista Otros
Administrativo/a	Cajero/a	Cajero/a	Cajero/a	Cajero/a	Cajero/a
Cajero/a	Ayudante de cocina	vendedor de salon	Maestranza	Repositor/a	vendedor de salon

Actividad 3: “ Base de relevamiento y análisis de datos”

Se realizara una base de datos la cual permita realizar el cruzamiento de la información relevada en el mapeo zonal y en la encuesta a los estudiantes.

La matriz tiene por finalidad cruzar la información con los datos de los estudiantes a fin de generar un acercamiento entre intereses, capacidades y mercado laboral



6.1 Cronograma de Actividades

Tareas	Julio	Agos.	Sept.	Octubre	Nov.	Dic.
Definición de Proyecto.						
Aprobación de la cátedra						
Herramientas/Base de datos		Receso				
Aprobación de la cátedra						
Relevamiento zona						
Volcar datos en base						
Entrevista a estudiantes						
Volcar datos en base						
Análisis de resultados						

6.2 Plazos y responsabilidades del cronograma de Actividades

Tareas	Actividades	Responsa-bles	Fecha	Estado
Definición de Proyecto	Idea Objetivo Plazos cronogramas	Carlos, Marcela, Marisol y Mariel	14 / 20 de Julio	**Terminado**
Aprobación		Cátedra	21 / 31 de Julio	**Terminado**
Diseño de Herramientas y Bases de Datos	Entrevista alumnos Matriz zonal Base Alumnos Base Zonal	Marcela Marisol Mariel Carlos	1/ 30 Septiembre	**Terminado**
Aprobación		Cátedra	1 /15 Oct.	**Terminado**
Relevamiento de la zona	A definir cuadras por persona	Carlos, Marcela, Marisol y Mariel	1 al 5 Diciembre	**Terminado**
Volcar en base de datos relevamiento zonal		Carlos, Marcela, Marisol y Mariel	6 al 8 Diciembre	**Terminado**
Entrevista a estudiantes	Entrevista 2º año Entrevista 2 año B Entrevista 1 año A Entrevista 1 año B	Marcela Marisol Mariel Carlos	27 Octubre / 10 Noviembre	**Terminado**
Volcar en base de datos entrevista y encuesta	9 entrevistas y encuestas por persona	Marcela, Marisol Mariel y Carlos	15 al 30 Noviembre	**Terminado**
Cruzamiento de datos y análisis de resultados. Cierre del proyecto	Reunión grupal de debate y análisis	Carlos, Marcela, Marisol y Mariel	1 /10 Diciembre	**Terminado**

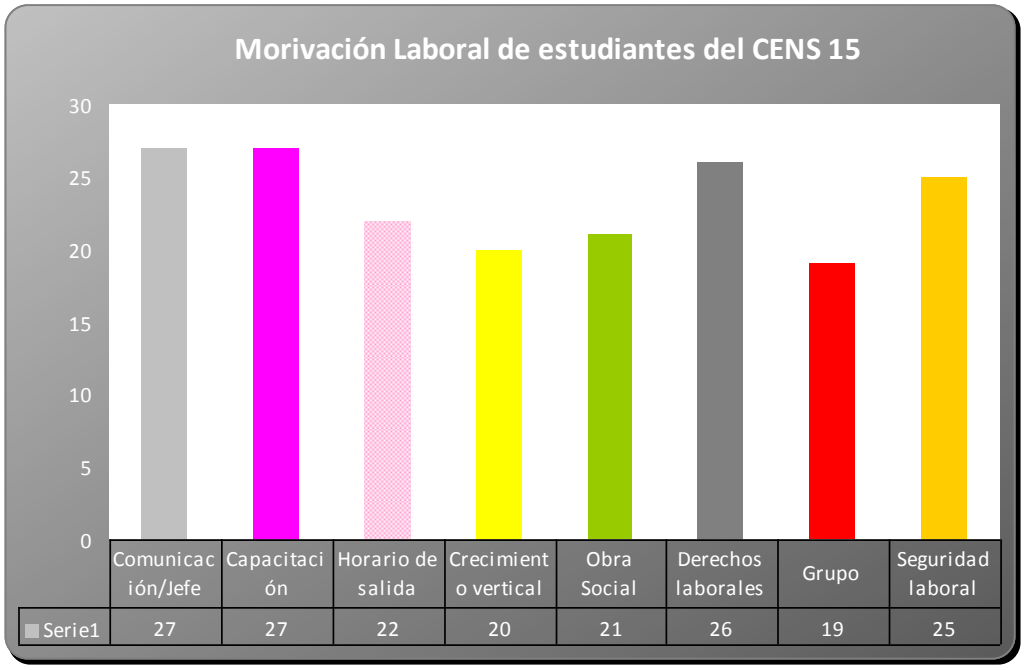
2.7 ANÁLISIS DE INDICADORES

Los siguientes indicadores nos permitirán analizar por un lado las expectativas futuras de trabajo y educación de los estudiantes de 1º y 2º año del CENS 15, e indagar acerca de sus intereses, sus valores, y su imagen en cuanto a su autopercepción, en relación al mercado de trabajo.

Por otro lado se intentará realizar una pequeña muestra del mercado laboral de incidencia del mismo CENS por medio de encuestas a los comerciantes del barrio, en lo referente a:

a. Requisitos de los puestos de trabajo
b. Perfil del puesto de trabajo.
c. Fuentes de reclutamiento utilizadas

Gráfico 1: "MOTIVACIÓN LABORAL", Fundamentación y análisis.



1. Fundamentación

El siguiente gráfico denominado "Valoración Laboral", se propone como objetivo recabar información referente a las puntuaciones valorativas que dan los estudiantes, en el ámbito de trabajo actual o esperado. La escala de valoración se ha realizado tomando como base los indicadores de consultoras en RRHH lo cuales arrojan que los trabajadores priorizan:

- Buen ambiente
- Liderazgo motivador
- Remuneración
- Horarios
- Formación
- Promoción interna

- Estructura horizontal (La toma de decisiones es más participativa)
- Transparencia informativa
- Beneficios sociales

De las apreciaciones de los empleados surge que para aquellos trabajadores que son cabeza de familia, se prioriza la remuneración, obra social, y los derechos laborales en cuanto a la seguridad social (carga de familia, licencias, etc.).

Para poblaciones más jóvenes el interés recae en ascenso, crecimiento profesional (jóvenes que cursan estudios terciarios y universitarios) y horario flexible de trabajo. Las generaciones más jóvenes (nacidos a partir de los año 80) o también conocida como generación Y[8], exigen un horario de salida a su empleadores; puesto que es una generación que "no están dispuestos a negociar su vida personal". Su tiempo libre se sitúa en los TOP de la escala de valor y no están dispuestos a cambiar vida personal por laboral. Es una generación que cuestiona y exige sus intereses personales.

Tomando en cuenta que la población del CENS 15 es una población joven, de nivel intelectual medio bajo, nos interesa indagar como se van escalando la valoración de esta población en función a las variables elegidas. Si bien se tomo como referencia un marco general para definir las variables las mismas fueron ajustadas a la población con la cual se esta trabajando, entendiendo que los alumnos tienen en su plan de estudios materias de derecho laboral y seguridad social, nos pareció interesante analizar cuanta importancia valorativa le asignan a estas cuestiones a la hora de buscar un empleo.

Del mismo modo hemos incluido dos variables que creemos que son vitales en todo ámbito de trabajo, "la buena comunicación entre empleado/ jefe" y "la relación de cooperación entre empleados" (grupo). Entendiendo que el vínculo basado en la confianza, cooperación y transparencia, cuando se establece en el ámbito laboral genera un ámbito de trabajo agradable, aumentando la productividad y la eficiencia...

2. Análisis

En la población del CENS 15 los datos arrojan que de 36 personas encuestadas el 75% valoran la capacitación y la comunicación entre jefe/empleado.

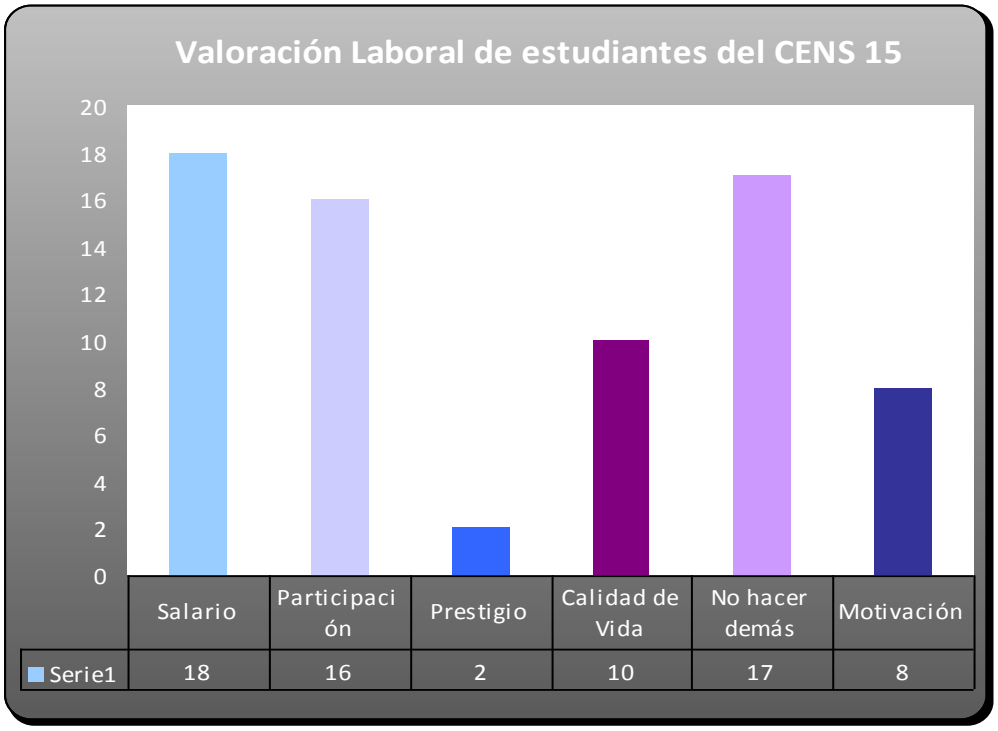
La población entrevistada se compone de 20 mujeres y 16 varones con un promedio de 26 años. Por ser una población joven llama la atención que lo grupal es el indicador menos valorado 52% de los encuestados han marcado como valor el "trabajo en equipo".

El 61% valora un trabajo donde se respete el horario de salida, lo que estaría indicando una apreciación a la Calidad de vida. Podría inferirse que por tratarse de un bachiller con

[8] **Generación Y**, también conocida como **Generación del Milenio** o ***Millennials***,[1] [2] es la cohorte demográfica que sigue a la Generación X. No hay fechas precisas sobre cuándo comienza y termina la Generación Y. Sus fechas de nacimiento van desde 1982 hasta 2004.[3] [4]

orientación en Relaciones del Trabajo el 72% aprecia un trabajo registrado donde se respeten los derechos laborales. Sin embargo las condiciones de seguridad e higiene que forman parte de la currícula escolar han dado un valor levemente más bajo, El 70% considera importante las CYMAT a la hora de tener un empleo. En línea con el trabajo en equipo, el segundo indicador más bajo es el relacionado al crecimiento profesional, si bien se valora la capacitación no se muestra un interés por crecer dentro de un trabajo. Este resultado sería interesante analizarlo en otros estudios que midan la percepción personal y el grado de autoestima de las poblaciones que asisten a los CENS. Entendemos que el crecimiento profesional no guarda una relación directamente proporcional relacionada con estudios universitarios y/o superiores. Puesto de trabajo como encargados y supervisores con gente a cargo requieren de estudios secundarios.

Gráfico 2: "INTERESES LABORALES EN ESTUDIANTES DEL CENS 15"



1. Fundamentación

El gráfico Nº 2 denominado "Valoración Laboral", muestra los intereses de los jóvenes del CENS 15 en el ámbito laboral. A fin de poder diagramar un instrumento que midiera los intereses de los jóvenes se tomó como referencia estudios realizados por consultoras y la información obtenida en el relevamiento zonal (ver anexos I y II). El instrumento que se realizó adoptó como criterio es una escala con tendencias negativas y positivas según las opiniones de los empleadores.

Cabe aclarar que no intentamos dar aquí un juicio de valor en cuanto a las opiniones de los empleadores. Es por ello que no emitiremos juicio alguno en relación a lo que los

empleadores dicen ser “importante” a la hora de contratar un empleado. Nuestro objetivo se limita a confrontar los intereses de los estudiantes con los intereses de los empleadores.
Entendemos que si la distancia entre lo buscado y los esperados es una brecha muy amplia hay mayores probabilidades a que no se establezca un buen vínculo laboral e incluso que la persona pierda su empleo al corto plazo.
En cuanto a las *Tendencia Negativa según encuestas y relevamiento zonal los empleadores* dicen no gustarle cuando un empleado no tiene buena predisposición y se limita hacer solo lo que le piden, esto lo asocian con vagancia y desgano. También dicen que no es positivo cuando el empleado no muestra una ambición de crecer, porque ese rasgo de personalidad “quedada”, los hace menos eficientes a la hora de mostrar su trabajo y agregar valor.
De igual modo consideran que cuando un empleado pone foco en su vida personal, resta importancia a sus obligaciones laborales (llegadas tarde, faltas, no quiere hacer horas extras, etc.) A tal fin las preguntas que se ha redactado en el instrumento de medición han sido las siguientes:
Me interesa:

- Un sueldo que me permita vivir, no busco ascender
- Mi vida personal. Considero que mi vida personal es mas importante que mi trabajo
- Cumplir con la tarea que me piden y nada más

En cuanto a las *Tendencia Positiva*, y en base a lo expuesto precedentemente se han establecido las siguientes preguntas:

- Que tomen en cuenta mis ideas y sugerencias
- Pertenecer a una empresa reconocida aunque el salario no sea alto
- Dar prioridad a mi trabajo (me quedo después de hora por decisión propia)

2. Análisis

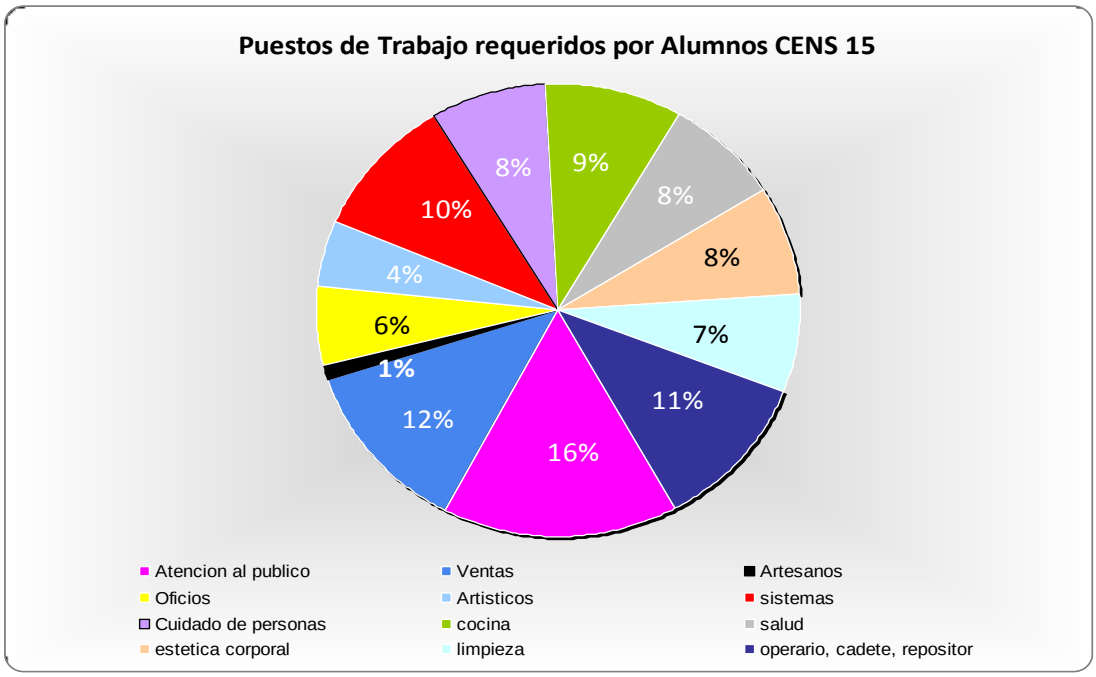
Tomando en cuenta estudios realizados por consultoras los empleadores buscan:

- Actitud positiva
- Confiabilidad
- Aprendizaje continuo
- Iniciativa
- Cooperación

Si analizamos estas cuestiones en base a la población de referencia veremos que de las encuestas realizadas a los jóvenes del CENS 15 el mayor interés radica en un buen salario, el 50% de los jóvenes han marcado esta opción. Lo que nos llama la atención en que el 44,4% de jóvenes dicen que les interesa que sus opiniones e ideas sean tenidas en cuenta, y contradictoriamente el 47% muestra una actitud de desgano y baja productividad al decir que solo les interesa hacer lo que se les pide, no más. Sería apresurado decirlo puesto que

habría que realizar otros estudios donde se pueda tener un mapeo más preciso de la personalidad de esta población pero a priori se podría inferir en una población que difícilmente acepte una orden sin dar su opinión, y a la hora del "hacer" muestre poca voluntad para realizar las tareas. Creemos que de ser así podría ser una tendencia más negativa que positiva puesto que la brecha entre lo esperado por los empleadores y lo efectivamente dado por los futuros trabajadores es muy amplia, donde el punto de inflexión tendría poca tolerancia entre las partes.

Gráfico 3: "PUESTO DE TRABAJO REQUERIDOS POR ALUMNOS DEL CENS 15"



Análisis Gráfico 3

Entre los dos puestos más requeridos encontramos con el 40% de atención al público, y con un 31% puestos de ventas.

En tanto que los menos buscados son artesanos con el 2% y artísticos (cine, teatro, etc.) con el 11%. En la franja media se sitúan: cuidado de personas, salud, estética, limpieza, oficios, cadete, etc. Al igual que en el gráfico anterior llama la atención que a las personas que les interesa hacer lo que le piden y nada más, se orienten a la atención al público siendo que es un trabajo que requiere valor agregado en las relaciones interpersonales para ganar y mantener clientes.

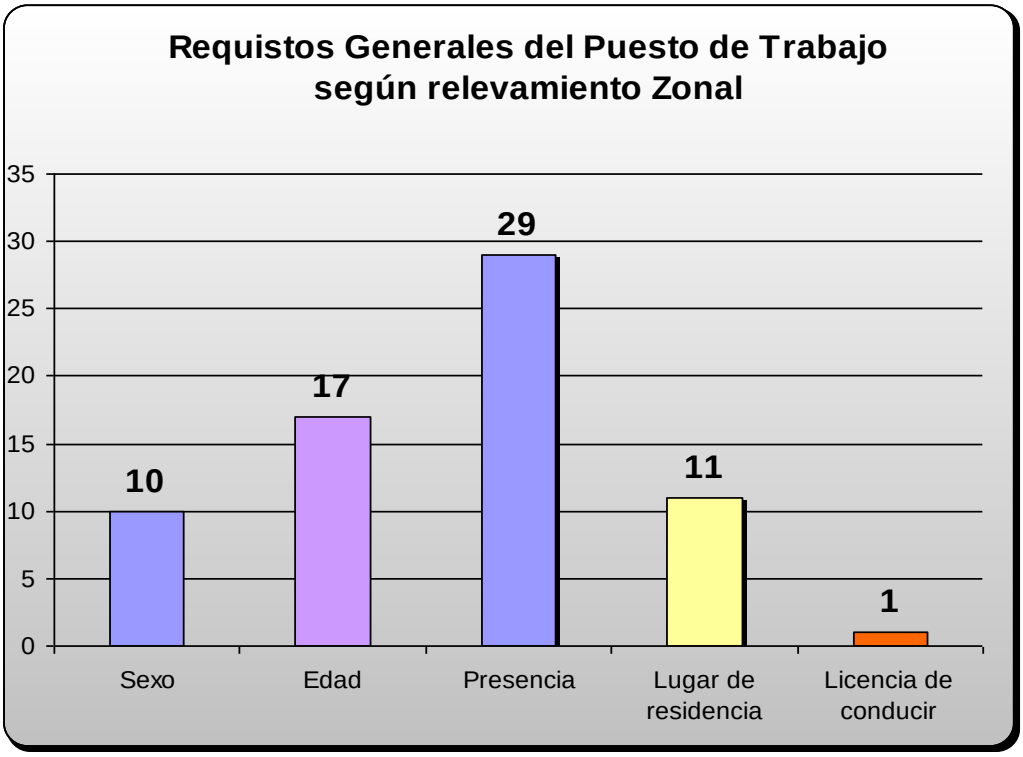
Gráficos 4, 5 y 6:"REQUISITOS DEL PUESTO DE TRABAJO SEGÚN RELEVAMIENTO ZONAL"

Fundamentación:

Los requisitos para el puesto que se han seleccionado en este apartado se han dividido en tres grupos, por un lado los requisitos generales "Gráfico 4", en el cual se indaga sobre la edad, sexo, presencia, lugar de residencia y licencia de conducir.

Por otro lado en el "Gráfico 5" donde se analizará la ecuación formal requerida por último el "Gráfico 6" que toma en cuenta la experiencia solicitada.

Gráfico 4



Análisis Gráfico 4

Según los datos relevados el **10%** de comerciantes dicen que a la hora de contratar un empleado/a el **sexo** no es un requisito excluyente, en todos los casos dicen que contratan tanto hombres como mujeres. El 10% se compone de: un 4% que han dicho preferir Mujeres, y un 6% Hombres

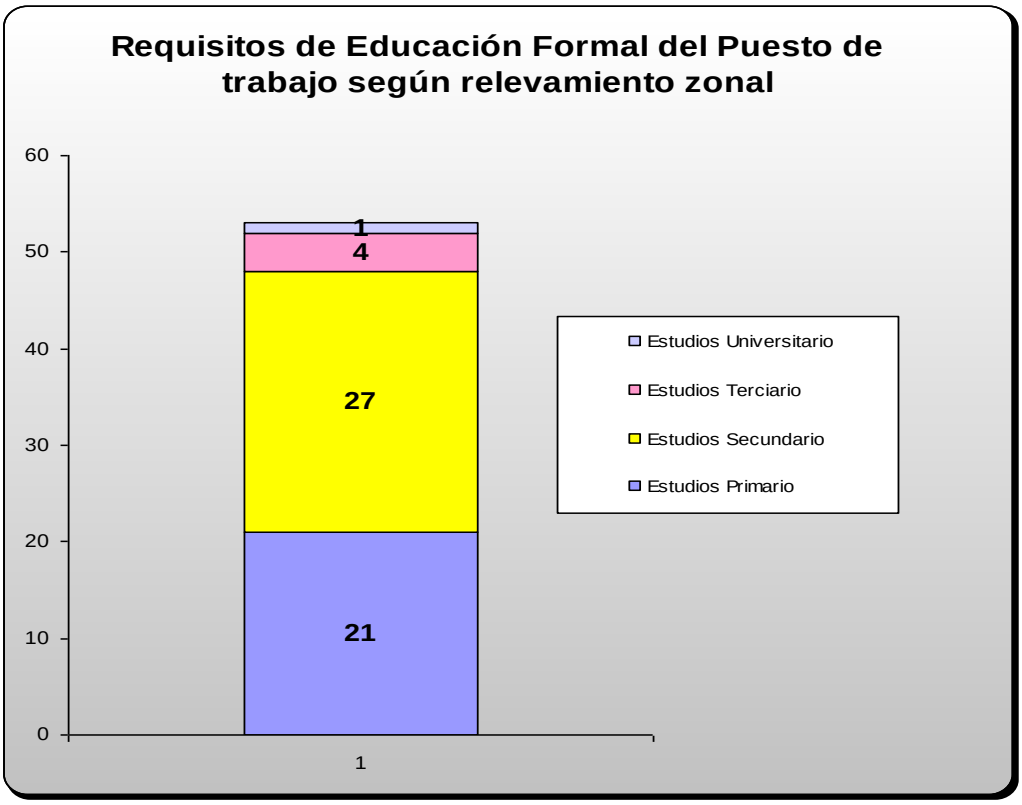
En cuanto a la **edad** si bien dicen que no es un requisito, un **17%** de los comerciantes prefieren empleado menores a 40 años, y si son jóvenes son más requeridos para formarlos. Algunos comerciantes dicen "los chicos jóvenes no tienen vicios de trabajo". Sin embargo cuando opinan sobre el perfil del puesto se evidencia una fuerte contradicción. Según lo datos relevados los más jóvenes son los menos comprometidos y los que mas faltan.

El rango de edades relevadas se compone del siguiente porcentaje:

Jóvenes y Adultos hasta 35 años: 9%	Porcentaje	Adultos hasta 45 años: 5%	Porcentaje	Adultos hasta 50 o más: 3%	Porcentaje
18 a 25 años	**1%**	18 a 45 años	**1%**	18 a 50 años	**1%**
20 a 25 años	**1%**	20 a 40 años	**1%**	30 a 50 años	**1%**
20 a 30 años	**6%**	20 a 45 años	**2%**	40 años o más	**1%**
18 a 35 año	**1%**	35 a 45 años	**1%**		

El porcentaje más alto entre los requisitos del puesto, se ubica en la **buena presencia,** con un **29%**. Cuando se preguntó a los comerciantes que consideran ellos como "buena presencia", la describen con la imagen visual que da el candidato a la hora de solicitar empleo (aseo, vestimenta y prolijidad). El **lugar de residencia** no se asocia con la ausencia laboral para los comerciantes es indistinto donde viva el empleado. Algún de ellos opinan "si el empleado es cumplidor no importa que tan lejos vida". Este requisito ha sido valorado en la escala con el **11%** de importancia. En tanto que la **licencia de conducir** solo ha sido un requisito importante para negocios con Delivery y estacionamientos, por ello el **1%** ha hecho mención en ello.

Gráfico 5



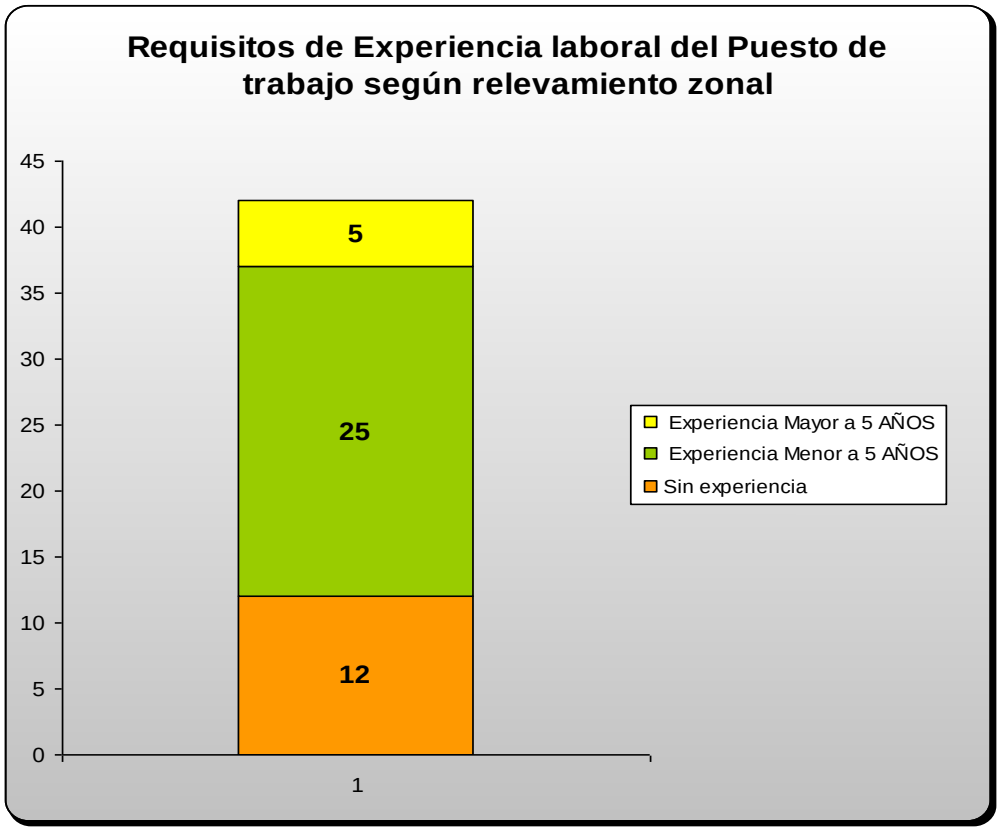
Análisis Gráfico 5

El **27%** de los comerciantes entrevistados requieren personal con estudios secundarios y el **21%** con estudios primarios.

Vemos que para puestos de baja formación los estudios primarios han dejado de ser suficientes no obstante el porcentaje sigue siendo alto.

Los puestos de trabajo donde requieren estudios terciarios **(4%)** y/o universitarios **(1%)** son en gimnasios, y en salud (enfermeros para cuidado de personas), debido a que los puestos de trabajo requieren una capacitación específica y un nivel más alto de educación formal.

Gráfico 6



Análisis Gráfico 6

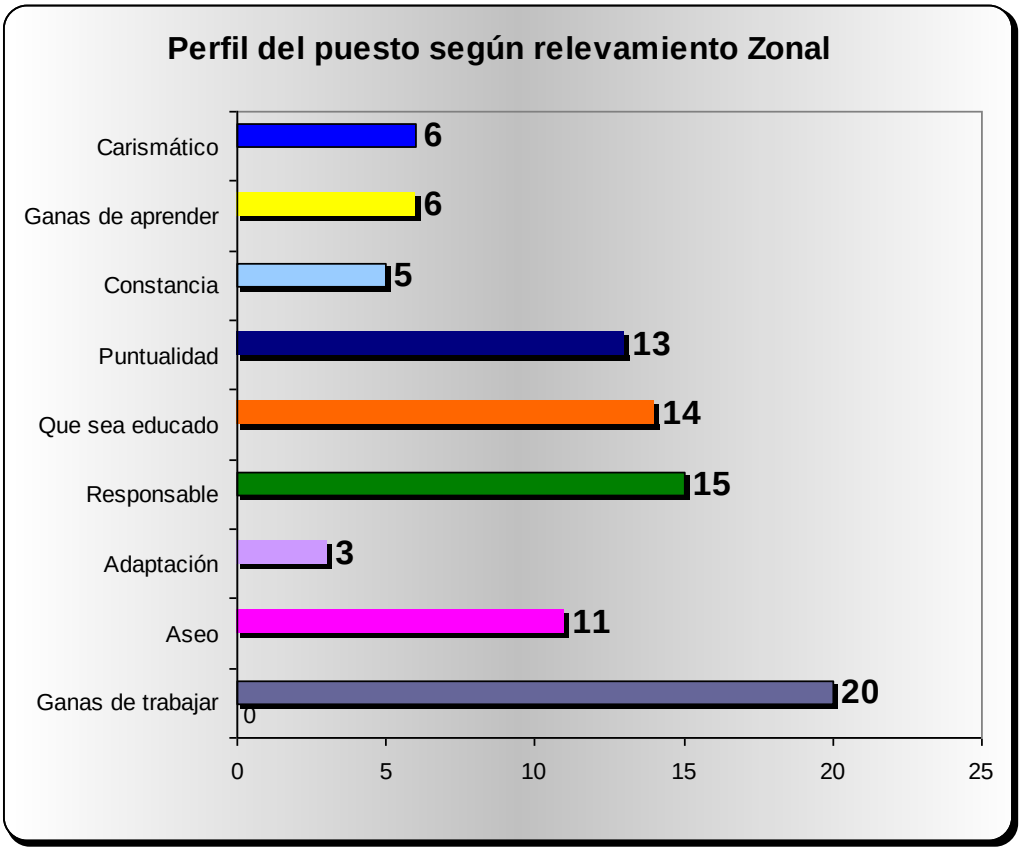
En concordancia con la edad solicitada, vemos que el **25%** dice que prefiere empleados con menos de 5 años de experiencia.

El **12%** dice que prefieren empleados sin experiencia para formarlos. Si cruzamos los datos con los porcentajes arrojados en función de la edad requerida (primera banda poblacional) notamos una concordancia entre edad y experiencia, puesto que el 9% dice tomar joven y el 12% dice querer formarlos.

En tanto que el **5%** que refiere a experiencia mayor a 5 años, se vincula con puestos de trabajo con mayores niveles de educación formal (terciarios y/o universitarios). Por lo tanto si cruzamos este dato con nivel de educación formal requerido vemos que hay con coincidencia entre ambos datos.

Gráfico 7:"PERFIL DEL PUESTO SEGÚN RELEVAMIENTO ZONAL"

Fundamentación y análisis



1. Fundamentación

A fin de poder cruzar la información entre el perfil del puesto esperado por los comerciantes y los valores e intereses de los estudiantes se ha preguntado a los comerciantes que esperan en los empleados que contratan.

2. Análisis

Entre los valores máximos encontramos que el **20%** dice valorar las **ganas de trabajar,** el **15%**, la **responsabilidad** el **14% que sea educado** y el **13%** la **puntualidad**.

Por lo que podríamos ubicar una escala con los siguientes topes

- Ganas de Trabajar
- Responsabilidad
- Buena educación familiar
- Puntualidad

Entre las cualidades menos mencionadas se ubican la **adaptación** con un **3%** y **constancia** con un **5%** respectivamente. Entre los valores siguientes e inmediatamente bajos se sitúan, que sea **carismático** y **ganas de aprender** con un **6% respectivamente.**

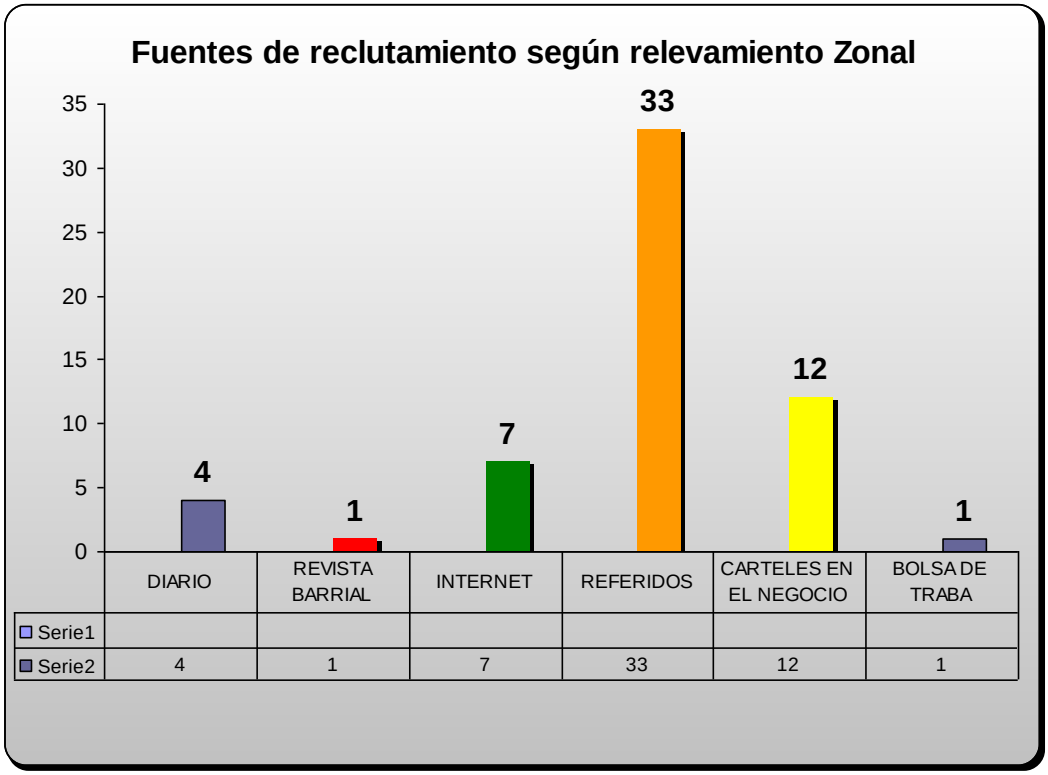
Cabe destacar que al cruzar estos valores con los requisitos de educación formal y edad puesto, un porcentaje alto de comerciantes prefieren contratar persona jóvenes con primario y/o secundario para formar (ver requisitos de educación formal). No obstante a la hora de pensar en el perfil de puesto es un porcentaje muy bajo que menciona las ganas de aprender como requisito del puesto**.**

Podría pensarse que a la hora de pensar en los requisitos la constancia se incluya dentro de las "ganas de trabajar", no obstante no podemos dar por cierto ese hecho puesto que se requiere un nivel de indagación más profundo para poder afirmarlo.

En cuanto al **aseo** llama la atención que en puestos de ventas, atención al público, de estética y gastronómicos solo el **11%** le asignó una importancia relativa.

Gráfico 8:"FUENTES DE RECLUTAMIENTO SEGÚN RELEVAMIENTO ZONAL"

Fundamentación y análisis



1. Fundamentación

Por tratarse de una zona comercial, se ha tenido en cuenta fuentes de reclutamiento tradicionales como el diario, los referidos, carteles en el local, bolsa de trabajo y nuevas fuentes de reclutamiento como la revista barrial e Internet.

2. Análisis

El **33%** de los comerciantes nos comentaron que buscan personal que ha sido <u>referido por conocidos</u>, familiares y vecinos. La elección de esta fuente según la opinión de los

comerciantes se debe a la inseguridad que se vive en el país. Algún comerciantes dicen textualmente: “prefiero alguien conocido que se que va a cumplir y no me va robar”.

El **12%** sin embargo dicen “animarse” a contratar personal que presentan en forma espontánea en el local, cuando publican carteles en el negocio. A la hora de preguntarle sobre la inseguridad aducen que buscan personal que atienda al público sin manejo de caja.

El **7%** que realiza búsquedas en Internet son supermercados grandes o concesionarios. La fuente tradicional de reclutamiento como es el diario evidencia una gran baja en su utilización puesto que se ubica en segundo lugar con el **4%.**

Sin embargo como contrariamente se cree la baja de la utilización del diario no es inversamente proporcional a las búsquedas por Internet, puesto que vemos que también es una fuente de reclutamiento poco utilizada en comercios pequeños.

Podríamos decir que por tratarse de locales pequeños de tipo familiar el candidato “referido” es el más confiable, e incluso aquel que muestra su interés al acercarse a buscar trabajo porque se puede observar su manera de hablar, como se viste y su nivel de educación al momento de establecer el primer contacto.

En lo más bajo de la escala y siendo las menos utilizadas se ubican, las revistas barriales con el **1%**, y las bolsas de trabajo con el **1%** respectivamente.

CONCLUSIONES:

Cuando nos juntamos los integrantes de este proyecto, todos coincidíamos en que ninguno tenía experiencia previa, en como llevar adelante esta investigación. Sin embargo al terminar la misma consideramos que fue una buena incursión el poder diseñar, y realizar un trabajo de campo de estas características.

Creemos que abordar esta investigación, nos permitió enriquecer nuestra experiencia profesional en dos direcciones:

Por un lado *como graduados de Relaciones del Trabajo**,*** el poder participar de proyectos de esta envergadura donde "el problema del desempleo", deja de ser un problema individual para entenderse como cuestión social más amplia atravesada por diferentes instituciones, no solo moviliza nuestros sentidos y conciencia social, sino que también enriquece nuestro perfil profesional.

El haber relevado en una población concreta (comerciantes de Almagro), las competencias requeridas al momento de contratar a un trabajador, y cruzar esa información con las expectativas de los estudiantes del CENS 15 como potenciales candidatos, nos ha permitido poder dar respuesta a algunas de las cuestiones que nos planteábamos al inicio de este trabajo: ¿Los jóvenes encuestados cumplen con las pretensiones del mercado de trabajo relevado?

De los datos obtenidos podemos deducir que los comerciantes de la zona requieren valores a una nueva generación "Y", que eran portadores de una generación anterior "generación X", por lo cual surgen nuevos interrogantes que quedarán abiertos en lo referente a ¿Cuales serán los resultados de retención y motivación del mercado de trabajo local? Del mismo modo no podremos dar respuesta en lo referente al alcance que deben tener las instituciones escolares, pero sin duda entendemos que la misma no puede estar ajena a esta problemática, puesto que es en su seno donde se van forjando y formando los valores para el mundo del trabajo.

Generar espacios multidisciplinarios de interacción con otras instituciones como la UBA (talleres, tutorías, oficina de empleo) serán sin lugar a dudas, acciones en pos del bienestar de sus estudiantes y las instituciones participantes.

Por consiguiente, somos conscientes que es vital para cualquier nación generar puestos de trabajo que sean productivos, de calidad, y que garanticen las condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Sin embargo no podemos dejar de identificar las diferencias generacionales y culturales que van conformado el conglomerado de las nuevas generaciones que van incorporándose al mercado de trabajo.

Por otro lado el enriquecimiento de ser partícipes de esta investigación nos aportó la praxis del estudio de campo, el cual nos deja una mirada social de inclusión y participación, para poder trasladar al aula.

Como *futuros profesores de relaciones del trabajo* sabemos que tendremos por delante grandes desafíos, y que sin duda serán superados en la medida en que enseñemos con el ejemplo lo que trasmitimos con la palabra. Poder hablar del mercado de trabajo y las competencias requeridas por el mismo, luego de haber escuchado a los actores involucrados, nos permitirá agregar valor a nuestros estudiantes con una mayor riqueza de conocimiento empírico.

Por lo expuesto anteriormente, estamos convencidos que "el trabajador" se sitúa en el centro de nuestra preocupación, tanto como Licenciados en Relaciones del Trabajo, como Profesores en la misma disciplina.

Frente a ello, poder participar en proyectos que nos permitan poner el foco en los jóvenes adultos que asisten al CENS 15 es apostar por un futuro de inclusión educativa y desarrollo personal que anhelamos genere una perspectiva de trabajo de mayor calidad.

Contribuir entonces, con la creación de una base de datos que genere una Oficina de Empleos la cual vincule las realidades de los diversos entornos (formativo, productivo, personal, y social), es "nuestro granito de arena".

Por eso tal como planteamos en nuestra introducción: *"estamos convencidos que es fundamental acompañar a los estudiantes, en el logro de una situación laboral más favorable a sus reales intereses y posibilidades en relación a la oferta actual.". Del mismo modo se espera que la oficina de Empleos realice acciones de capacitación para el trabajo (talleres, tutorías).* En ese sentido sostenemos al igual que la cátedra, que dichas acciones contribuirán con los planes de estudios, a fin de colaborar con la retención escolar y continuidad de estudios superiores.

Estaremos satisfechos si al finalizar nuestro trabajo generamos conciencia de la importancia que posee gestionar instancias activas que sirvan de usina de ideas y acción que provean bienestar a los jóvenes, la comunidad educativa y la sociedad en su conjunto.

4. BIBLIOGRAFIA

- Fundación Demuca (2011) Políticas locales para la promoción del empleo / San José de Costa Rica.
- Página Web del Ministerio de Trabajo de la Nación. http://www.trabajo.gob.ar/buscastrabajo/capacitacion/
- Página Web del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. https://trabajo.buenosaires.gob.ar
- Programa de subsidios de extensión universitaria. UBANEX - 7ª convocatoria. "Aprendizaje y Servicios: Promoviendo la Integración Social""
- Articulo: ¿Qué buscan los trabajadores? http://www.laboris.net/static/em_rrhh_que-buscan.aspx
- Articulo: ¿Qué espera su empleador de usted? https://www.ldsjobs.org/ers/ct/articles/what-does-your-employer-expect-from-you?lang=spa
- Artículo: Los jóvenes y las empresas. El desafío de entender a la "generación Y" http://www.lanacion.com.ar/1661962-el-desafio-de-entender-a-la-generacion-y
- Artículo: ¿Por qué la generación X no encuentra trabajo? http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2014/04/140411_eeuu_selfies_mercadolaboral_finde_wbm
- Artículo: Argentina es el país que más redujo el desempleo juvenil en ocho años http://www.telam.com.ar/notas/201409/78859-argentina-es-el-pais-que-mas-redujo-el-desempleo-juvenil-en-ocho-anos.html

ANEXO I

Articulo: ¿Qué buscan los trabajadores?

- Fecha: Sin especificación
- Autor/ía: Laboris.net Consultora de Recursos Humanos
- Fuente: http://www.laboris.net/static/em_rrhh_que-buscan.aspx

Los empleados esperan de su empresa una serie de valores añadidos que les motiven personal y profesionalmente: planes sistematizados de acogida para facilitar su integración, mecanismos para identificar y desarrollar su potencial, etc.

Las políticas modernas en recursos humanos disponen de fórmulas múltiples y variadas, que en conjunto benefician a ambas partes. Un trabajador contento es un trabajador fiel, y ello repercute favorablemente en su rendimiento.

Buen ambiente

Un clima positivo en el trabajo depende de muchos factores. Por ejemplo, de que los grupos de trabajo sepan afrontar y resolver sus conflictos internos de una forma dialogada. Es esencial fomentar la comunicación dentro del colectivo. La inteligencia emocional de los trabajadores resulta un factor clave para su cohesión como equipo.

Liderazgo motivador

En estrecha relación con el ambiente laboral, el estilo de dirección del superior inmediato influye decisivamente en la motivación o desmotivación de los empleados. El jefe mejor valorado es el que argumenta el porqué de sus decisiones, escucha la opinión de sus colaboradores y reconoce el trabajo bien hecho. A su vez, procura capacitar al profesional y le ayuda a desarrollar todos sus potenciales. El superior ideal no se preocupa sólo por el rendimiento de su equipo, sino también por su estado de ánimo general. Transmite, en suma, un reconocimiento del buen hacer de los trabajadores y confianza en sus capacidades.

Remuneración

Un sueldo fijo ajustado al convenio del sector y que reconozca el valor añadido del trabajador, más allá de sus competencias técnicas (experiencia, dedicación, etc.).

Cada día toma más relieve la retribución variable, es decir, un plus sobre el salario base en función del rendimiento y/o la consecución de objetivos personales y/o empresariales.

Horarios

Una jornada laboral razonable para el sector en que se trabaja (diferente, pues, en el mundo de la hostelería que en el de las finanzas). Y, sobre todo, flexibilidad en la distribución del tiempo, para poder conciliar la vida familiar con el empleo.

Formación

A cargo de la empresa, con el objetivo de que los empleados actualicen sus conocimientos profesionales y puedan crecer laboralmente. En lo que respecta a los jóvenes estudiantes, conviene que el trabajo sea lo bastante flexible como para que pueda compaginarse con las clases. Las grandes compañías tienen perfectamente definidas tanto la formación como las posibilidades de promoción interna en los llamados planes de carrera, itinerarios profesionales que estipulan de forma clara cada nuevo estadio al que puede acceder el trabajador. En ellos se definen las habilidades y competencias necesarias para progresar en la empresa. Los planes se basan en la formación, que capacita al empleado para su desarrollo profesional interno, y el mentoring o asesoramiento constante por parte de un mentor. Este experto orienta al empleado sobre su dirección profesional: áreas formativas a cultivar, habilidades o competencias a desarrollar, plazos de tiempo, etc.

Promoción interna

La mayoría de empleados valoran de forma muy positiva la posibilidad de crecer profesionalmente en la empresa: desarrollando nuevas habilidades, participando en proyectos innovadores y asumiendo más responsabilidades. La promoción horizontal implica un cambio de departamento para conocer nuevas áreas de la compañía, pero no conlleva más poder decisional. La promoción vertical se identifica con el clásico ascenso: aumento de responsabilidades dentro del mismo ámbito funcional.

Estructura horizontal

El organigrama de la empresa debe evitar las estructuras demasiado jerarquizadas, piramidales, en favor de una organización más plana y mejor comunicada entre departamentos. De este modo, la toma de decisiones es más participativa.

Transparencia informativa

Los expertos en RRHH apuntan últimamente a la necesidad de que las grandes compañías mantengan informados a sus profesionales sobre algunas de sus decisiones estratégicas, motivos y objetivos a medio y largo plazo. Es una manera de ayudarles a implicarse en el proyecto.

Beneficios sociales

Planes de pensiones, seguros adicionales a los que establece la ley, etc. No son medidas fundamentales, pero indican la voluntad de fidelización de la empresa.

ANEXO II

Articulo: ¿Qué espera su empleador de usted?

- Fecha: sin especificación
- Autor/ía: LDS Jobs. Servicios de Autosuficiencia.
- Fuente: https://www.ldsjobs.org/ers/ct/articles/what-does-your-employer-expect-from-you?lang=spa

Los empleadores contratan personas ya fuere para contribuir a que la empresa obtenga ganancias o para ahorrar dinero. Tanto al gerente que toma decisiones comerciales, al recepcionista que transmita la primera impresión a los clientes, como al obrero de mantenimiento que trabaje para hacer del edificio un lugar seguro para llevar a cabo los negocios de la compañía; todos son contratados y se les paga para contribuir al éxito de la compañía. Existen algunas características que los empleadores valoran en los empleados, características que todos pueden poseer, independientemente del puesto que ocupen.

Actitud positiva

Su actitud influye en la relación que tiene con sus compañeros de trabajo y supervisores, en el modo en que se siente sobre las tareas que se le requieran cumplir y en el grado de satisfacción que le brinda su empleo. El tener una actitud positiva en el trabajo significa que busca las mejores cualidades en quienes trabajan con usted, que enfrenta las dificultades con un espíritu dispuesto y que halla formas de completar aun las tareas más tediosas sin quejarse. El presidente Gordon B. Hinckley dijo: “Aunque mi labor sea humilde, aunque mi contribución sea pequeña, puedo llevarla a cabo con dignidad y ofrecerla con generosidad. Quizás mi talento y mis habilidades no se destaquen, pero puedo usarlos en beneficio de mis semejantes; tal vez sintiendo orgullo de las labores que puedan realizar mis manos y mi mente; tal vez demostrando respeto por los que me rodean, por sus opiniones y creencias, y ofreciéndoles comprensión en sus problemas y un deseo de ayudarles si tropiezan. Creo en el principio de que con mis acciones puedo lograr un cambio en el mundo; quizás el cambio sea muy pequeño, pero contribuirá al bien general. Todo lo bueno que hay en el mundo en que vivimos es la acumulación de lo bueno de muchos actos imperceptibles y aparentemente insignificantes” (“Yo creo”, Liahona, marzo de 1993, Pág. 8).

Confiabilidad

El ser confiable significa que usted hace lo que se ha prometido hacer. Sus colegas y su jefe cuentan con usted para cumplir con los deberes relacionados con el empleo. Su labor contribuye al éxito de los demás. Pregúntese qué constituye el éxito en el puesto en particular que ocupa y luego procure esforzarse constantemente para exceder dicho estándar. El ser confiable lo convertirá en un empleado valioso.

Aprendizaje continúo

El aprendizaje continuo le permitirá aumentar el aporte que usted haga a la empresa. ¿Está dispuesto a dedicar el tiempo necesario para aprender nuevas habilidades y convertirse así en un empleado más valioso? Ello no significa que deba volver a cursar estudios en una institución educativa. Tanto el formular preguntas como el aprovechar los programas de capacitación dictados en el trabajo y el leer libros equivale a aprender, y ello contribuye a que usted sea más valioso en su asignación actual. Pida consejos de su equipo de trabajo y de su jefe sobre lo que debe aprender con el fin de progresar. El aprender a aceptar las sugerencias de buena manera es una virtud crucial que todos necesitamos para mejorar.

Iniciativa

Aunque usted tenga asignaciones específicas en el trabajo, existen oportunidades para hacer aún más. ¿Ha aceptado alguna vez algún proyecto que constituya un nuevo reto para usted? ¿Se ha ofrecido alguna vez como voluntario para algún proyecto que nadie más quisiera aceptar? ¿Con qué frecuencia ha presentado nuevas ideas a su empleador? El tomar la iniciativa para hacer las cosas mejor da una idea del tipo de persona que es usted. En lugar de realizar las cosas de la forma en que siempre se han realizado, presente ideas nuevas a su empleador e intente persuadirlo para que se invierta en el cambio propuesto. Aun cuando no se escuche su propuesta tan bien como usted lo esperaba, al menos ha hecho lo mejor posible y ha aprendido. Arriésguese y pruebe un proyecto nuevo; le sorprenderán el efecto que éste tendrá en usted y las nuevas habilidades que aprenderá.

Cooperación

La capacidad de congeniar con otras personas y ayudarlas a lograr el éxito. Quizás usted no posea todas las aptitudes necesarias para un empleo, pero si pudiera congeniar con su equipo de trabajo y compartir sus talentos con los demás, habrá logrado mejorar el entorno laboral y ello le valdrá el agradecimiento de su empleador. Al contribuir a que los miembros del equipo congenien, hará que la empresa sea un mejor lugar para todos; y ello no pasará desapercibido.

Existen muchos otros atributos que pueden añadirse a esta lista básica, como la honradez y el respeto. Aunque todos ellos son importantes, todos se basan en la actitud. La actitud positiva es la base sobre la que debemos edificar nuestra profesión.

ANEXO III

Artículo: Los jóvenes y las empresas. El desafío de entender a la "generación Y"

- Fecha: 07/02/2014
- Autores: **Gustavo Iaies** y **Juan Ruibal** (consultores de la Fundación CEPP)
- Fuente**:** LA NACION: http://www.lanacion.com.ar/1661962-el-desafio-de-entender-a-la-generacion-y

"Quienes ingresan actualmente al mundo del trabajo necesitan de las organizaciones un proyecto que los entusiasme y comprometa; una vez logrado ese paso, el resultado será una mayor productividad"

El mundo empresarial se encuentra con algunos obstáculos para comprender a la nueva generación de jóvenes, o los incentivos que necesitan para involucrarlos. Los han etiquetado como "generación Y", denominación utilizada con más frecuencia para expresar sus carencias que sus virtudes: no se comprometen, no entienden la lógica de las organizaciones, no están dispuestos a hacer esfuerzos extraordinarios, no entienden un sistema de jerarquías, afirman los empresarios.

El estudio "Desconectados" del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sostiene que la principal dificultad que se les plantea a los empresarios en las búsquedas de jóvenes para sus organizaciones es la de las competencias socio emocional. En varios estudios del Centro de Estudios en Políticas Públicas (CEPP), se les preguntó a los jóvenes por el sentido de asistir a la escuela. Y respondieron así:

- Para terminar. Poder decir que "tengo el título" y empezar todo eso del futuro.
- Para trabajar de lo que estoy estudiando. Poder formar una familia.
- Yo quiero ser jugador de rugby. O fútbol. Y chef. necesito estudiar para eso.
- Yo estoy haciendo un curso de liquidación de sueldos.
- Yo voy a seguir kinesiología... o medicina.

Hace algunas décadas, la respuesta era porque me mandan, porque hay que estudiar, o porque todos lo hacen. Estos jóvenes no suelen justificar lo que hacen por el mandato social o el de sus padres. No se justifican diciendo "porque hay que trabajar", "hay que casarse", "hay que portarse de determinada manera". Estamos ante una generación que se siente más libre, o al menos, menos controladas. Pero que necesita construir sentido para vivir. Los jóvenes se han acostumbrado a los "por qué"; sus padres les explicaron todo, preguntaban y recibían respuestas. Les explicaron por qué se divorciaban o cambiaban de trabajo o no podían comprarles lo que pedían, o por qué les habían gritado. No han escuchado demasiados "porque sí" o "porque es así" o "porque te lo digo yo". Necesitan comprender para avanzar, funcionan con el "combustible" del sentido. Pero cuando éste no

aparece o escasea a su alrededor, se paralizan, salen del camino, o renuncian a las organizaciones en las que actúan.

Tiempo atrás, una profesora de química contaba que un alumno se le plantó y le dijo que no entendía para qué servía la Tabla periódica de elementos que les había pedido. Cuando éramos alumnos, pocos entendíamos para qué servía, y aprendimos a usarla "de memoria", porque teníamos que aprobar la materia. Los adolescentes y jóvenes de hoy no pueden hacerlo así, necesitan entender. Las empresas no logran contarles un proyecto con el que valga la pena comprometerse: "Llevo dos semanas cargando datos en unas planillas que no sé para qué sirven", decía un joven que trabajaba para una importante consultora, en el estudio de factibilidad de una petrolera. ¿Le falta interés o falta alguien que sepa explicarle la importancia de esos datos con los que trabaja?

No tratan a sus superiores como los adultos esperamos, pero es que no se formaron en la verticalidad y la asimetría. Tutean y tutearon a sus padres, maestros, directores. ¿Por qué no lo harían en su trabajo?

Un joven le dijo hace unos meses a un consultor de Recursos Humanos: "El director comercial, en lugar de enseñarnos cómo se vende, nos contrata un Couch. ¿Él no sabe cómo se vende?" Ese joven, ¿se está rebelando contra el jefe o simplemente no lo valoriza porque no encontró que tenga nada interesante para transmitirle?

El estudio "Empresa de los sueños de los jóvenes - 2013", realizado por la consultora Cia de Talentos, muestra que la mayoría de ellos preferiría construir su propio emprendimiento antes que un empleo. No quieren un trabajo, sino un proyecto. Necesitan darles sentido a sus vidas, entusiasmarse, sentir desafíos. No están dispuestos, como sus padres, a esforzarse toda la vida para alcanzar el objetivo buscado al final del camino. Lo que piden es esfuerzo presente contra satisfacción presente. Esperan la gratificación en una experiencia laboral cotidiana que dé indicios valederos para su proyecto de vida.

Convencidos de que "son así", las empresas introducen compensaciones para retenerlos o entusiasmarlos: talleres, beneficios, bonos, ropa informal, etc. Pero esto no produce la respuesta esperada. El desafío es entenderlos, integrarlos y comprometerlos, porque cuando eso ocurre, son sumamente productivos.

Es preciso plantearles el trabajo como un proyecto en el que vale la pena invertir tantas horas. No parece descabellada la idea de buscar sentido en aquello en lo que van a destinar una gran porción de su vida.

Los jóvenes han crecido en ámbitos que, en general, se adaptaron más a ellos de lo que se les impusieron. Inventamos la adaptación del jardín de infantes para ir adecuando las pautas institucionales a las de cada uno de ellos, para reducir el "desgarramiento" de la socialización. Sus padres cambiaron horarios, lugares de vacaciones, actividades, etcétera, para ajustarlos a sus necesidades.

Y ahora ingresan en una empresa que les quiere imponer pautas, que no las flexibiliza. "Tomamos un joven y le decimos que debe comenzar el lunes a las 7 y nos pregunta por el margen de tolerancia, si 7.15 es lo mismo, o si un día llega a las 6.50 al otro puede hacerlo a las 7.10. Creíamos que nos estaba cargando", comentaba el director de RR.HH. de una empresa en un estudio que el CEPP realizó para el Banco Mundial. Otra directora de Recursos Humanos de una importante cadena de supermercados señaló: "Los propios sindicatos nos piden que no tomemos jóvenes, porque no saben cómo manejarlos".

La lógica de las organizaciones no es una obviedad, se aprende cuando se transmite o se enseña. Las empresas no pueden suponer que los jóvenes la aprenderán solamente "estando" en la organización. Antes, estábamos acostumbrados a que "las cosas eran así" y "así" había que aceptarlas. Y es muy bueno que eso haya cambiado. De hecho, no esperamos "que acaten" sino que se identifiquen, innoven, generen propuestas, como plantea toda la teoría de las organizaciones.

Los jóvenes de hoy son el producto de una sociedad de la negociación y flexibilización de todas las pautas, de unos adultos con problemas para plantearlas y sostenerlas. Y un día, al entrar a una empresa les dicen: "Acá hay que cumplir las pautas como son". Los jóvenes no niegan la autoridad, necesitan entender esos nuevos ordenamientos para aprender a funcionar en ellos. La motivación que debe haber para comprenderlos y entusiasmarlos es que cuando lo logran son incansables. Están más dispuestos que sus mayores a pelear por lo que creen, tienen "más sentido de realidad", quieren alcanzar lo que se proponen, lo necesitan para sentirse realizados, para ser felices. Por lo tanto, las tareas que se deben encarar desde las organizaciones son: construir y explicitar el sentido que las inspira (muchas no lo tienen claro), explicar el ordenamiento que proponen (una reflexión que en muchos casos nunca han hecho), que los adultos se animen a "enseñar" su oficio (en lugar de decirles que todo ha cambiado y "nada es como antes"), a pensar nuevas figuras de autoridad menos verticales, con mayor capacidad de comprometer y, por último, construir organizaciones con la capacidad de escuchar.

Pocas semanas atrás, durante una reunión, los gerentes de una empresa se quejaban por el hecho de que los jóvenes no entendían el sentido de la organización, el proyecto. Pero cuando les preguntamos a los directivos al respecto, ellos tampoco podían explicarlo. ¿Los jóvenes no lo entienden o los adultos no lo transmiten? Howard Gardner, de la Escuela de Educación de Harvard, ha trabajado sobre la idea del Good Work, la necesidad de incorporar las ideas de ética y sentido, para pensar el buen desempeño laboral y la eficiencia. En lugar de etiquetarlos, el desafío es comprenderlos, reconocer sus valores, su capacidad para encarar el futuro sin asustarse, con menos prejuicios, mayor libertad. Entender la idea de que una sociedad del sentido, tal como la experimentan los jóvenes, es una tarea ardua, pero mucho más interesante para ser vivida.

ANEXO IV

Artículo: ¿Por qué la generación "selfie" no encuentra trabajo?

- Fecha: 12 abril 2014
- Redacción: BBC Mundo,
- Fuente:http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2014/04/140411_eeuu_selfies_mercado_laboral_finde_wbm

Las recientes cifras publicadas por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos fueron buenas noticias para muchos -el desempleo total se mantuvo en 6,7%- pero continuó pintando un panorama sombrío para la camada de veinteañeros que están entrando en el mercado laboral.

La tasa de desempleo para los que están entre los 20 y 24 años llegó a 12,2% mientras que para el sector entre 16 a 24 años la cifra fue 14,5%.

¿Será que se puede culpar a los jóvenes estadounidenses -la llamada "generación del milenio" o "generación Y"- de estar cesantes? ¿Tienen algo en particular que les hace más difícil encontrar trabajo? o ¿Estará la corriente económica en contra de ellos?

Mala reputación

Los de la generación del milenio tienen de por sí una mala reputación de "incapaces de desarrollar su potencial, maniáticos de los medios sociales y auto fotografías 'selfies'", escribe Seth J Carr en el diario Chicago Tribune. A pesar de la fijación con las "selfies", estos jóvenes tienen razones válidas para estar desempleados.

Si no eres parte de la generación Y, no te criaste en medio de la peor recesión desde la Gran Depresión ni con la deuda estudiantil más grande de la historia. Tal vez por eso que tanto "milenario" sigue viviendo en el sótano de la casa de sus padres, desempleado o subempleado. En el remolino de la nueva economía de información y servicio significa que la generación del milenio tendrá que ser los propios creadores de sus empleos, si es que quieren trabajar Walter Russell Mead, blog en American Interest

No es decisión de muchos de esta generación estar desempleados, escribe Tim Donovan para la publicación Salón. Hay un extenso grupo demográfico de "jóvenes, pobres, con poca educación y casi siempre de sectores minoritarios" que no pueden encontrar trabajo.

Rachel Lu, profesora de filosofía en la Universidad de St. Thomas, escribe en The Federalist que los padres de estos veinteañeros -que nacieron en el "boom" de la posguerra- aconsejan a sus hijos a perseguir sus sueños al tiempo que los crían para aprovechar las oportunidades de auto superación en lugar de "echar raíces".

"El énfasis de los nuevos adultos de hoy en día siempre ha sido en la auto perfección", dice la académica. "Se supone que las responsabilidades hacia los otros entrarían lentamente a ser parte del panorama más tarde".

Lu opina que no es acertado echarle la culpa de todo a la generación del milenio. La actual lentitud de la economía no se debe a ellos.

En su blog para American Interest, Walter Russell Mead comenta que estos jóvenes adultos tendrán que aprender a ajustarse. Ellos "piensan que se pueden quedar sentados sin hacer nada hasta que el gobierno o la economía le ofrezcan un puesto en una oficina de nueva a cinco", manifestó.

"Así no es como funciona el mundo de hoy. En el remolino de la nueva economía de información y servicio significa que la generación del milenio tendrán que ser los propios creadores de sus empleos, si es que quieren trabajar".

Empresa propia

Muchos jóvenes adultos optan por crear sus propias empresas. Es probable que eso sea una cosa positiva, en vista de que un gran número de ellos tendrán una batalla cuesta arriba para encontrar un trabajo de oficina estable. Un estudio realizado por la empresa de empleo y contratación Adecco encontró que los administradores de personal tienen tres veces menos probabilidades de contratar a un veinteañero que a un trabajador maduro porque estiman que el empleado más viejo será más "responsable" y "profesional".

Muchos jóvenes adultos están optando por aventurarse en la creación de empresa, como las de software para dispositivos móviles, porque encuentran que tener un trabajo que les significa algo es mejor que un puesto insatisfactorio. Esa no es una señal de pereza, escribe Zachary Karabell para la revista Atlantic, sino es "evidencia de una generación de graduados universitarios decididos a no aceptar lo que venga, lo que es un buen augurio para nuestro futuro". Otros consideran poco realistas los deseos de los veinteañeros de tener sus propias empresas y esperar la llegada del trabajo perfecto. La generación Y tiene que acoger el lugar de trabajo tradicional, escribe Jewelyn Cosgrove de Policy Mic:

Muchos de nosotros no estamos acostumbrados al mismo tipo de trabajo que la (anterior) generación X ha estado haciendo durante años. La mitad de la generación del milenio quisieran empezar sus propias empresas, y muchos han dependido en gran parte del trabajo freelance para sobrevivir durante la crisis económica. Esa generación, en la que me incluyo, se olvidan pronto del valor de las habilidades más tradicionales en el lugar de trabajo, habilidades que son tan útiles como nuestros bien perfeccionados instintos de supervivencia. Aunque Cosgrove piensa que los "milenarios" están mal preparados para enfrentar la economía de hoy, no ha perdido totalmente la fe: "Nos hemos visto frustrados, pisoteados y calumniados por los medios pero conservamos la esperanza".

ANEXO V

Artículo: Argentina es el país que más redujo el desempleo juvenil en ocho años ANÁLISIS DEL GEENAP.

- Fecha: 20/09/2014
- Autor: Por Leandro Selén
- Fuente:http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2014/04/140411_eeuu_selfies_mercado_laboral_finde_wbm

Bajó de 25,2% a 17,7% entre 2006 y 2014. Es el país que mejor enfrentó esta problemática en la región, incluso registrando indicadores más bajos que los de Unión Europea, como Francia, España, Portugal y Grecia. Así concluyó un análisis del Grupo de Estudios de Economía Nacional y Popular (Geenap).

De acuerdo al trabajo, elaborado por la economista Lucía Giambroni, "a partir de la crisis económica mundial, el desempleo juvenil se ha vuelto una de las problemáticas de mayor relevancia". Giambroni destacó que "el bajo crecimiento de las naciones desarrolladas producto de modelos de crecimiento vinculados con un sector financiero poco regulado impacta de lleno en la economía real, reduciendo las oportunidades laborales de la población joven".

"En cuanto a Latinoamérica, si bien se advierten tensiones y dificultades para el ingreso de los jóvenes al mundo del trabajo, la dinámica en los últimos años fue positiva", afirmó la economista del Geenap.

Tomando el periodo entre 2006 y 2014, Argentina es el país que más redujo el desempleo juvenil en 7.5 puntos porcentuales, partiendo desde 25.2% en 2006 y alcanzando el 17,7% en 2014. Le sigue Uruguay con una reducción de 7.3 puntos, de 26,6% a 19,3%; y el siguiente ya registra una reducción significativamente menor con 3.9 puntos para el caso de Bolivia, aunque paso de 9,5% a 5,8%. A la inversa de Latinoamérica, donde todos los países redujeron este indicador, Giamboni señaló que en los desarrollados "el desempleo juvenil es el que más se ha incrementado en los últimos años, y muestra aun una tendencia creciente a nivel mundial".

De acuerdo a un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Tendencias globales de Empleo 2014", el desempleo juvenil en los países de la Unión Europea continúa incrementándose. El informe detalla que en 2013 alrededor de 74,5 millones de jóvenes de entre 15 y 24 años de edad han estado desempleados, casi un millón más que el año anterior. La tasa mundial de desempleo juvenil fue en 2013 de 13,1%, valor que triplica la desocupación de adultos, que para el mismo período fue de 4,6%.

A partir de la crisis de 2008, salvo en el caso de Alemania, donde los valores disminuyeron, en el resto de los países europeos se disparó el porcentaje, especialmente en el caso de

España y Grecia, donde la crisis fue más aguda. De hecho, el promedio de la eurozona para desempleo juvenil es de 18%, más alto que el de Argentina, "lo cual refleja la gravedad de la situación de estos países", remarcó Giambroni.

En Latinoamérica el promedio regional de desempleo juvenil es de 14.23% para el 2014, de acuerdo a los datos de la OIT. Los números de Argentina, y la reducción de 7,5 puntos porcentuales en ocho años, la mayor de la región, "refleja que las políticas activas de promoción de la inclusión social y la redistribución han tenido. Importantes efectos también en este sector", indicó la economista del Geenap, quien destacó los planes Progresar y Proemplear. A través del Progresar, los jóvenes de hasta 24 años reciben un apoyo económico de $ 600 para concluir la secundaria, cursar la universidad o realizar cursos de formación profesional, siempre que presenten los respectivos certificados de avance académico.

A este plan se le suma el Proemplear, donde los jóvenes que participan y se integran al Programa de Entrenamiento para el Trabajo, para realizar prácticas en empresas o instituciones, reciben un adicional de $ 2.000, que se le suma a los $ 600 que ya reciben por el Progresar.

La última instancia es el Programa de Inserción Laboral, que promueve el acceso a empleos registrados, mediante el pago de parte del salario, hasta $ 2.700, que la empresa otorga, siempre que esta incorporación resulte de un incremento de la dotación de personal de la firma.

ANEXO VI

Lista de 14 Instituciones de Formación Profesional que pertenecen al área de influencia del CENS 15.

Institución	Dirección	Teléfono	Email	Oferta
Asociación Civil Instituto María Auxiliadora	Don Bosco 3950 (1206)	(011)15408 24071	ofproyectohma@yahoo .com.ar	Comercio, Pasteleros, instrucción
Asociación Civil Legión de la Buena Voluntad	Boedo 1942 (1236)	(011)4925-5000	No	Comercio, Cuidado de Personas
Asociación Mutual Comunarte	Castro Barros 236 (1178)	(011) 4958 1166	escomunarte@gmail.co m	Carpintería, Textil, informática
Asociación Mutual Homero Manzi	Belgrano 3540	(011)4956-2265	No	Industrias, Culturales
Centro de Formación Profesional 8 de SMATA	Medrano 162 (1220)	(011)4958-8042	proyectoscapacitacion@ smata.com.ar jcerabona@smata.com.ar	Informática, Mecánica del automotor
Centro de Formación Profesional Cámara Arg. de la Construcción	Rawson 42 (1182)	(011)4981-0139/ 4958-1373	No	Construcción, Informática, Idiomas
Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros Confiteros Heladeros Pizzeros y Alfajoreros	Av. Corrientes 4367 (1183)	(011)4864-4823/4862-3984	info.escapas@pastelero s.org.ar	Pastelería
Fundación Centro Cristiano Nueva Vida	Rivadavia 4529 (1437)	(011) 4911-3400	administracion@cenv.o rg	Informática
Fundación Gutenberg Instituto Argentino de Artes Graficas	Belgrano 4299 (1210)	(011)4981-5389	dirgral@fundaciongute nberg.edu.ar	Gráfica
Unión de Trabajadores de la Ind. del Calzado de la Rep. Arg. UTICRA	Yatay 129 (1184)	(011)4982-8036/6050	info@uticra.org.ar	Calzado
UOM	Hipólito Irigoyen 4167/71	(011) 4981-6242	centrouomcapital@gma il.com	Metalurgia, Meta-mecánica
Unión Obreros y Empleados Plásticos	José Mármol 1350 (1255)	(011) 5168-3200	uoyeplacapacitacion@ya hoo.com.ar	Industria del Plástico, Informática.
Unión Obreros y Empleados Plásticos Sede Capital	Pavón 4175, Piso 1°	(011) 5168-3200 /3201	uoyeplacapacitacion@ya hoo.com.ar	Industria del Plástico e Informática
Universidad Tecnológica Nacional	Medrano 951 P2,	(011)4867-7511	informacion.empleartec @cessi.org.ar	Software, Informática