

**INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONAUTICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION
LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS**

PROYECTO DE GRADO

“Programa de Capacitación para jóvenes en situación de vulnerabilidad social”.

Alumna: Ana Teresa Llanos García

Docente Tutor: Lic. Isabel García

Córdoba- Diciembre de 2014 -

TRABAJO FINAL

INDICE

	Pag.
Resumen.....	5
Introducción.....	6
Descripción de la Organización.....	8
Diagnóstico.....	12
Planteamiento de la situación problemática.....	19
Marco Teórico.....	20
Metodología Utilizada.....	35
Propuesta de Mejoramiento.....	36
Conclusión.....	101
Bibliografía.....	103
Anexo 1- Síntesis Ley de contrato de Trabajo 20744.....	105
Anexo 2- Planillas.....	115
Perfil del candidato.....	116
Cuestionario de Inducción.....	118
Cuestionario de Evaluación.....	119
Encuesta Anónima.....	120
Planilla de Observaciones.....	121
Entrevista semi estructurada.....	123
Planilla de Evaluaciones.....	124

TRABAJO FINAL

FORMULARIO C



I NSTITUTO
U NIVERSITARIO
A ERONAUTICO

Facultad de Ciencias de la Administración

Departamento Desarrollo Profesional

Lugar y fecha:

.....

INFORME DE ACEPTACIÓN del PROYECTO DE GRADO

Título del Proyecto de Grado: Programa de Capacitación para jóvenes en situación de vulnerabilidad social.

Integrantes: Llanos García Ana Teresa

Carrera: Recursos Humanos

Profesor Tutor del PG: Lic. Isabel García

Miembros del Tribunal Evaluador: Lic. María Susana Barrale

Resolución del Tribunal Evaluador

- El PG puede aceptarse en su forma actual sin modificaciones.
- El PG puede aceptarse pero el/los alumno/s debería/n considerar las Observaciones sugeridas a continuación.
- Rechazar debido a las Observaciones formuladas a continuación.

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

TRABAJO FINAL

DEDICATORIA

A todos los jóvenes que me inspiraron a realizar este proyecto, por su vida, por sus sueños, por sus anhelos, por su esfuerzo. Porque estoy completamente convencida de que merecen una buena calidad de vida, acceder a oportunidades, ejercer sus derechos y un trabajo que contribuya a su crecimiento y realización personal.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por el don de la vida.

A mi Padre por inspirarme y ser modelo de persona.

A mi Madre por su aliento e incondicionalidad.

A Vale, mi amiga y compañera de sueños.

A Santos por ayudarme y alentarme.

A todos y a cada uno que me acompañó durante todo este tiempo.

RESUMEN

El Programa de Inserción socio-laboral surge para intentar dar respuesta a la demanda de trabajo de jóvenes que se encuentran o atraviesan distintas situaciones de vulnerabilidad social promoviendo oportunidades de empleo.

Es por ello y desde una perspectiva de derechos y de promoción humana se busca facilitar la inclusión de los mismos al mercado laboral, proveyéndoles de herramientas que les permitan desarrollar distintas competencias contribuyendo así al desarrollo integral de cada joven.

Este proyecto responde a la Ley Nacional 26.061 y a la Ley Provincial 9944 donde se plantea una nueva mirada sobre la Promoción Integral de derechos de niñas, niños y adolescentes. Asumiendo que es el rol del estado garantizar las condiciones para que las niñas, niños y adolescentes accedan a sus derechos es que se trabaja para su promoción humana, entendiendo que los/las jóvenes deben reconocerse sujetos de derechos a fin de lograr su plena participación ciudadana.

Se brindará un programa de capacitación en herramientas laborales a fin de que los jóvenes incorporen distintas competencias que les facilite su futura inserción laboral.

Esta propuesta pretende instruir a los jóvenes tendiendo a interrumpir la conformación de la identidad de desocupado y excluido permitiéndoles desarrollar competencias laborales con valor de empleabilidad de acuerdo a los requerimientos que demandan las necesidades del contexto actual.

INTRODUCCIÓN

La sociedad en general y los jóvenes en particular están sumergidos en una era de cambios que condicionan el tipo de vida, la vocación y el tipo de liderazgo; debido al desconcierto de los marcos de referencia culturales, políticos, sociales y religiosos.

En esta era del vacío, en donde el valor de la palabra ha perdido su significado más profundo, porque la esencia se ha vaciado, el contenido ha sido sustituido por la forma, por los instrumentos, por las cosas, en donde las actividades cotidianas ya no apunta al desarrollo del ser de la persona, sino más bien a la simple posesión de los objetos.

Nos encontramos en la época del éxtasis y del vértigo, en donde prevalece lo psicodélico o alucinógeno, producido por alguna sustancia o circunstancia que producen adrenalina, ilusión o euforia pasajera; por medio del alcohol, la droga, la música o a través del mundo virtual que ha penetrado profundamente en la vida juvenil hasta el punto de confundirse fuertemente con la vida real.

Desde mi perspectiva la Argentina del siglo XXI que estamos transitando ha reorganizado los planes en torno a problemáticas y paradigmas que no están contemplando a los jóvenes: trabajo, estudio, seguridad-inseguridad, vida-muerte, violencia-paz, etc.

Aparece el universo de la juventud como un paradigma abierto donde las respuestas que se dan desde los distintos núcleos y estamentos, llámense gobierno, escuela, iglesia, familia; dan lugar a muchas preguntas, desilusiones e interrogantes.

Por ello, se quiere a través de una intervención pensada y construida tomar conciencia de la importancia de trabajar con los jóvenes; la formación y capacitación en la cultura del trabajo para que cada uno se convierta en un sujeto autónomo capaz de decidir sobre su vida y ser protagonista de la misma.

Cabe destacar que en la mayoría de los casos de jóvenes en situación de vulnerabilidad social su formación se ve enormemente afectada por factores como la oportunidad, la disponibilidad, las aspiraciones personales y la falta de recursos económicos. Muchos tienen una educación y una formación insuficientes y, por lo tanto, corren el riesgo de caer en una situación de marginación y exclusión social.

Aquí habría que preguntarse: ¿qué modelo tiene, cómo sabe y concibe qué es el trabajo, un joven que nunca vio a nadie que tuviera un trabajo digno en su familia? “Muchos jóvenes sólo han visto a sus padres tener pequeños trabajos eventuales y/o vivir de subsidios a la pobreza, lo que significa que hay una cultura del trabajo que, como mínimo y en una visión optimista, difiere claramente de la que hemos concebido en décadas pasadas, vinculada al ascenso social, a la

TRABAJO FINAL

independencia económica y al ingreso a la vida adulta. En estos casos, más tiene que ver con un imaginario de trabajos inestables, y muchas veces ausente, disociando la identidad social de la ocupacional. Sin embargo, existiría entre ellos un gran pragmatismo y, en este sentido, muchas expectativas de que se les dé una oportunidad de integrarse, puesto que la realidad no es que valoran el no trabajo, sino que no tienen oportunidad de ingresar y/o permanecer en él". (Jacinto y otros, 1998: 24)

Considerando particularmente sus propias realidades y situaciones ya que el contexto, los aspectos culturales, participan en el proceso de desarrollo impactando en los mismos a modo de obstáculos o facilitadores, me motiva elaborar un proyecto de intervención orientado a construir un programa de capacitación para jóvenes de instituciones de la SENAF y en situación de vulnerabilidad social de la ciudad de Córdoba, mediante la construcción de estrategias tendientes al desarrollo integral de competencias y habilidades que faciliten su acceso a la vida laboral a través de talleres grupales, participativos y vivenciales.

Esto contribuirá a construir un futuro distinto que los lleve a tener una buena calidad de vida permitiéndoles superar, en muchos casos, distintas problemáticas personales por las cuales han atravesado.

De esta manera los jóvenes podrían tener herramientas para encontrarle un sentido a sus vidas y dejar de vagar por ella a merced de sus impulsos, siendo, más que testigos de consecuencias, partícipes en causas que les generan verdadera felicidad. Víctor Frankl, padre de la Logoterapia¹, dice que "El hombre se auto realiza en la misma medida en que se compromete al cumplimiento del sentido de su vida.

¹ La Logoterapia es un método psicoterapéutico creado por el **Dr. Viktor Emil Frankl** orientado a descubrir el sentido de la vida. El término "Logos", acuñado por Heráclito de Efeso en el siglo VI a.c. es utilizado por Viktor Frankl como Sentido, por lo tanto, la Logoterapia es la terapia que se enfoca en **descubrir el sentido de la vida** para cada persona

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN²

Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia.

La Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia, “SENAF” está ubicada en el Ex Complejo Pablo Pizzurno, Pabellón Eva Perón, Maestro López 113. Ciudad Universitaria. CP: 5016.

Es una organización gubernamental que depende del Ministerio de Desarrollo del gobierno de la provincia de Córdoba. Se crea en el 2008 como Secretaría de Estado para desarrollar políticas públicas que permitan dar cumplimiento a la Ley Nacional 26.061 de Protección Integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes. En el 2011 se sancionó la ley provincial N° 9944 de promoción y protección integral de los Derechos de las niñas, niños y adolescentes en la Provincia de Córdoba.

La SENAF trabaja para desarrollar políticas públicas que generen las condiciones de aplicabilidad de la Ley 26.061 con eje fundamental en la familia, teniendo en cuenta valores como la dignidad, la inclusión social, la equidad, la participación de la comunidad y el desarrollo local y regional. La misma cuenta también con instituciones preventivas y correccionales.

Las medidas de protección de derechos tienen como finalidad la preservación o restitución a los niños o adolescentes del disfrute goce y ejercicio de sus derechos vulnerados y la reparación de sus consecuencias.

Respondiendo a lo que plantea la ley 9944 en:

Art.18 derecho a la educación,

Art.22 derecho a la libertad,

Art. 25 derecho a la dignidad,

Art. 28 derecho al trabajo de los adolescentes- protección contra la explotación laboral

Se decide realizar una intervención que pueda contribuir a dar una respuesta a los jóvenes con los que trabaja la institución para facilitarles una capacitación adecuada que favorezca su futura inserción al mercado laboral.

Actualmente la Secretaría cuenta con hogares de residencias de jóvenes, institutos de encierro y espacios abiertos socio educativos.

RESIDENCIAS PARA NIÑAS Y NIÑOS SIN CUIDADOS PARENTALES

Siguiendo los preceptos que la Ley provincial 9944 establece, la SeNAF privilegia los acogimientos de niñas, niños y adolescentes con derechos vulnerados dentro de su núcleo familiar o

² Información extraída de la página oficial de la Secretaria, cartilla oficial y de empleados que trabajan en la Secretaria.

TRABAJO FINAL

extenso, por sobre la protección estatal de los mismos brindada en Residencias. No obstante, la Secretaría se propone garantizar y fortalecer un sistema de protección integral de prevención y asistencia que permita una pronta y oportuna restitución y reinserción familiar y social hacia una ampliación de derechos.

Para ello cuenta con un número de Residencias de gestión directa distribuidas en la provincia para el acogimiento de niñas, niños y adolescentes con medidas excepcionales, entendidas como instituciones de tránsito que favorecen procesos de revinculación familiar e integración social. Además, la gestión asociada a Organizaciones de la Sociedad Civil para el alojamiento de niñas, niños y adolescentes en esta situación excepcional (Progama OGA) permite agilizar respuestas ante situaciones de riesgo y respetar la cercanía geográfica de las niñas y niños a su centro de vida.

CON RESPECTO A LOS ADOLESCENTES INFRACTORES DE LA LEY PENAL

La legislación nacional e internacional reconoce que en los casos que se acuse o declare que un niño ha infringido la ley penal, al momento de tomar medidas, el mismo tiene derecho a que se tenga en cuenta su edad, la importancia de promover su reintegración, el respeto de los derechos humanos y libertades de terceros, y de que el niño o niña pueda asumir una función constructiva en la sociedad.

La privación de la libertad es una medida de última instancia, que se lleva a cabo de conformidad con la ley, y durante el período más breve que proceda.

Poner la atención en la reinserción social y no en el castigo, implica disponer de diversas acciones tales como orientación, supervisión, libertad asistida, programas de enseñanza y formación profesional; todas medidas que prioricen posibilidades alternativas a la internación o el encierro.

Como medidas alternativas a la privación de la libertad, la SeNAF tiene a disposición de la justicia una serie de acciones y programas que acompañan y supervisan al niño o niña en su entorno social, para promover su inserción en las redes de su comunidad, el desarrollo personal y la construcción de un proyecto de vida autónomo.

Para aquellos jóvenes en que su situación procesal no les permite cumplir medidas en libertad, los Centros Socioeducativos a cargo de la misma brindan a los adolescentes alojados protección y asistencia integral y una serie de actividades educativas, deportivas, recreativas, con el objetivo de estimular actitudes de auto cuidado y aquellas habilidades sociales que faciliten su integración social. Cuando el adolescente transgredió o se presume que transgredió la ley penal ingresa al Centro de Admisión, donde un equipo técnico evalúa la situación social y psicológica del joven o adolescente, mediante entrevistas a él o ella, y a sus familias. El equipo técnico envía la evaluación y sugerencias de intervención apropiadas para cada caso al Tribunal interviniente. Éste decide finalmente cuál es la medida que se aplicará.

TRABAJO FINAL

En los casos que la situación procesal no permite a la justicia penal juvenil disponer de medidas de acompañamiento en libertad, las niñas, niños o adolescentes son derivados de manera excepcional a otro Centro Socioeducativo, donde se les brinde protección y asistencia integral priorizando un abordaje educativo multidisciplinario.

Para estas medidas de último recurso, la SeNAF tiene bajo su administración diferentes Centros Socio Educativos:

Centro Socio Educativo para Mujeres Adolescentes – (Ex C.E.C.A.M)

Obispo Trejo 736 B° Nueva Córdoba, Córdoba.

Centro Socio Educativo Semiabierto – (Ex C.I.C)

Av. Armada Argentina 172 B° Las Flores, Córdoba.

Complejo Esperanza

Camino 60 cuadras Km 14 1/2, Bower.

Comprende 4 Centros con diferentes tipologías, según el tipo de medida judicial y la edad del adolescente.

- Centro Socio Educativo Módulo IV (Ex San Jorge)
- Centro Socio Educativo Módulo III (Ex Pasos de Vida)
- Centro Socio Educativo Módulo I (Ex Horizonte)
- Centro Socio Educativo Módulo II (Ex Nuevo Sol)

Centros de Admisión:

Para varones

Centro de Admisión y Diagnóstico – C.A.D

Complejo Esperanza, Bower.

Para mujeres

Centro Socio Educativo para Mujeres Adolescentes – (Ex C.E.C.A.M)

Obispo Trejo 736 B° Nueva Córdoba, Córdoba.

CENTROS SOCIO EDUCATIVOS ABIERTOS “PAULO FREIRE”

Emplazados en barrios de la zona sur y norte de la ciudad de Córdoba, cinco centros de actividades socioeducativas se constituyen como espacios de referencia que el Ministerio de Desarrollo Social ofrece para aquellos adolescentes que hayan transgredido la ley penal.

Los Centros Paulo Freire son una alternativa diferente para los jóvenes que por su situación procesal, tengan la posibilidad de continuar residiendo en su hogar al tiempo que concurren a un espacio de desarrollo personal bajo el acompañamiento y supervisión de profesionales y tutores especializados.

TRABAJO FINAL

La estrategia de trabajo de los Centros Paulo Freire se fundamenta en el reconocimiento y fortalecimiento de las habilidades y competencias personales de los jóvenes para favorecer el desarrollo de un proyecto de vida autónomo, y en su consideración como miembros de una sociedad insertos en determinados entornos sociales (familia, barrio, grupo de amigos, etc.); con los cuales también se ha de intervenir para facilitar al máximo su integración social.

Entre los objetivos específicos a trabajar con los niños y adolescentes, se pueden mencionar:

- Incorporar y desarrollar actitudes, valores y conductas pro-sociales
- Favorecer la capacidad para establecer acuerdos a través del diálogo
- Adquirir conciencia de su situación actual y de sus perspectivas de futuro.
- Desarrollar sus capacidades de reflexión y análisis.
- Adquirir y fortalecer competencias y habilidades que faciliten el desarrollo vocacional y profesional.

El cumplimiento de la medida socioeducativa implica la asignación de un tutor de referencia que realiza un acompañamiento personalizado, y la incorporación a diferentes actividades que tienen lugar en el Centro y en su barrio o zona de domicilio.

La participación del adolescente al Centro no es supletoria de su asistencia a la escuela o espacios de educación formales; por el contrario se busca fortalecer su escolarización.

Centros Socioeducativos Abiertos:

Centro Paulo Freire B° Los Naranjos

Esteban Echeverría 1725, Córdoba.

Centro Paulo Freire B° Escobar

Gato y Mancha 1309, Córdoba.

Centro Paulo Freire B° Villa Cabrera

Zípoli 1854, Córdoba.

Centro Paulo Freire B° Alta Córdoba

Antonio del Viso 944, Córdoba.

Casa El Aljibe

Río Negro 789, B° Observatorio, Córdoba.

DIAGNÓSTICO

El Empleo de los jóvenes en el mundo

Los jóvenes se enfrentan con mayores obstáculos que los adultos a la hora de obtener un empleo decente, aún más en determinadas regiones que en otras. En esto repercuten diversos factores, incluidos el nivel y la fluctuación de la demanda agregada, el coeficiente de empleo del crecimiento, un entorno reglamentario propicio tanto para los trabajadores como para las empresas, los resultados y la calidad de la educación, la formación profesional, la experiencia laboral, las opciones en materia de iniciativa empresarial, así como la discriminación y la exclusión.

La reducida demanda de mano de obra afecta de manera desproporcionada a los jóvenes, que son más vulnerables al ciclo económico. En períodos de recesión económica, los jóvenes tienen más probabilidades que los adultos de perder su empleo o de permanecer desempleados. Son los primeros en ser despedidos en situaciones de crisis económica, siguiendo la práctica de «el último contratado es el primer despedido».

Los datos disponibles sobre el desempleo de los jóvenes y la falta relativa de información sobre la naturaleza del trabajo que realizan (por ejemplo, a tiempo parcial, ocasional, estacional, informal, etc.) revelan que las políticas no han tenido en cuenta las condiciones de trabajo.

Muchos jóvenes de países de todo el mundo trabajan a menudo un número inadmisiblemente alto de horas en trabajos informales, intermitentes e inseguros.³

La mayoría de los jóvenes del mundo trabaja en la economía informal, tanto en zonas rurales como urbanas. Carece de ingresos, protección social, seguridad y representación adecuados.

El «período de transición» entre la finalización de la educación y la formación iniciales, y el acceso a un primer empleo tiende a alargarse; los que encuentran un trabajo, a menudo pasan más tiempo en empleos temporales e inseguros.

La falta de oportunidades para adquirir experiencia laboral, combinada con la falta de información adecuada sobre el mercado de trabajo, orientación y asesoramiento profesional, mecanismos de colocación deficientes y una demanda insuficiente agravan el problema de conseguir un empleo decente⁴

³ Oficina Internacional del Trabajo (2005.) *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión. Ginebra.

⁴ Organización Internacional del trabajo, (1998); Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999. Ginebra.

El empleo de los jóvenes en Argentina

La situación que transitan los jóvenes en la actualidad ha despertado gran interés en los últimos tiempos, se observa que encuentran dificultades de inserción social derivadas de su posición precaria tanto en el sistema educativo como en el mercado de trabajo.

Esto se refleja en la mayor incidencia de la pobreza y el desempleo en el grupo de 14 a 29 años. Aunque ambos indicadores han decrecido desde 2003, sus valores actuales están muy por encima del promedio:

En el 2do. Semestre de 2010, hubo 37,7% de pobreza en el grupo de 14 a 17 años y 24,7% en el de 25 a 29 años, comparado con 22,1% en general; por su parte, el desempleo fue de 21,9% en el grupo de 14 a 17 años y 19,4% en el de 18 a 24 años, frente a 7,4% en general. La problemática de este grupo ha sido reconocida a nivel mundial y no es ajena en el contexto nacional⁵

El interés en este grupo poblacional radica en su influencia no sólo en términos de eficiencia y equidad intra-generacional, sino en las consecuencias que genera su situación en el presente a futuro.

Los jóvenes representan un grupo vulnerable por sus condiciones intrínsecas. Y su situación trasciende el presente, ya que la generación de jóvenes de hoy será la de adultos de mañana. La reproducción inter-generacional de la pobreza puede evitarse con adecuadas herramientas que brinden una formación y una inserción laboral de calidad.

Es por ello que resulta de suma importancia prestar atención a las características de dicha generación. Ya se habla de una “generación perdida”, consignando a los jóvenes desanimados que, luego de una larga y frustrada búsqueda de empleo, deciden excluirse del mercado laboral. Además, como dicho grupo constituye aproximadamente el 30% de la población en edad económicamente activa, el hecho de que esta alta proporción de la misma quede al margen del mercado laboral produce un daño profundo sobre la eficiencia productiva de la economía.

Más dramática es la situación de aquéllos que, desanimados por la falta de empleo, no buscan conseguir herramientas más sólidas (educación, capacitación) para una inserción laboral a futuro de calidad. Esta situación se refleja en una tasa de actividad (ocupados y desocupados sobre la población total) en descenso de los jóvenes (de 44% en 2003 a 37,3% en 2010) no acompañada por un incremento de los inactivos que están estudiando (79,9% en 2003 a 79,2% en 2010). Es decir, podría inferirse que la menor participación en el mercado laboral de los jóvenes no se estaría explicando por una mayor tendencia a dedicarse al estudio.⁶

⁵ Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de las EPH (INDEC), CENDA y FIEL

⁶ IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de las EPH (INDEC)

TRABAJO FINAL

Esto se refleja en el hecho de que la tasa de desempleo en los jóvenes es mucho más alta que la de la población en general, a pesar de que su participación en el mercado de trabajo resulta siempre baja en función de la etapa en la que se encuentran. Así, la tasa de desempleo de los jóvenes fue del 20,4% en 2010, comparado con 8,3% en el total de la población. Una de los principales factores que inciden detrás del mayor desempleo en el grupo de los jóvenes son los requisitos tanto de experiencia como de educación.

El nivel educativo secundario se ha convertido en una de las condiciones excluyentes para ingresar al mercado laboral. A su vez, las empresas requieren a los jóvenes experiencia previa, en vista de que el sistema educativo formal no proporciona la formación práctica necesaria para desempeñarse en un trabajo. La elevada tasa de desempleo en los jóvenes podría estar explicando una tasa de actividad de este grupo etéreo cada vez menor a lo largo del tiempo.

El marcado incremento de las acciones violentas, el delito y el consumo de estupefacientes en los últimos años, es el reflejo de esta problemática, cuyas causas se encuentran en la cultura misma de la juventud. Pero el problema de los jóvenes no resulta autóctono de Argentina. Se trata de una tendencia a nivel mundial.

Pueden identificarse algunos rasgos salientes de la inserción laboral de los jóvenes, operados a partir de las transformaciones productivas desde la década de los noventa (Jacinto, 1997):

- Altos requisitos de escolaridad (secundaria completa) para puestos que incluso no requieren calificación (“devaluación de credenciales”).
- Precarización de las relaciones de empleo, avalados por el marco normativo del mercado laboral con varias figuras de contratos temporarios para jóvenes.
- Cambios en criterios de selección de personal, que priorizan actualmente las competencias generales de pensamiento lógico y analítico, interactivas y sociales, más que los conocimientos específicos.
- Aumento de la relevancia de las relaciones sociales (“contactos”) frente al ingreso mediante evaluaciones objetivas.

Ante esta situación, se han dificultado las condiciones de ingreso al mercado laboral de los jóvenes en general, y de aquéllos de entornos más desfavorables (pobreza, baja educación) en particular. Éstos, además de no contar con las credenciales necesarias (secundario completo), suelen no haber accedido a instituciones educativas que les permitan adquirir los conocimientos generales requeridos por el mercado laboral (mala calidad de la educación básica).

Para comprender la situación desventajosa de los jóvenes en cuanto a su inserción laboral, es necesario analizar los factores que pueden estar incidiendo en la menor calidad del empleo:

TRABAJO FINAL

- En primer término, puede observarse que los jóvenes ocupados provienen de hogares con mayor incidencia de pobreza (21,4% comparado con 16,1% en la población ocupada en general, y 6,6% y 4,9% respectivamente en lo que refiere a pobreza extrema).
- En Argentina, uno de los factores culturales que se ha vuelto crítico en los últimos años, especialmente luego del embate de repetidas crisis que han asestado duros golpes al mercado laboral, es justamente la cultura del trabajo. Así, no sólo se observa que los jóvenes son el grupo que mayores dificultades tiene para conseguir empleo (su tasa de desempleo más que duplica a aquella general de la economía), sino que además, éstos son proclives a experimentar una “pérdida de la cultura del trabajo”, ya que se desalientan y dejan de buscar trabajo, pasando a la inactividad.
- Considerando el total de 7,6 millones de jóvenes relevados en 2010, menos de la mitad se encontraba estudiando sin rezago escolar (41,4%). Esto es preocupante debido a lo importante que resulta finalizar el secundario en tiempo y forma para poder acceder a un empleo de calidad. A esto se suma un 7% que además trabajan y 21% que sólo trabaja.
- El 30% restante se divide entre los que se encuentran estudiando pero rezagados (10,5%), o trabajando y estudiando pero con rezago (2%), o desocupados (4,9%) o fuera del mercado laboral y el sistema educativo (13,1%).⁷

Este último grupo, constituido por aproximadamente un millón de jóvenes, representa en los últimos años un problema masivo que ha venido en aumento a pesar de las mejoras en el mercado laboral. Muchos jóvenes se ven obligados a ingresar precariamente al mercado laboral en edad temprana. Al no terminar el periodo de escolaridad primaria, debido en gran parte a la necesidad de buscar el sustento propio y familiar, y además, por no contar con una capacitación específica, muchos jóvenes carecen de horizontes de salida laboral. Se ven obligados así a buscar salidas diversas y precarias, en el mejor de los casos a contentarse con subocupaciones, changas y actividades de cirujeo. Como vemos las posibilidades que el medio les brinda son escasas y se agravan por la crisis socioeconómica del país.

Todo esto cercena el derecho de los jóvenes a vivir dignamente; los coloca en condiciones de precariedad, hacinamiento e inseguridad y los limita en el desarrollo de determinadas actividades propias a su etapa. En muchos momentos, la falta de espacio contribuye también a profundizar la violencia familiar y en definitiva es un factor más, que muestra las dificultades que estos jóvenes tienen.

⁷ IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EAHU y EPH (INDEC).

El Empleo de los jóvenes en Córdoba

Según datos de la Fundación Mediterránea actualmente los jóvenes desocupados entre 15 y 29 años conforman el 51,6% del gran Córdoba constituyendo el segmento de mayores problemas de inserción; incluidos algunos dentro de la cifra de los 50.000 jóvenes cordobeses que no estudian ni trabajan.

Algunos de estos jóvenes, con falta de oportunidades, atravesando situaciones de vulneración de derechos, son contenidos y abordados por la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia a través de distintos programas.

Frente a este panorama descrito en párrafos anteriores, queda claro que urge propender a la mejora de su situación. Cualquier intervención focalizada en los jóvenes debe basarse en dotarlos de los mecanismos necesarios para generar la inclusión social.

Según la información brindada por los Equipos Técnicos y personal⁸ de la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia manifiestan que:

Se observa en los jóvenes presencia de:

Vulneración de sus derechos

- La falta de acceso a oportunidades que posibiliten el despliegue de sus potencialidades Educación, salud, recreación, seguridad etc.
- Ausencia de modelos positivos que acompañen y favorezcan al crecimiento de los jóvenes.
- Falta de existencia de factores protectores como: recursos personales, autonomía, capacidad empática, orientación a la tarea y factores del temperamento.

Estos hacen referencia a un ambiente cálido, como por ejemplo, madres (sustitutas) apoyadoras, comunicación abierta al interior de la familia, estructura sin disfuncionalidad importante y buena relación con los pares (Bertrán, Noemí, Romero; 1998). Por lo que al haber un vínculo afectivo cálido y seguro con la persona significativa para el niño(a) en su ambiente, le permitirá afrontar crisis inesperadas que podrán llegar a lo largo de su vida. Además, este vínculo afectivo permite adquirir la confianza básica y el deseo para interactuar; faltando este vínculo afectivo, estable y seguro, se limitará la capacidad para enfrentar situaciones adversas y por ende, la capacidad de aprendizaje cognitivo, socio-afectivo y motriz.

- Historias de vida (maltrato, abandono, negligencia, etc.) que dificultan su integridad personal.

⁸ El equipo técnico está constituido por profesionales de Trabajo social y Psicología. Y sobre el personal me refiero a Educadores sociales que son las personas que pasan mayor tiempo con los jóvenes y que están al de las actividades que realizan los mismos.

TRABAJO FINAL

- Presencia en la familia de desempleo estructural que genera falta de recursos económicos por tiempo prolongado que afecta a la transmisión de valores culturales del trabajo.
- Deficiencias en el capital social de los jóvenes, les dan menos probabilidades de conseguir un empleo de calidad.
- La deserción escolar, que genera un bajo nivel educativo, un tema íntimamente correlacionado con la formalidad.
- La falta de calificación adecuada para las necesidades productivas.
- Falencias en las habilidades generales para adaptarse a un esquema de trabajo con horarios, jefes, reglas y normas que cumplir.

También refieren que dichas situaciones en los jóvenes podrían ser la causa de:

- Baja valoración personal
- Desánimo para el sostenimiento de las actividades formales y no formales, factor que a futuro les dificulta insertarse en el mercado laboral, acceder a estudios superiores, etc.
- Dificultad para discriminar sus intereses, gustos, lo que les obstaculiza elegir
- Problemas de adicciones
- Conflictos con la ley penal

A su vez refieren que desde la sociedad civil y el Estado existe

- Ausencia de respuestas en torno a la problemática de inserción laboral en relación de dependencia permanente.
- Falta de programas que apunten a la formación integral del joven.
- Falta de políticas públicas que viabilicen soluciones a las diferentes situaciones sociales y económicas familiares.
- Desde el ámbito privado, se manifiesta insensibilidad ante las situaciones de desempleo por la que atraviesan los jóvenes, no preocupándose por brindar oportunidades y establecer políticas de inclusión social y desarrollo personal. Primando los intereses económicos.
- Ausencia de articulaciones entre los organismos gubernamentales y no gubernamentales.

Estos jóvenes se encuentran atravesados por procesos de marginalidad, desafiliación social y aislamiento social lo que genera una pronunciada disminución de la capacidad para implementar estrategias protectivas. Son grupos víctimas de violencia social generada por el Estado, las condiciones socio económicas y la carencia en lo alimentario, sanitario, laboral y educacional, son condicionantes negativos.

Al analizar estos factores y al tomar contacto con los profesionales que acompañan a los jóvenes, ellos refieren que los mismos tienen muchas dificultades a la hora de buscar y encontrar trabajo y que aquellos que llegan a encontrarlo no lo sostienen en el tiempo.

TRABAJO FINAL

En muchos casos, esta falta de sostenimiento y al no tener un hogar contenedor contribuye a que los mismos reincidan y retornen al instituto.

La información que se recabó en entrevistas personales con algunos jóvenes permitió identificar que no sabían dónde y cómo buscar trabajo, tenían muy poca información sobre el mercado laboral, cómo confeccionar un curriculum vitae, requerimientos, falta y poca experiencia laboral, sin ningún tipo de capacitación en oficios etc. Debido a esta situación y a la premura de los mismos por tener un trabajo, muchas necesidades que satisfacer y con un entorno muy desfavorable se les dificulta mucho su inserción laboral.

El proceso de capacitación que se ofrecerá a los jóvenes está conformado por tres etapas Inducción, Taller de habilidades laborales y Evaluación. A partir del contenido que se seleccionó para trabajar con los jóvenes mediante un cuestionario de inducción (anexo) se identificará en que competencia y habilidad habrá que hacer hincapié, cuáles son sus necesidades, como las satisfacen, cuáles sus gustos, inquietudes y un primer contacto con la responsabilidad, relación con otros y comunicación. La información recabada se utilizará en el proceso de taller y se finalizará con el dispositivo del cuestionario de evaluación (anexo) para que cada joven pueda tomar contacto con sus aprendizajes y la encuesta que a nosotros nos brindará información sobre qué cosas agregar o modificar del espacio. En la Planilla de evaluación se registrarán las observaciones y evoluciones del proceso de cada joven y será un insumo para elaborar el perfil de cada uno de los participantes.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La escasa capacitación en competencias laborales de jóvenes de 17 a 21 años de instituciones de la SENAF, lo que dificulta su inserción al mercado de trabajo.

OBJETIVO GENERAL

Implementar un programa de capacitación para jóvenes de la SENAF de 17 a 21 años que contribuya a su inserción laboral y se integren en la vida económica y social, mediante la construcción de estrategias tendientes al desarrollo de competencias y habilidades laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al desarrollo personal e integral de los jóvenes que participan del programa, contemplando sus necesidades, inquietudes y deseos.
- Fomentar el aprendizaje de la toma de decisiones y la participación en su propio proceso de crecimiento.
- Proveerles de herramientas técnicas del ámbito de los recursos tendientes a la generación y búsqueda activa de trabajo.

MARCO TEÓRICO

El marco sobre el que se mueve este proyecto se inicia en la corriente humanista prosocial, en la que se configuran diversos saberes como la Sociología y Psicología. Sin lugar a dudas, todo esto se realiza en el ámbito del trabajo social, en la que los jóvenes se encuentran con mayor vulnerabilidad, debido a los distintos problemas de índole económico, familiar y social.

El proyecto surge a partir de una necesidad que interpela en lo más hondo del sistema social que hemos generado, a lo largo de las últimas décadas, en la que va en aumento en forma desproporcional, la cantidad de chicos abandonados a su propia suerte. Siendo esta una situación social emergente, difícilmente lograremos encuadrarlo en una visión única desde el punto de vista teórico. Por eso, recurrimos a múltiples miradas que parte no sólo del saber academicista, además de una visión compartida desde el trabajo de campo.

Para abordar dicha problemática se profundizó sobre las siguientes categorías como exclusión social, trabajo decente, desempleo, vulnerabilidad social y capacitación basada en competencias que permitió construir el marco necesario para llevar a cabo la intervención.

EXCLUSIÓN SOCIAL

El concepto de exclusión social hace referencia a un proceso por el cual se debilitan y quiebran los vínculos que unen a ciertos sujetos o grupos con la sociedad, implica que a esos sujetos y grupos se les impida sistemáticamente el acceso a recursos (capital humano y social, mercado de trabajo, provisiones del Estado), relaciones (redes familiares, de apoyo) y derechos (humanos, legales, democráticos, participación política), todo lo cual les imposibilita una subsistencia autónoma dentro de los niveles sociales condicionados por las instituciones y valores en un contexto dado.

Castells afirma que “la exclusión social es un proceso, no una condición (...) y quien es excluido o incluido puede variar con el tiempo, dependiendo de la educación, las características demográficas, los prejuicios sociales, las prácticas empresariales y las políticas públicas.” Castells (2001: 98)

Desde lo histórico y lo estructural la exclusión no es algo nuevo, corresponde a las desigualdades sociales que han manifestado las sociedades en diferentes épocas y contextos.

Ahora bien, la exclusión social expresa la nueva configuración de las desigualdades en el contexto actual de transición hacia la sociedad del conocimiento. La cuestión social se transforma y adquiere una nueva naturaleza en las emergentes sociedades tecnológicas avanzadas. La exclusión social es, en buena parte, el reflejo de esa naturaleza.

TRABAJO FINAL

Si atendemos a la exclusión desde la perspectiva dinámica o temporal, se podría decir que la exclusión es mucho más un proceso –o un conjunto de procesos- que una situación estable.

El caso de la población juvenil hoy es resaltado; en un contexto de oportunidades, sin embargo a ello se le suma otra clara constatación de la realidad actual: mientras el despliegue de los actuales estilos de desarrollo exige un aprovechamiento óptimo del recurso humano que los-as jóvenes implican, se da la paradoja de que aumenta la exclusión social entre los-as jóvenes, y la principal evidencia son los elevados niveles de desempleo juvenil en todo el mundo, los cuales duplican y hasta triplican en algunos casos al desempleo adulto.

La discriminación que sufren los chicos para acceder al trabajo, especialmente a aquellos de mayor calidad, se vincula no sólo a sus menores niveles formativos sino también a la escasez de puentes (mecanismos de vinculación) con el empleo. En efecto, a muchos de los trabajos de mayor calidad se llega a través de redes de relaciones sociales de contacto, que para esta población son bien escasas. Además los mecanismos de selección no sólo tienen en cuenta su nivel de escolaridad formal, sino la escuela de procedencia, y un conjunto de saberes y competencias más bien actitudinales, códigos de presentación y de interrelación, en definitiva, un tipo de capital cultural que estos jóvenes tienen escasa posibilidad de desarrollar, condicionando el abanico de oportunidades para la construcción de una trayectoria laboral acumulativa (Jacinto, 2004; Sepúlveda, 2005).

Varios estudios vienen detectando que para aquellos que finalizaron los estudios secundarios existe un desfase entre sus expectativas y los puestos disponibles (entre ellos, Filmus, 2001; Weller, 2006). Esta situación ha afectado con particular crudeza a los jóvenes pobres que logran terminar la educación secundaria debido a que deben competir por los puestos disponibles con jóvenes que provienen de familias con capitales sociales y culturales más altos (Jacinto, 2004).

Cuando los jóvenes mencionan las razones de las dificultades para conseguir trabajo, obviamente los primeros señalamientos se refieren a la falta de trabajo: “*no hay nada*”; pero también señalan que se sienten desorientados frente a la búsqueda de trabajo, ¿cómo y dónde buscar?; ¿qué decir? La falta de información y el hecho de no haber tenido oportunidades para desarrollar competencias para organizarse, autoinformarse, etc., son señaladas por los propios jóvenes.

La diferenciación de circuitos educativos se hace evidente para los jóvenes a la salida de la escuela. En ese momento, comienzan a ser claramente conscientes que aprendieron menos que “otros jóvenes”, porque han accedido a escuelas peores. Esto aparece en evidencia especialmente cuando se intenta ingresar al nivel terciario.

TRABAJO FINAL

Por otro lado, algunos jóvenes de bajos niveles educativos y sociales logran socializarse en el trabajo no formal acumulando algún tipo de experiencia, y esta trayectoria juega un papel considerable ya constituyen una oportunidad de pasar por algún dispositivo de inserción.

Aunque las transformaciones estructurales y la situación socio-económica son evidentemente los grandes condicionantes estructurales de las políticas de inserción, y las oportunidades laborales siguen su dinámica, en términos generales, se ha producido una ruptura de las formas tradicionales de inserción laboral ya que no fue acompañada de la instalación sistemática de dispositivos de inserción, que se basen en la conceptualización de que el pasaje de la educación al empleo es una transición larga y compleja. Un balance conjunto de las políticas destinadas a jóvenes revela que, aunque las políticas más recientes muestran esfuerzos en pos de fortalecer la institucionalidad y una articulación pertinente entre los actores del mundo de la educación, la formación profesional y el trabajo, aún no se ha formulado una política de acompañamiento a la inserción que contribuya a la estructuración de trayectorias acumulativas. Esta situación es especialmente crítica para los jóvenes de bajos niveles educativos y/o sociales.

Obviamente, a nivel macrosocial y político, el tema de fondo es el camino hacia una sociedad más inclusiva, donde los mecanismos de integración social sean sistémicos. Un umbral de bienestar social universal es básico para que los dispositivos de inserción puedan actuar con posibilidades y para que los jóvenes tengan márgenes de libertad para desplegar sus creatividades, deseos, intereses, expectativas, estrategias.

Pero también la creciente centralidad de la perspectiva subjetiva y el reconocimiento de las estrategias individuales aún en contextos de restricción de recursos, muestran que el sujeto debe ocupar otro lugar en la formulación de políticas ante la realidad de la fragmentación social. El desarrollo de mecanismos institucionales de integración socio-ocupacional implica entonces el acompañamiento a lo largo de procesos graduales y sistemáticos de educación formal de calidad y formación profesional, estructurados alrededor de itinerarios, que promuevan el encadenamiento con etapas formativas posteriores y experiencias laborales significativas en pos de la construcción de trayectorias acumulativas.⁹

Si se vuelve a la conceptualización inicial sobre la pobreza, como medición puntual de una situación, y la exclusión, como un proceso de desintegración social, aparece con toda claridad la problemática de estos jóvenes, los que mayoritariamente han abandonado el sistema educativo con niveles de estudio que no son competitivos en un mercado de trabajo exigente como el actual y, en

⁹ Castel, Robert. (1997). "La metamorfosis de la cuestión social". Bs.As: Paidós.

consecuencia, presentan déficit en sus competencias de empleabilidad.

Por tanto, la capacitación para el trabajo de jóvenes en situación de pobreza representa un asunto importante en la atención de la exclusión social. La generación de propuestas y programas en esta vía podría permitir en primera instancia su inclusión en el mercado laboral, lo que es visto como un objetivo deseable hoy y es lo que explica el éxito de algunos programas porque creemos que combatir la exclusión desde la capacitación laboral implica propender por la consecución de un trabajo decente para los-las jóvenes.

EL TRABAJO DECENTE

Tomando las palabras del Profesor Carlos Bonantini "El trabajo es, junto al lenguaje, fundante de lo social", y siguiendo con las palabras de la Dra. Ana María Araujo¹⁰ refiriéndose al paradigma institucional identitario "para existir socialmente hay que ser reconocido por las instituciones-empresas que otorgan un lugar, un salario, una capacidad del ser a través del tener..."¹¹ por lo tanto la dificultad o imposibilidad de incluirse socialmente a través del trabajo representa a nivel simbólico y existencial el contacto con la exclusión, el aislamiento y la desprotección que tiene como consecuencia una fragilidad a nivel de la identidad.

Se abordan estas categorías conceptuales por considerar que la juventud, esa antesala o vida preparatoria para la adultez, y la crisis laboral por la que atraviesan todas las sociedades, articulan una etapa coyuntural, cuya importancia se magnifica si se tiene en cuenta que el sentido de trabajo se está reformulando y que los procesos de inserción juvenil en el ámbito laboral se constituyen en una transición conflictiva.

El pasaje de estudiante a trabajador, en una sociedad caracterizada por la institucionalización del ciclo de vida, se considera también un acontecimiento típico en el paso de la juventud a la adultez. Desde el siglo XVII, el trabajo constituye una de las principales vías de reproducción y legitimación social y aunque pareciera que se está tendiendo a modificar la importancia o el significado que se le atribuye, continúa conservando un importante carácter simbólico, en el que los jóvenes, fundamentalmente, se enfrentan a la contradicción del papel del trabajo como ámbito de dignificación personal y, por el otro, a la profunda precarización de las condiciones de trabajo.

Se asume que el trabajo potencia el desarrollo psicológico de los jóvenes, pues significa independencia y libertad, poder decidir sobre sus propias vidas, y atraviesa los procesos de

10 La Dra. Ana María Araujo es profesora titular, Grado 5, de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República (UdelaR)

11 Bonantini, C. (2012) Trabajo y juventud: efectos subjetivos y nuevas modalidades de representación del mundo laboral.

TRABAJO FINAL

constitución de sus identidades, convirtiéndose en uno de los principales ejes organizadores de la existencia social.

Justamente retomando este concepto que el trabajo ocupa un lugar central en las trayectorias vitales de todos los sujetos ya que otorga lugar y reconocimiento social, redes de apoyo, contención y fundamentalmente, brinda el espacio para el despliegue de aquellas potencialidades del hacer que forjan el futuro de cada sujeto. Para los-las jóvenes pobres principalmente es una necesidad relacionada con sus posibilidades de supervivencia. El trabajo es parte substancial de la existencia humana y, por esto, toda historia humana se ha fundamentado en la capacidad de transformar el entorno y en la habilidad de dejar huella en la historia de los hechos. Para hacer historia, hombres y mujeres deben sobrevivir, y para sobrevivir deben transformar la naturaleza en cosas útiles, esto es, deben trabajar. Visto como un derecho el trabajo se constituye como un imperativo social, pero para muchos-as jóvenes en situación de pobreza su fuerza de trabajo se presta para la explotación. Así, la mercantilización de sus esfuerzos choca con las posibilidades de que el trabajo se constituya en un elemento de auto-creación y reproducción social; es por eso que apostar por un concepto ampliado de trabajo resulta indispensable.

El concepto de trabajo al que se le apuesta tiene como fundamento primordial la realización del sujeto, lo que incluye un rescate del trabajo decente. Se trata nada menos que del trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social. (OIT, 1999)

En esta formulación se señala que debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social (OIT, 1999)

Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo¹². (Virgilio Levaggi, 2004)¹³

12 Diálogo Social y Tripartismo según lo define la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las

TRABAJO FINAL

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional. En un lapso relativamente breve, este concepto ha logrado consenso mundial entre los gobiernos, empleadores, trabajadores, la sociedad civil y la comunidad internacional sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y promover un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

EL DESEMPLEO Y LOS-LAS JÓVENES

Más allá de las diferenciaciones sobre los tipos de desempleo que existen, de acuerdo a una clasificación económica, se puede afirmar que el desempleo se entiende como ausencia de ocupación. Están desocupadas o desempleadas aquellas personas que, deseando trabajar, no encuentran trabajo. Niveles altos de desempleo se consideran, universalmente, como un mal social y económico, porque desembocan en una pérdida de producción y privan a un gran número de personas del trabajo y de los medios para ganarse la vida, de allí que uno de los objetivos principales de las políticas sociales sea la minimización del desempleo.

En el panorama actual, conociendo la importancia de estar empleado o autoempleado, de ser económicamente útil, existe pánico al desempleo. Las generaciones jóvenes se ven afectadas por el desempleo no solo material sino también subjetivamente. Tanto por lo que han visto y oído como por su propia experiencia, observan que acceder a los hábitos de vida que serían comunes en la población general, que se correspondería con la eficacia de los derechos ciudadanos, es poco menos que una ilusión. Esto se puede ver en la situación que viven los-as jóvenes: son quienes presentan las mayores tasas de desempleo, subempleo y las más precarias condiciones de contratación. Además existe una gran concentración de jóvenes desempleados-as en las poblaciones consideradas vulnerables, lo que implica que cuanto mayor sean sus carencias, más desfavorecida es su inserción laboral.

Hay muchas explicaciones posibles para el problema del desempleo juvenil. En términos muy simples estas explicaciones se pueden reunir en tres grandes grupos. El primero recoge aquellos factores que se relacionan con un escaso capital cultural y ninguna experiencia laboral. Un segundo grupo se relaciona con la regulación de los mercados laborales, incluido el salario mínimo, que pueden encarecer la contratación de los más jóvenes. Un tercer grupo de factores, que no se vincula exclusivamente con los jóvenes más pobres, se relaciona con el desempleo de carácter voluntario, generalmente al inicio de la vida laboral.

políticas económicas y sociales. La definición y el concepto de diálogo social varían en función del país o de la región de que se trate y no tienen todavía una formulación definitiva.

13 Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

TRABAJO FINAL

Una de las consecuencias de los procesos de deterioro de los mercados laborales es la ruptura de los mecanismos de socialización laboral y los cambios en los imaginarios sobre el trabajo por parte de los jóvenes. Desde hace algunos años, se viene produciendo una ruptura de las formas tradicionales de socialización laboral, aquellas en las que el oficio se aprendía con otro, un maestro, alguien del entorno familiar. La formación general y específica era complementada por el aprendizaje en un empleo relativamente estable. Estas formas suponían también que el proceso de adquisición de la identidad social venía de la mano de la constitución de una identidad laboral. Ante la crisis, muchos jóvenes provenientes de sectores de bajos ingresos tienen escaso o nulo acceso en sus experiencias cotidianas a conocer trabajadores con empleos de calidad. Ellos mismos acceden a trabajos inestables y precarios, o a planes sociales de emergencia que exigen contraprestaciones, que funcionan “como sí” fueran trabajo.

Su inserción se caracteriza por un “entrar y salir” permanente del mercado laboral, con una fuerte rotación e inestabilidad, principalmente debido al tipo de empleo y remuneración (Dávila León *et al*, 1995).

Los programas orientados a poblaciones socialmente vulnerables tienden a ser transitorios y en algunos casos no solucionan situaciones como las del desempleo, cuando éste tiene causas estructurales, lo que sigue manteniendo (en esas circunstancias), un panorama de alto desempleo que no fortalece la equidad y mantiene a los-as jóvenes en riesgo social.

LA VULNERABILIDAD: CUESTIÓN SOCIAL

Se toman entonces los aportes sobre el concepto de “vulnerabilidad” planteado por Robert Castel (1997) entendiéndolo como un fenómeno multidimensional, que apunta a tres planos interrelacionados: la calidad de vida, las relaciones entre las personas y la ciudadanía que los hace acreedores de derechos y protagonistas en la esfera pública y cuya ausencia se manifiesta como inseguridad e indefensión.

La idea de vulnerabilidad social abarca dimensiones que se conforman históricamente y reflejan dos condiciones, la de los “vulnerados” y la de los “vulnerables”. Las familias “vulneradas” se explican por su situación de pobreza, como carencia afectiva que les imposibilita en el presente sostener y desarrollar la vida de sus integrantes, es decir no solo que no cuentan con los recursos económicos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas. Se encuentran también deteriorados los vínculos al interior del grupo y debilitadas sus redes sociales. Este concepto es cercano al de desafiliación, expresada en un distanciamiento de la esfera pública, donde su presencia política con derechos de ciudadanía casi no tiene expresión en la trama societal, manifestados en la no participación en organizaciones. Las familias “vulnerables” son entendidas por tales porque su

TRABAJO FINAL

deterioro y fragilidad involucra la transferencia intergeneracional de la marginalidad, es decir trasciende su posibilidad actual de auto-sostenimiento y desarrollo, comprometiendo a las generaciones futuras. Entonces la vulnerabilidad remite a complejos procesos sociales, a través de los cuales diferentes sectores de la población quedan expuestos a determinadas condiciones de vida, en un momento y un espacio particular.

En ese sentido se ha podido referir a:

Vulnerabilidad como el deterioro absoluto de las condiciones de vida. Esta vulnerabilidad significa la pérdida o imposibilidad de acceso a condiciones habitacionales, de alimentación y cuidado de la salud, laborales, salariales y de seguridad social que permitan el sostenimiento y la reproducción material de la vida. A partir de la exclusión o inserción sumamente defectuosa en el sistema productivo se desencadenan una serie de carencias de bienes tangibles e intangibles en las familias, sus niños y adolescentes; entre ellas la disminución de la capacidad de sus miembros y de su protección ligada a los servicios de educación y de salud y a la vez un deterioro de las condiciones de habitabilidad de la vivienda familiar y la infraestructura barrial.

La vulnerabilidad expresada en la fragilidad y conflictividad de las relaciones familiares y vecinales: cambios en la convivencia social por lo cual las familias están desorientadas no saben cómo actuar frente a ellos. Han cambiado las familias, sus formas de constitución, los sistemas de trabajo, las relaciones vecinales y no hay acomodación rápida frente a estas nuevas circunstancias.

La vulnerabilidad expresada en el acceso diferencial a la información, a las oportunidades y a la participación en la vida pública: la vulnerabilidad asentada en las condiciones económicas se ve reforzada por la falta de educación y experiencias políticas de ciudadanía que lleven a familias pobres a reclamar y a exigir por sus derechos.

En este sentido la noción de vulnerabilidad social ayudaría a identificar a grupos sociales, hogares e individuos, que por su menor disponibilidad de activos materiales y no materiales, quedan expuestos a sufrir alteraciones bruscas y significativas en sus niveles de vida, ante, por ejemplo, cambios en la situación laboral de sus miembros activos.

Esto explica porqué dentro de las nociones de vulnerabilidad, los-as jóvenes desempleados y pobres se encuentran considerados en esta condición; también permite comprender que sean un grupo focalizado de las políticas públicas. Desde la perspectiva de la vulnerabilidad social las políticas públicas buscan enfrentar los desafíos múltiples que ella implica. Pero, así concebidas, de las políticas públicas se requiere reclamar un enfoque que interprete y conciba de manera crítica los problemas sociales, para que realmente se ejecuten acciones articuladas con la realidad social.

Las contingencias de perder el empleo y quedar desocupado, de sumirse en la pobreza y de recibir una educación inapropiada son algunas muestras de la vulnerabilidad. Se trata de un concepto

TRABAJO FINAL

bastante maltratado por su uso indiscriminado para nombrar una amplia gama de situaciones que, en ocasiones, sólo encubren realidades alarmantes y desigualdades permanentes. La formulación de políticas públicas necesita superar ese riesgo y comenzar a relacionar la planificación y las acciones concretas, con procesos que se pueden identificar a lo largo del tiempo como efectivos en la disminución de las condiciones de vulnerabilidad. Se trata de un reto y una posibilidad para los programas de capacitación de jóvenes.

CAPACITACION BASADA EN COMPETENCIAS

La tarea de la función de capacitación consiste en mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que los recursos humanos estén formados y preparados para superarse continuamente.

Oscar Juan Blake, al referirse a la capacitación como una oportunidad para el desarrollo de las personas, dice que educar es siempre una actividad transformadora. Transmitir conocimientos, desarrollar habilidades, facilitar ciertas actitudes, es habilitar a las personas para promover cambios, en sí mismos y en su entorno.

La capacitación como una versión del fenómeno educativo se fue desarrollando con características propias de tal naturaleza, que compone unos de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado “educación no formal”

La misión de la capacitación es la de poner a las personas en condiciones de hacer lo que tienen que hacer. Con frecuencia se ha confundido a la capacitación como la responsable de que la gente “haga” lo que tiene que hacer. Este es un grave error. Esa es, primariamente, la misión de cada persona que trabaja, y, de hecho, la de su supervisión directa.

Sin embargo, si las personas no están en condiciones de hacer lo que tiene que hacer, no habrá supervisión que logre que lo hagan correctamente.

Por eso, la capacitación es una condición necesaria, aunque no suficiente, para que las personas hagan lo que tienen que hacer. Esto vale para cualquier sujeto que trabaje en una organización.

La capacitación es un medio y no un fin. Solo las organizaciones educativas tienen como fin el aprendizaje; en el resto de las organizaciones los aprendizajes se requieren en función de los “haceres necesarios”, dado que en el mundo organizacional, en la casi totalidad de los casos, se privilegia el “hacer”, y el “saber” está en función de aquél.

Una de las particularidades de la capacitación es el alto grado de exigencia que tienen el Por qué y el Para qué del aprendizaje, es decir, su utilidad y sus consecuencias, y lo claro que debe resultar para los involucrados en el proceso. El aprendizaje es una tarea, un trabajo, y como tal requiere el uso de energía, de esfuerzo. Nada podrá sustituir el esfuerzo personal del que aprende. Ni la tecnología,

TRABAJO FINAL

con todos sus medios y recursos, ni el propio coordinador de la actividad podrán suplantar el esfuerzo del participante.

El aprendizaje exige la actividad del sujeto. No hay transmisión efectiva si no hay curiosidad, búsqueda, interrogantes, premura, carencia, involucramiento. Educar y aprender, capacitar y capacitarse, transformar y transformarse. Quienes se involucran en este devenir de la actividad educativa, crecen, mejoran su capacidad, crean un futuro distinto.

En el caso de comportamientos o formas de ser que deben caracterizar el desempeño de una labor, como por ejemplo la capacidad de trabajo en equipo, la metodología del rol playing permite aproximarse en buena forma a lo que será el desempeño real del participante y facilita la evaluación de este tipo de aprendizaje.

El role playing facilita la comprensión de contenidos teóricos. Estimula y motiva a partir de lo experiencial. El role playing es la expresión inglesa para definir al “juego de roles” entendida como interpretación de papeles.

Durante la práctica del role playing los participantes (dos o más) interpretan a un personaje. Es similar a la dramatización teatral, sólo que en este caso los integrantes no se ciñen a una historia guionada, sino que recurren a la improvisación bajo una consigna delimitada por un guía o director. Tiene la particularidad de ser un juego cooperativo en el que todos sus participantes son actores y espectadores en algún momento del proceso. Los ejercicios de simulación e interpretación de roles son uno de los métodos educativos más antiguos, usados para el entrenamiento en muchísimas disciplinas e incluso en ámbitos profesionales.

El precursor en este tema es el psiquiatra, teórico y educador Jacob Levy Moreno quien trabajó el psicodrama como una forma de psicoterapia inspirada en la improvisación teatral. Durante los años 60 se realizaban las llamadas terapias de juego orientando su enfoque hacia un aspecto lúdico-educativo especialmente dirigido al trabajo con niños.

El origen de la palabra competencia es bastante contradictorio, ya que existe en el diccionario de la Real Academia Española (2001), dos significados diferentes al mismo, es decir una homonimia. La primera definición tiene referencia a disputa o contienda de dos o más personas sobre algo, oposición, rivalidad entre otros. La segunda definición es el de incumbencia (como obligación de hacer algo), pericia para hacer algo o la atribución de un juez para un asunto. Haciendo una pequeña referencia etimológica Alles (2008) señala que “Competencia deriva de la palabra latina *competere*, ésta en español tiene dos verbos, **competer** y **competir** que se diferencian entre sí a pesar de provenir del mismo verbo latino *competere*”. (p.1)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define como “...capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es

TRABAJO FINAL

una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada” (Vargas, 2004).

Por su parte, Spencer y Spencer la definen como “Característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación” (2003, p.122), la competencia laboral se pone en práctica de forma integrada dentro de un entorno de trabajo: aptitudes, rasgos de personalidad y conocimiento adquirido. En este contexto Pérez (2001) expresa: el trabajador actual ya no puede responder únicamente a los requerimientos de las tareas específicas de un puesto de trabajo sino que debe ser capaz de afrontar con éxito las eventualidades que surgen en el desempeño del mismo. Ciertamente, ya no basta con cualificaciones técnicas o funcionales (p.113)

En general la competencia laboral es básicamente, cierta capacidad que permite a una persona realizar tareas con un nivel de efectividad esperado por quienes evalúan los resultados de estas tareas. Las definiciones de competencia, tienen algunos puntos en común:

- El concepto de competencia comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, es un desempeño, no la capacidad para un desempeño futuro. Por lo tanto se puede observar a través del comportamiento de la persona.
- La competencia incluye un saber (conceptual), saber hacer (procedimientos) y saber ser (actitudinal) definida sobre la acción laboral. De allí que las personas movilizan sus conocimientos y la manera como hacen las cosas, pero todo depende del contexto en que se desarrolla. La competencia laboral siempre se relaciona con una capacidad movilizada para responder a situaciones cambiantes del entorno de trabajo.

En resumen la competencia es una característica personal que ha demostrado tener una relación con el desempeño laboral sobresaliente en un cargo/rol o perfil determinado en una organización en particular. La competencia marca concretamente la diferencia entre un desempeño excelente y uno simplemente bueno o adecuado. En otras palabras, la competencia se observa con mayor frecuencia, en diferentes situaciones y con resultados de alto impacto en las personas cuyo rendimiento es superior.

Con la aparición del libro “Human Competence” de Thomas Gilbert en el año 1978, este concepto fue rápidamente adoptado por los departamentos de recursos humanos como una forma de añadir valor a las empresas. Desde ese momento la gestión por competencia ha estado creciendo en el mundo organizacional a una velocidad vertiginosa. Su aplicación ofrece un nuevo estilo de dirección donde lo que prima es el factor humano, en el que cada persona, empezando por los directivos, debe aportar sus mejores cualidades profesionales a la organización.

Las competencias involucran las siguientes características individuales:

TRABAJO FINAL

Conocimientos: Capacidad de incorporar, procesar y retener información o significados sistematizados o desarrollados que pueden expresarse a través del lenguaje. Ciertamente, gran parte del conocimiento humano se registra y transmite a través del lenguaje oral o escrito.

Habilidades: Capacidad para realizar determinado tipo de actividades físicas y mentales o interpersonales. Pueden ser: destrezas físicas, habilidades sociales y habilidades intelectuales.

Actitudes: Es una manera estable y duradera de ver las cosas que predispone a responder de determinada forma frente al estímulo y no de otra.

Motivaciones: Determinan el comportamiento de las personas hacia diferentes tipos de acciones: logro, afiliación y poder.

Rasgos de personalidad: Justifican los tipos de reacciones ante determinadas situaciones.

Autoconcepto: valores relacionados con las actitudes y auto-imagen.

Los estudios que lleva a cabo la Organización Internacional del Trabajo revelan que muchos países también están implantando amplios programas de formación basada en las competencias que cumplen las exigencias de adaptabilidad y flexibilidad de unos mercados de trabajo en rápida evolución. En un cierto número de países se han adoptado sistemas para el reconocimiento del aprendizaje previo, ya sea institucional o no institucional. El reconocimiento del aprendizaje previo mejora la empleabilidad y facilita el ingreso y el reingreso en la educación, la formación y el empleo. Los marcos de calificaciones permiten a los individuos adquirir, a su propio ritmo, competencias que conduzcan a una empleabilidad y mundialización, papel fundamental de la formación.

La capacitación basada en competencias se caracteriza por:

- a) Las competencias han sido cuidadosamente identificadas y estandarizadas.
- b) En el contenido, la teoría que soporta a la práctica están completamente integradas. El conocimiento que se requiere para comprender y apoyar las acciones y decisiones que deben ejecutarse se entrega con ocasión de la práctica.
- c) Los recursos de aprendizaje (materiales didácticos, materiales audiovisuales, instructivos, etc.) son claves para adquirir el dominio de la competencia y se diseñan tanto para el aprendizaje de conocimientos como para el desarrollo de habilidades.
- d) Los métodos de enseñanza deben asegurar el dominio de lo aprendido. La premisa es que todos los participantes pueden dominar la habilidad o el conocimiento requerido, siempre que se les dé el tiempo suficiente y se utilicen los métodos didácticos apropiados.
- e) Los procesos de enseñanza y aprendizaje, debe respetarse el ritmo que fije el mismo participante.

Por su naturaleza, la Capacitación en competencias tiene un antes, durante y después de la acción capacitadora que es importante diferenciar. Un aspecto vital es el adecuado diseño del sistema

TRABAJO FINAL

de enseñanza y aprendizaje que debe relacionar de modo óptimo la a) materia, b) la metodología instruccional c) los recursos didácticos, d) el tipo de instructor y e) el nivel de los participantes.

La propuesta de Capacitación contempla:

- Centra la mirada en las personas como situadas en una realidad que condiciona y que pueden transformar.
- Promueve la consideración de la diversidad como un atributo de las personas y de la realidad
- Enriquece las relaciones sociales y, por tanto, posibilita y favorece aprendizajes e intercambios.
- Reconoce y aprovecha distintos espacios de producción de saberes, y
- Facilita la construcción de recorridos personales adecuados a intereses y perfiles diversos y a entornos también variados, vinculándolos al mundo del trabajo.

Para realizar la capacitación se utilizará el dispositivo de taller. Se opta por la modalidad de taller porque según Dice Ander Egg: "En lo sustancial el taller es una modalidad pedagógica de aprender haciendo". En este sentido el taller se apoya en principio de aprendizaje formulado por Froebel en 1826: "Aprender una cosa viéndola y haciéndola es algo mucho más formador, cultivador, vigorizante que aprenderla simplemente por comunicación verbal de las ideas".

El taller se organiza con un enfoque interdisciplinario y globalizador, donde el profesor ya no enseña en el sentido tradicional; sino que es un asistente técnico que ayuda a aprender. Los participantes aprenden haciendo y sus respuestas o soluciones podrían ser en algunos casos, más válidas que las del mismo capacitador.

Llamaremos taller a una modalidad para organizar el proceso de enseñanza y aprendizaje, un lugar lo más parecido posible a la realidad cotidiana del adulto, donde se trabaja una tarea común, se elabora y se transforma algo para ser utilizado. Constituye un lugar donde se integran experiencias y vivencias, en el que se busca la coherencia entre el hacer, el sentir y el pensar, examinándose cada una de estas dimensiones en relación a la tarea.

Hay algunos principios que, desde el punto de vista pedagógico, definen más acabadamente esta modalidad de enseñanza y aprendizaje.

1.-Aprendizaje en la práctica: los conocimientos se adquieren en una realidad directamente vinculada con el campo de acción de los participantes del Taller. Escenarios de trabajo

Se parte de la base de que aprender un concepto, ligándolo a la práctica en la que dicho concepto expresa su contenido, resulta más formador que aprender a través de una simple comunicación verbal de ideas. Cuando hablamos de práctica o de hacer, no nos referimos sólo al quehacer manual, obviamente. Estamos hablando del ejercicio de representar, o re-crear, mentalmente un proceso que

TRABAJO FINAL

implica una secuencia de acciones concretas y prácticas. Por ejemplo, re-crear un proceso de trabajo.

Aprender ligado a la práctica implica:

- Superación de la actual división entre formación teórica y formación práctica.
- Conocimientos teóricos adquiridos a través de un proceso que permita al educando elaborar esos conocimientos y no recibirlos digeridos.
- Formación a través de la acción/reflexión realizado por los participantes y el facilitador en conjunto.
- Consideración del conocimiento como un proceso en construcción, donde nunca se llega a la única y definitiva respuesta.

2.-**Participación:** todos los miembros del taller -educandos y educadores- hacen aportes para resolver problemas concretos y para realizar determinadas tareas.

3.-**Integración:** lo sustancial del Taller es realizar una tarea o un proyecto de trabajo en la cual se vayan uniendo progresivamente conocimiento y exigencias de la realidad social, elementos teóricos y prácticos, llegando a ser éstos los nervios vitales de la metodología empleada.

4.-**Interdisciplinariedad:** la modalidad del taller debe permitir o facilitar la articulación e integración de diferentes perspectivas profesionales en el análisis de una realidad que es común a todos los participantes.

5.-**Globalización:** la índole misma de la metodología exige de un pensamiento integrador y no de perspectivas fragmentadas de la realidad con la cual se está trabajando.

Desde luego esta metodología se convierte en valiosa si no excluye la reflexión, el análisis de lo que se hace, de cómo se hace y de por qué se hace, vale decir, teniendo presente la relación profunda de lo teórico y lo práctico, lo que va constituyendo la experiencia de cada sujeto.

Al ser participativa y basada en la propia experiencia, el impacto se produce tanto en el plano cognitivo, emocional y conductual por tal motivo se propone el abordaje del aprendizaje significativo¹⁴, para distinguirlo del repetitivo o memorístico. El aprendizaje significativo señala el papel que juegan los conocimientos previos del estudiante y estilos de aprendizaje en la adquisición de nuevas afirmaciones. Estima que aprender significa comprender y para ello es condición indispensable tener en cuenta lo que el estudiante ya sabe sobre aquello que se quiere enseñar. Por tal motivo la formación supone la creación y la transformación de las capacidades e implica la transferencia, es decir que se considera que una persona formada logrará utilizar sus aprendizajes en múltiples situaciones, entre ellas, las laborales.

14 Ausubel publica, 1963. "Psicología del aprendizaje verbal significativo"

TRABAJO FINAL

El participante debe poder tomar parte activa en el proceso de aprendizaje de forma que él pueda hacer sus propios descubrimientos y aprendizajes de valor y pueda experimentar y tomar conciencia de sus competencias y áreas a desarrollar.

METODOLOGIA UTILIZADA

Instrumentos de recolección de Datos: **observación, entrevistas, cuestionarios.** (Anexo 2)

Entrevistas semi estructuradas a Equipo Técnico y Educadores sociales

Cuestionario de Inducción a los jóvenes

Registro bibliográficos

- En el espacio de Taller se utilizara **la planilla de perfil** en la que se registrarán las observaciones que se vayan recopilando, se registra e identifica la evolución de las competencias que se hacen presente en las/los participantes.
- Por medio de **registros** de cada taller se obtendrá información sobre las pertinencia de las actividades, temáticas abordadas, evolución del proceso y resultados obtenidos.
- Se realizara un **cuestionario de evaluación** a las/los jóvenes al finalizar el taller para corroborar cuan efectivo fue el proceso.
- Se completará **la planilla de evaluación de competencias**, a fin de ir identificando el grado de desarrollo de cada competencia.

Grados

A: es el grado más alto, representa un nivel alto de desarrollo de la competencia

B: representa un nivel muy bueno de desarrollo de la competencia

C: minino nivel de desarrollo de la competencia

Martha Alles Diccionario de Competencias La Trilogia

- Reuniones del equipo de trabajo a fin de evaluar nuestra práctica y procedimientos.
- Presentación de informes a la SENAF a fin de que estén al tanto de los procesos de los jóvenes.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO O CAMBIO.

TRABAJO FINAL

A raíz de estas situaciones tan complejas se eleva este programa de capacitación para jóvenes en situación de vulnerabilidad social. Un programa sencillo y pretencioso al mismo tiempo, porque tiene en cuenta la situación real del joven que tiene el deseo o ese primer impulso necesario de querer capacitarse, descubrir otra forma de relacionarse con el trabajo, revalorizar sus saberes, para luego poder entrar en el mundo laboral.

Con la propuesta se busca contribuir al desarrollo personal e integral de los mismos, fomentar el aprendizaje de la toma de decisiones y la participación en su propio proceso de crecimiento, proveerles de herramientas técnicas del ámbito de los recursos y articular con instituciones de capacitación para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Se considera que es una responsabilidad compartida, aunar fuerzas y asumir el compromiso con la realidad de muchos jóvenes que están atravesando situaciones de falta de acceso a oportunidades y evitar la exclusión, por ello preparar a los jóvenes en situación desfavorable nos permite contribuir de a poco a que los mismos incorporen herramientas, competencias y habilidades para poder enfrentar los retos del mundo laboral moderno.

Consideramos que dichas herramientas son capaces de ayudar a transformar las condiciones de desigualdad e inequidad que hacen injusta la sociedad actual. No basta con lograr que un puñado de personas aprenda a desempeñarse de mejor manera en la vida diaria. Eso importa, pero no alcanza, porque las habilidades son más potentes cuando contribuyen a un bienestar que incluye el contexto y las personas que lo habitan.

Los recursos que se requerirán son:

Recursos humanos para llevar a cabo el taller

Espacio físico que cuente con mesa, sillas, dvd y televisor.

Recursos económicos: gastos de fotocopias, llamadas telefónicas, y traslados.

EJES DE TRABAJO

1-Talleres de Habilidades Laborales	2-Articulación con Instituciones Privadas y Públicas.
Frecuencia: dos veces a la semana con una duración de dos horas aproximadamente. Carga horaria de 20/25 hs. Modalidad: Grupal- vivencia y participativo Se considera que las experiencias y vivencias colectivas favorecen y enriquecen la vida del	Contacto con Instituciones de Capacitación El proceso por el que transcurre cada joven permitirá conocer sus inquietudes, preferencias y perspectivas de futuro, es decir aprender algún oficio o seguir estudiando. Por ello, mediante una carta de presentación se solicitaran becas para

TRABAJO FINAL

<p>otro.</p> <p>Lugar: Casa el Aljibe</p> <p>Sito en calle Rio Negro 789 B° Observatorio</p>	<p>que los jóvenes sean eximidos del pago mensual del cursado. Se buscará sensibilizar e informar sobre las distintas realidades por la que atraviesan las/los jóvenes a los fines de que dicha capacitación contribuya a adquirir mayor capital laboral y favorecer su empleabilidad.</p>
---	--

1- Talleres de Habilidades Laborales

En los talleres se brindará información sobre el mercado laboral y lo que implica la búsqueda laboral. Se trabajará sobre la motivación e intereses de las/los jóvenes, expectativas, las particularidades de su entorno social y productivo, la revalorización de los saberes y habilidades para el trabajo que hayan adquirido en distintos espacios de aprendizaje y experiencia; y las estrategias adecuadas para planificar y desarrollar su camino de búsqueda, formación y acceso al empleo.

Según cada caso particular se acompañará al/la joven en su proceso de inducción, fortaleciendo su situación laboral y reforzando la adquisición de aptitudes y capacidades laborales (horarios, presencia, desempeño, responsabilidad, respeto, etc.) a fin de que los mismos conserven su puesto de trabajo, especialmente en contextos de crisis, cambio e incertidumbre que requieren de mayor protagonismo, autonomía y flexibilidad.

Como material de trabajo se elaboró un Manual práctico y teórico, el mismo está compuesto por 12 módulos. Los cuales se van trabajando de manera gradual y complementaria. Se comienza con: análisis del contexto, mercado: oferta y demanda, búsqueda de trabajo, responsabilidad, reconocimiento a la autoridad, comunicación, trabajo en equipo, solución de problemas, iniciativa, proactividad, dominio personal, autoconocimiento, adaptación al cambio, trabajo bajo presión, motivación, derechos y obligaciones y entrevista laboral. Este proceso sigue una estructura que posibilita al joven transitar por un periodo de entrenamiento a los fines de trabajar todo lo concerniente a la vida laboral para que cuando estén incluidos repliquen lo aprendido y trabajado en el espacio. En cada módulo se comenzara a trabajar con preguntas que les permitan conectarse con sus saberes, por ejemplo: ¿qué entendés por trabajo en equipo? ¿Qué es?

Para ello se crearán escenarios laborales que a través de distintas dinámicas, juegos y desde la técnica de rol play se intentará que los jóvenes puedan familiarizarse con distintas situaciones que podrán experimentar en un futuro trabajo.

Es fundamental que las actividades les generen diversión y disfrute también, porque al mismo tiempo están desarrollando sus procesos de pensamiento sin necesidad de explicitarlo.

TRABAJO FINAL

Por tal motivo se considera fundamental acompañar a los jóvenes en este proceso con herramientas que les permita acceder al mercado laboral.

En el espacio se hará uso de medios audiovisuales, fotográficos, escritos etc, para profundizar y reforzar lo trabajado.

Utilizamos instrumentos para analizar y evaluar cada encuentro, lo hacemos mediante la **Planillas de Observaciones y de evaluación (Anexo 2)** que contiene cada competencia con sus correspondientes indicadores y los grados

Estos elementos nos aportan datos singulares y característicos de cada joven.

En los talleres se trabajan las siguientes Competencias¹⁵:

Responsabilidad:

Actitud del que cumple sus obligaciones de la forma debida, es la habilidad del ser humano para medir y reconocer las consecuencias de un episodio que se llevó a cabo con plena conciencia y libertad.

Capacidad para demostrar preocupación por llevar a cabo las tareas con precisión y calidad, con el propósito de contribuir a través de su accionar a la consecución de la estrategia organizacional.

Capacidad para respetar las normas establecidas y las buenas costumbres tanto en el ámbito de la organización como fuera de ella.

Dominio personal:

Capacidad para direccionar y canalizar las emociones y pensamientos posibilitando una coherencia entre el pensar, sentir y hacer, permitiendo afrontar distintas situaciones a fin de alcanzar bienestar.

Autoconocimiento:

Capacidad que nos posibilita conocernos en nuestras fortalezas y debilidades, gustos, deseos permitiendo poder realizar elecciones acordes a los mismos.

Al autoconocimiento se accede a partir de preguntas que cada persona se formula permanentemente, como por ejemplo, ¿Quién soy?, ¿Qué vida quiero?, ¿Cómo puedo lograrla? Las respuestas que se obtienen dan sentido a la existencia propia, perfilan el futuro y desarrollan la autonomía y la autoestima. Conocerse es el soporte y el motor de la identidad y de la capacidad de comportarse con autonomía.

De esta manera, conocerse, saber qué se quiere en la vida e identificar los recursos personales con que se cuenta para lograrlo, son aspectos que le permiten a una persona tener claridad sobre qué quiere emprender y desarrollar las competencias que necesita para lograrlo.

15 Alles, M. A. (2012) Nuevo enfoque Diccionario de competencias la trilogía..

Levy Levoyer, C. (1997) Gestión de las competencias

Mantilla Castellanos, L. & Chahín Pinzón, I. D. (2006) Habilidades para la Vida.

Decía Seneca “nunca hay viento favorable para quien no sabe a dónde va”

Para la persona que se conoce mejor, es más fácil ponerse en el lugar de la otra y relacionarse en forma sana y asertiva con las demás, precisamente porque reconoce en sí misma la naturaleza de los seres humanos.

A una persona se le dificultan varias facetas de la vida cuando no se conoce a sí misma. Queda en manos de emociones y sentimientos que no puede manejar ni aprovechar para enriquecer su vida personal y social, de necesidades que desconoce y no logra satisfacer, de gustos que no sabe cómo darse, de trabajos en los que no puede mostrar sus fortalezas, de personas con quienes no logra comunicarse.

La persona que se desconoce tendrá dificultad para afirmar y hacer valer sus derechos, sentimientos y necesidades en las relaciones con las demás. Sin saber qué se quiere en la vida y con qué recursos personales y sociales se cuenta, le resultará difícil forjarse un sentido de propósito y desarrollar planes y proyectos.

Iniciativa:

Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.

Reconocimiento a la autoridad:

Capacidad para respetar y responder a quien esté a cargo del puesto en donde se desempeña.

Capacidad para ejecutar la tarea que se asigna, aceptar consignas y en caso que se produzcan desacuerdos o malos entendidos plantearlos sin faltas de respeto y sin exabruptos.

Seguridad y confianza en sí mismo:

Sentirse convencido de que se es capaz y que se cuenta con recursos para llevar a cabo con éxito la tarea. Poder plantear ideas y puntos de vista con fundamento y criterio. Actuar sin necesidad de consultar a cada rato si está bien lo que se está por hacer.

Adaptación al cambio:

Contar con la flexibilidad necesaria para abandonar determinados comportamientos y adquirir otros, respondiendo a las expectativas de su nuevo rol o contexto laboral.

Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados, modificar su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover dichos cambios en su ámbito de actuación.

TRABAJO FINAL

Trabajo bajo presión: capacidad para mantener los mismos niveles de rendimiento cuando acontecen situaciones de presión.

Antes situaciones de presión mantener el ritmo de trabajo, llegar a los resultados en tiempo y forma, mantenerse tranquilo, poder expresarse adecuadamente.

Solución de problemas:

Capacidad para observar, descubrir y analizar críticamente deficiencias en distintas situaciones para definir alternativas e implementar soluciones acertadas y oportunas.

Comunicación:

Capacidad de escuchar y expresar conceptos e ideas en forma clara, cerciorándose de la comprensión por parte del receptor utilizando los medios de expresión o manifestación más adecuados.

Asertividad:

Capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás.

Una manera de desarrollar la asertividad implica abandonar el uso de lenguajes que señalan, culpabilizan y dicen cómo deben ser las cosas. Esta habilidad facilita expresar lo que sentimos sin lastimar. Para hacerlo, se han desarrollado muchas técnicas y modelos.

La comunicación también incluye la capacidad de escuchar. Por tal motivo es importante dar el lugar para que la otra persona también se exprese.

Además de las palabras, en la asertividad están involucrados otros elementos de la comunicación humana, como el contacto visual, el volumen y el tono de la voz, los gestos faciales y la postura corporal. Podemos comunicar asertividad, agresividad o inhibición no solo con lo que decimos, sino más importante aún, con la forma en que lo decimos.

Trabajo en equipo:

Capacidad de colaborar con distintas personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado.

Requiere capacidad para la relación interpersonal y para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.

- **Colaboración:**

Capacidad para apoyar y colaborar activamente con los integrantes de su propia área mediante una clara predisposición a ayudar a otros, incluso antes de que hayan manifestado expresamente la necesidad de colaboración. Capacidad para escuchar los requerimientos de los demás y para ayudarlos en el cumplimiento de sus objetivos, sin descuidar los propios

- **Capacidad de relación interpersonal.**

TRABAJO FINAL

Desde antes de nacer, los seres humanos estamos interactuando, en forma muy activa, con las demás personas y el mundo que nos rodea. Es en ese proceso permanente, interactivo y dinámico, que nos hacemos personas y aprendemos a ser lo que somos.

▪ **Empatía:**

Los seres humanos tienen la capacidad innata de “ponerse en los zapatos” de la otra persona para comprenderla mejor. Eso es lo que se llama empatía y permite “tender puentes” hacia universos distintos al propio, para imaginar y sentir cómo es el mundo de la otra persona, incluso en situaciones con las que no estamos familiarizados por experiencia propia.

Si bien la empatía es innata, eso no quiere decir que las personas nacen con la habilidad desarrollada. Como toda destreza, se requiere ejercitarse en ella y tener oportunidades para ponerla en práctica, de tal manera que se convierta en una habilidad de uso diario.

Motivación:

Deseo y voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de satisfacer ciertas necesidades.

La motivación es la fuerza que mueve a realizar actividades. Se está motivado cuando tenemos la voluntad de hacer algo y, además, somos capaces de perseverar en el esfuerzo que ese algo requiera durante el tiempo necesario para conseguir el objetivo que nos hayamos marcado.

Esa fuerza está directamente relacionada con las actitudes y valores, porque son las actitudes y opiniones los que dictan lo que se necesita en cada momento y lo que es importante y lo que no lo es o, dicho de otro modo, si se está dispuesto a hacer el esfuerzo.

Con frecuencia se distingue entre motivación externa y motivación interna. Se define la motivación externa como aquella provocada por un estímulo del entorno. Por ejemplo, un aumento de salario me puede animar a trabajar más. Por el contrario la motivación interna sería la que surge de uno mismo, sin necesidad de ningún estímulo externo.

2- Articulación con Instituciones Privadas y Públicas

Dependiendo de las inquietudes, intereses y expectativas que se vayan identificando en los jóvenes se articulará con instituciones privadas o del estado a fin de que puedan aprender algún oficio, realizar algún curso o seguir con estudios formales. Es fundamental que a partir de lo trabajado en el espacio se pueda elaborar un perfil de cada joven y acompañarlo a fortalecer sus capacidades para mejorar su empleabilidad y la formación en oficios, como los estudios favorecerán a ello.

Con respecto a las opciones de formación se piensa en las siguientes áreas:

Área Metalmecánica, Instalaciones y servicios:

TRABAJO FINAL

Ajustador Matricero Inicial, Operador de Mantenimiento, Operario de la Producción de la Industria, Representación Gráfica Manual y Asistida e Interpretación de Planos, Soldadura Semi-Automática Mig Mag, Soldadura de Chapas y Biseles con Electrodo Rutílicos, Celulósicos y Básicos etc.

Área Informática, imagen y telecomunicaciones Armado y Reparación de PC:

Computación, Diseño Gráfico Asistido por PC, Diseño CAD en 2 y 3 Dimensiones, Diseño de Página WEB., Operador Informático de Oficina con Orientación en Administración de Datos etc.

Área Administración, Comercio y Microemprendimientos:

Administración Contable, Calidad de Servicio y Atención al Cliente, Gestión de Ventas, etc.

Área Construcción, Instalaciones y Servicios Relacionados:

Instalaciones Eléctricas Domiciliarias, Instalaciones Domiciliarias de Agua, Instalaciones Domiciliarias de Gas, Área Servicios Turísticos, Hotelería y Gastronomía

Asistencia de Cocina:

Pastelería, Dulces y Conservas, Panadería, Cocina Básica etc.

Área Servicios de Estética Personal:

Peluquería, Corte Unisex, Colorimetría

Área Textil:

Costura Industria, Moldería Industrial, Confección de Indumentaria, Moldería a Medida de Prendas de Vestir, etc.

Con las instituciones que lo permitan y por intermedio del Equipo del personal del Aljibe, se realizaran solicitudes formales mediante notas a fin de solicitar una beca de eximición de pago (en el caso que sea privada) para que los jóvenes puedan incorporarse al curso respectivo. Se buscará sensibilizar e informar sobre las distintas realidades, es decir situación de falta de acceso a oportunidades y falta de recursos por la que atraviesan las/los jóvenes a los fines de que dicha capacitación contribuya a adquirir mayor capital cultural y favorecer su inserción laboral.

Considerando que el mercado laboral es cada día más exigente y contemplando la urgencia de trabajo ya que lo necesitan para sobrevivir, es muy importante que puedan aprender un oficio que les permita generar ingresos económicos. Los oficios permiten trabajar de manera autónoma y a su vez también les permitiría combinarlo con trabajo formal.

MANUAL DE HERRAMIENTAS LABORALES

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 1

BÚSQUEDA LABORAL

Para mí el trabajo es

El trabajo me sirve para

El trabajo no es

Los problemas que se generan sin el trabajo son

¿Me gustaría trabajar- necesito trabajar?

Escribe por orden de importancia las razones (desde la más importante como número 1)

1.....

2.....

3.....

4.....

¿Qué es trabajo?

Según la Ley 20744

Artículo 4º- Concepto de trabajo. Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

Artículo 22: Relación de trabajo. - Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen

TRABAJO FINAL

Trabajo en Negro: son contrataciones efectuadas de forma ilegal que permiten explotar y lucrar con los trabajadores.

Trabajo Autónomo: El trabajo autónomo tiene como características generales que es una actividad realizada por cuenta propia, desarrollada de forma independiente y no remunerada salarialmente.

Trabajo Voluntario (AD HONOREM): es el trabajo que se realiza sin recibir una retribución monetaria (generalmente realizado con fines sociales o educativos).

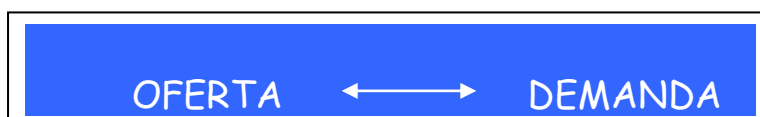
El trabajo dignifica a la persona.

El trabajo nos permite tener un ingreso económico, una seguridad, pero también es importante considerar el trabajo como una forma de desarrollar nuestras aptitudes y nuestras habilidades tanto físicas como mentales, contribuyendo a nuestro crecimiento personal y mejora de nuestra calidad de vida.

El trabajo debe brindarnos satisfacción por el esfuerzo realizado y debe permitirnos valorar lo ganado, o el resultado obtenido.

Confucio decía: "Encuentra un trabajo que te guste y no volverás a trabajar ni un sólo día de tu vida." Creo que esta es la clave: encontrar nuestra pasión y hacer de ella nuestro trabajo diario.

¿Qué es la Oferta y Demanda de trabajo?



Hoy el mercado exige adaptarse a contextos laborales cambiantes y complejos

Las empresas y/o instituciones necesitan empleados (demandan) y nosotros necesitamos trabajo, nos ofrecemos a las empresas.

Cada vacante que se necesite cubrir exige de las personas tener determinadas características personales, como el conocimiento y manejo de una técnica y/o tecnología particular las cuales deben responder o adecuarse a las características del puesto de trabajo.

Nuestro desafío es demostrar que se posee la capacidad para poder realizar las tareas que requieran en el puesto, lograr los resultados esperados, alcanzar objetivos y otorgar valor agregado a las tareas que se realizan.

El Lic. Ernesto Gore, ha sostenido que "mientras hay mucha gente que no consigue trabajo, no todos los trabajos consiguen la gente necesaria para desempeñarlos"

Dependiendo del puesto a cubrir cada uno deberá evaluar sus condiciones, conocimientos, competencias y trabajar aquellos aspectos que considere necesarios modificar o desarrollar para aumentar las posibilidades de inserción laboral.

La Búsqueda

¿DÓNDE BUSCO?

¿QUÉ BUSCO?



¿CÓMO BUSCO
TRABAJO?

Qué busco

Dependiendo de mis características personales, conocimientos, habilidades, voy a buscar un trabajo que se adecue a las mismas.

Como primer paso necesitamos conocernos. El proceso es particular porque "cada persona es diferente a la otra." Lo importante es reflexionar y pensar en lo que uno puede trabajar, para así, focalizar todos tus esfuerzos en esa meta"

Fortalezas: son las características y aspectos de la personalidad que se destacan. Son los puntos fuertes de una persona, pueden estar dados por las áreas de conocimiento o la información que manejan, las habilidades o acciones que desempeñan correctamente. Son las capacidades destacadas y reconocidas por los demás.

Debilidades: son aquellas características de nuestra personalidad, conocimiento, sentimientos y actitudes que funcionan como un obstáculo cuando queremos desarrollar una actividad.

Tanto las debilidades como las fortalezas no son permanentes pueden ser modificadas, desarrolladas etc.

TRABAJO FINAL

ACTIVIDAD: Medios para la búsqueda laboral

Responde cada uno de las preguntas argumentando el porqué de su respuesta.

¿Dónde buscas trabajo?

¿Te sirven las redes sociales para conseguir trabajo?

¿Qué hago si recibo una oferta de trabajo por el facebook?

¿Cuál es la información que contiene los clasificados? ¿Sirven para conseguir trabajo?

¿La mayoría de la gente por donde consigue trabajo?

¿Sirve que le cuente a un conocido que estoy desocupada/o?

¿Cuál es el medio más efectivo para conseguir trabajo?

¿Qué es una consultora? ¿Conoces alguna?

¿Cómo llevas tus datos a una consultora?

Dónde busco

Algunas de los medios posibles para buscar trabajo son:

- **Avisos clasificados:** son anuncios que se publican en los medios masivos de comunicación: diarios y revistas.
- **Consultoras de Recursos humanos:** son contratadas por distintas empresas que buscan personal. La manera de presentarse es a través de el curriculum vitae o ingresando sus datos por internet en la base de datos de la misma.
- **Agencia de Empleo.**
- **Red de Contactos:** La red de contactos también se denomina circuito informal. La misma se conforma por la red de amigos, conocidos, ex compañeros de trabajo, estudio, familiares y todas aquellas personas que puedan ayudarlo en su búsqueda.
- **Internet:** Podes enviar tu CV e ingresar tus datos personales en diferentes bases de datos de empresas, consultoras, bolsa de trabajo, u oficinas de empleo.
- **Presentaciones espontáneas:** Son aquellas que realiza el postulante sin responder específicamente a un aviso publicado o un puesto de trabajo en particular.

Cómo Busco

Buscar trabajo implica dedicación, esfuerzo y voluntad, es fundamental organizar y planificar los pasos previos a presentar un CV o presentarse personalmente en algún lugar.

Para esto debemos tener en cuenta:

- Determinar los lugares en donde presentare mi CV.
- Considerar costos y tiempo de traslado.
- Decidir y preparar que ropa usaré.

El Curriculum Vitae

El objetivo del CV es poder acceder a una entrevista de trabajo y poder mostrar:



Elementos básicos de un CV

Datos personales: Nombre, fecha de nacimiento, edad, N° de Cuil, domicilio, teléfono, DNI, estado civil, cantidad de hijos, nacionalidad, mail.

TRABAJO FINAL

Estudios formales y de capacitación: Estudios cursados (secundario y primario), cursos y otras actividades formativas

Experiencia laboral: Empresa, periodo trabajado, datos de la empresa como domicilio y actividad, tarea desarrollada al inicio y al egresar de la misma.

Otros aspectos personales: Hobbies, preferencias, expectativas y otros elementos que permitan conocer sobre qué se hace fuera del ámbito laboral, actividades que desarrolla en su tiempo libre.

Referencias: Aquellas personas que puedan brindar información de la persona. Sobre su desempeño y capacidad.

Tarea para la casa:

Realizar tu curriculum vitae. Traerlo impreso y enviarlo por mail a casaelaljibe@gmail.com

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 2

RESPONSABILIDAD

“Solo podemos respetar a los demás cuando uno se respeta a sí mismo. Solo podemos dar cuando nos damos a nosotros mismos.

Solo podemos amar cuando nos amamos a nosotros mismos”

Abraham Maslow



Pensando en la responsabilidad:

Que entiendo por responsabilidad_____

Encuentras alguna relación entre el trabajo y la responsabilidad_____

En qué momento de tu vida diaria consideras que has actuado de manera responsable_____

En qué momento de tu vida diaria consideras que no has actuado de manera responsable_____

CASO PRÁCTICO

Tema a debatir: RESPONSABILIDAD

Título: ¿De quién es la responsabilidad?

TRABAJO FINAL

Situación: Jorge es empleado de limpieza en el supermercado Almacor, su horario de trabajo es de de 14 hs a 20:00hs, como es sábado y tiene una fiesta le pidió a Manuel su compañero que lo cubra para el poder retirarse una hora antes; al retirarse antes Jorge deja sin limpiar unas bandejas en donde se realiza el pan en la parte de panadería, pensando que Manuel va a realizar el trabajo que a él le faltó.

El día Domingo Laura se presenta en su puesto de panadería en el supermercado Almacor, llegando una hora más tarde, ya que salió el día sábado y se acostó muy tarde. Al llegar apurada, comienza a realizar sus tareas y coloca el pan producido en las bandejas sucias que dejó Jorge el día anterior, sin observar que contenían el almíbar de las medias lunas. Al colocar el pan caliente horneado produjo que el pan absorbiera el almíbar. Laura lleva a la estantería el pan sin fijarse el estado en que se encontraba el producto.

Mariana quien se desempeña como vendedora de la panadería coloca el pan elaborado a la venta, sin corroborar el estado del mismo ya que considera que el producto viene supervisado. Un cliente solicita a Mariana que le dé un kilo del pan que está la vitrina, cuando Mariana lo saca comienza a caer del mismo un líquido espeso que produce incomodidad al cliente, el cual comienza a quejarse de la calidad de los productos que venden; y hace llamar al supervisor alegando que denunciará a Almacor por vender unidades en mal estado.

Francisco supervisor de la empresa, pasa por el lugar con un grupo de jóvenes, al cual está capacitando sobre la calidad de los productos. Cuando se encuentra con el reclamo del cliente; Francisco le pide explicaciones a Mariana, la joven empleada le expresa que el pan había venido así, a lo que él le expresa que debido a no fijarse el pan que estaba vendiendo deberá suspenderla por tres días sin goce de sueldo. Mariana que nunca había tenido un llamado de atención, ni llegadas tarde, ni ausentismos, se pone muy mal, pero decide terminar lo que queda de su jornada laboral realizando lo mejor posible su trabajo, para luego dirigirse personalmente a su supervisor y exponerle su disconformidad ante la sanción.

1- ¿De quién es la responsabilidad?

Clasificar del uno al diez según la actuación de cada empleado su grado de responsabilidad:
(Considerando el uno como muy baja responsabilidad y diez como muy alta responsabilidad)

Jorge	
Manuel	
Laura	
Mariana	
Francisco	

Debatir en grupo y acordar en conjunto el grado de responsabilidad que tiene cada integrante.

Jorge	
Manuel	
Laura	
Mariana	
Francisco	



Hoy el mercado laboral demanda de vos que respondas a los requerimientos y exigencias de diferentes puestos laborales, por tal motivo es importante que actúes con responsabilidad. Esto significa que tus empleadores evaluarán permanentemente tu desempeño a través de la **asistencia, puntualidad, buena presencia (aseo personal) y la ejecución de tus tareas** respondiendo y asumiendo las consecuencias.

Cuando realices tus tareas debes manifestar atención y cuidado con los materiales que manejes (recursos) tiempo y relaciones ya que demuestran tu grado de responsabilidad.

Considera también que **la responsabilidad debe partir de un compromiso contigo mismo**, siendo fiel a tus proyectos, anhelos y sueños.

Ten presente que la responsabilidad se aprende, se desarrolla, se modifica. Es cuestión de dedicarle tiempo, voluntad y trabajo.

RESPONSABILIDAD

ASISTENCIA



PUNTUALIDAD



Tarea para la casa:



"Pequeño gran nombre"

Ulises Bueno es el hermano menor del fallecido "el Potro" Rodrigo. Pudo hacer carrera despegándose de su hermano. Atraviesa uno de sus mejores momentos como cantante. Superó su problema con las drogas y quiere bailes cuarteteros sin violencia. "El cuarteto siempre fue parte de la cultura", dice.

Hasta llegar a unos de sus mejores momentos musicales, pasó por diferentes situaciones y según dice él: Nadando en las aguas peligrosas de las fiestas de la noche, Ulises empezó a coquetear con las drogas: "en la noche pasan muchas cosas tentadoras y que hacen mal- reflexiona-. A esas cosas las fui experimentando y me di cuenta de lo bueno y de lo malo. Hoy te puedo decir que me encuentro rehabilitado al ciento por ciento", asegura.

Ulises hace hincapié en que un músico es referente para los que lo siguen: "vos quieres ser como tu artista preferido y vas a hacer de lo primero a lo último para ser como él- dice-. Pero después salirse no es fácil, y la gente de abajo no tiene la posibilidad, como tengo hoy yo, de pagarse un psicólogo, tratamientos y cosas así; yo quiero ser, además de cantante, un ejemplo de que si se puede- confiesa-. Se puede ser cantante y ser sano. Cuando decís " yo lo manejo" es cuando menos la manejas", enfatiza.

Con respecto a la Escuela Ulises cuenta, "Mi hermano del medio dejó el colegio en tercer grado; yo ni siquiera lo empecé. Cuando dicen que la mejor escuela es la escuela de la calle, no es así- explica-. Puede ser que en la calle aprendas cosas, pero es cincuenta y cincuenta con el estudio. Creo que no hay que dejar nunca el colegio".

Con una mano en el corazón, Ulises reconoce que cuando sale a escena y ve a toda la gente esperándolo, siente un cagazo. "El día que no sienta eso me voy a tener que bajar- asegura-. Los nervios son parte de la responsabilidad, cuando tengo nervios es porque quiero que las cosas salgan realmente bien, me preocupa que toda esa gente que te vino a ver se lleve el mejor espectáculo. Es una presión muy grande: estar pendiente de los demás, de no equivocarme, de nombrar a todos. La gente se identifica mucho con sus banderas y con sus señas", dice.

Actividad:

1- ¿Cómo relacionas el texto con la responsabilidad?

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 3

RECONOCIMIENTO A LA AUTORIDAD

Actividad:

Rol Play: situaciones laborales

¿Qué les pareció?

¿Qué observaste de los personajes?

¿Vos que hubieras hecho en su lugar?

¿Hubo cosas que pudieron evitarse u/o modificarse? ¿Cuáles?

¿Qué es la autoridad?



La palabra **autoridad** se deriva del verbo latino "augere", que quiere decir **ayudar a crecer**.

Una persona **ejerce autoridad** por el cargo que ocupa. Por ejemplo: El director en la empresa, el gobernador de la provincia, el profesor en la clase o el padre-madre en la familia son, por principio, la autoridad. Como consecuencia de ello concede prestigio y reconocimiento que les permite tener autoridad.

La autoridad ejercida por una persona se relaciona

TRABAJO FINAL

directamente con la **posición y rol** que ocupa dentro de una Organización y no tiene nada que ver con la persona en forma individual. Como tampoco las consignas y reglas que imparte a los empleados responde a cuestiones personales, sino al rol o funciones que desempeña.

VOS PODÉS



Actividad: Representando una situación laboral.

Entre grupos de dos o tres integrantes deben representar una situación laboral que implique no reconocimiento a la autoridad.

Deben tener en cuenta para crearla las consignas que al pie se detallan.

Consignas:

- Definir dos personajes
- Definir lugar de trabajo
- Definir un conflicto laboral
- Identificar la falta de reconocimiento a la autoridad

En el espacio de trabajo te encontrarás con un rol que debes desarrollar, una tarea que debes ejecutar, con reglas y normas que debes cumplir y si llegaras a tener algún desacuerdo o malos entendidos deberás plantearlos sin faltas de respeto y sin exabruptos.

TRABAJO FINAL



Tarea para la casa: Para reflexionar

De acuerdo a cada afirmación analiza de manera reflexiva, sobre qué cosas se puede hacer o no, decir o no, en el lugar de trabajo. Justifica el porqué sí y el porqué no.

1-Cuando mi supervisor me pregunta porque no fui a trabajar, le digo que fue porque estaba muy decaída y no tenía ganas de ir.

2- Señora hago lo que puedo, si quiere más rápido vaya a otro negocio.

3- Si, no hay problema me quedo hasta terminar la tarea.

4-Si llegas quince minutos tarde te ponen ausente y te obligan a quedarte.

5-Si hoy no voy no importa, porque mañana recupero el día y les cuento porque no fui.

6-Le dije a mi compañera que mi supervisor es un guacho y ella le conto.

7-En mi lugar de trabajo sobró una resma de hojas que no usaron y me la lleve a mi casa.

TRABAJO FINAL

8-En mi trabajo voy a hacer lo que me gusta y no lo que me piden. Cuando no tengo ganas de algo no lo hago.

9-Lo que no pude llegar a hacer hoy lo dejo para mañana.

10-Los martes y jueves mi supervisor no va, así que aprovecha para llegar quince minutos más tarde, porque sé que no se entera y nadie dice nada.

11- En reiteradas oportunidades miento para ir al baño y poder usar el celular.

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 4

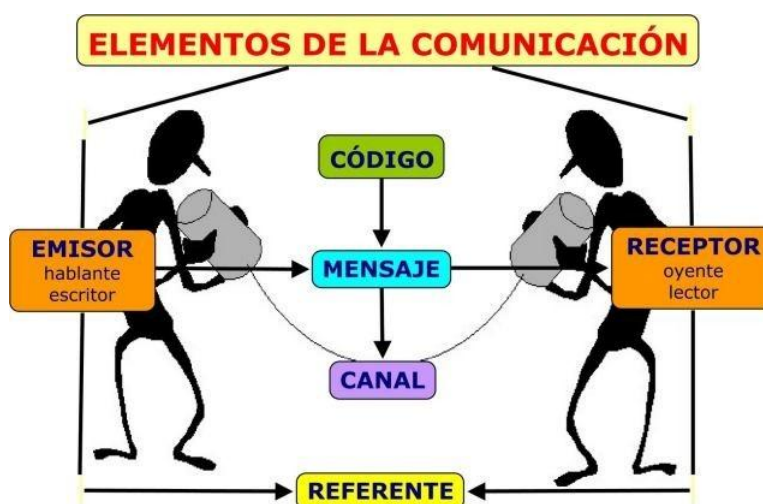
COMUNICACIÓN

Actividad: trabajo de a Dos.

Comparte con tu compañera/o lo que hiciste ayer. El otro compañero/a anota en un papel lo que va narrando el compañero/a y luego intercambian los lugares.

¿Qué es la Comunicación?

Capacidad de escuchar y expresar conceptos e ideas en forma clara, cerciorándose de la comprensión por parte del receptor, utilizando los medios de expresión o manifestación más adecuados (contacto visual, volumen y tono de voz, gestos faciales y postura corporal).



Factores que favorecen a una comunicación positiva:

- No manipular y no dejarse manipular por los demás.
- Hacer valer los propios derechos
- Manifestar empatía (capacidad para comprender y sentir la realidad del otro, sin perder de perspectiva la propia realidad)
- Demostrar interés en el relato.
- Hacer preguntas pertinentes al relato.
- Exposición de ideas de forma clara y coherente.
- Coherencia en el discurso.

Actividad: lenguaje- expresión

TRABAJO FINAL

Es importante que tengas en cuenta que te comunicas no solo verbalmente, sino también a través de las expresiones. Es por ello que en tu lugar de trabajo y en tu entorno en general necesitas tenerlas en cuenta para favorecer tu comunicación y generar relaciones positivas.

Consigna:

Observa cada rostro y clasifícalos según la emoción que te represente.

Para transmitir una idea, sentimiento o pensamiento Es **IMPORTANTE** considerar no solo **QUÉ DECIMOS SINO CÓMO LO DECIMOS**.

La asertividad: Capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás.

Una manera de desarrollar la asertividad implica abandonar el uso de lenguajes que señalan, culpabilizan y dicen cómo deben ser las cosas.

Desde la perspectiva de la comunicación no violenta, por ejemplo, Marshall Rosenberg propone un recurso didáctico sencillo, que consiste en una secuencia de cuatro pasos.

Describe lo que ha observado con los cinco sentidos:

- Es necesario hacer el esfuerzo de separar la observación de la interpretación, así como evitar las generalizaciones.
- Comunique las emociones y sentimientos que surgen de lo observado:
- Diferencie entre sus emociones y sentimientos, por un lado, y las conclusiones apresuradas que pueda obtener, por el otro.
- Exprese cuáles son sus necesidades
- Se trata de comunicar aquello que usted necesita para no experimentar de nuevo la emoción y el sentimiento que ha vivido.
- Exprese con claridad que quiere que haga la otra persona, con lo cual podría satisfacer su necesidad
- Indique con precisión el comportamiento que espera para atender su necesidad

Tarea para la casa:

Para reflexionar

La casa encantada

Se dice que hace tiempo, en un pequeño y lejano pueblo, había una casa abandonada. Cierta día, un perrito buscando refugio del sol, logró meterse por un agujero de una de las puertas de dicha casa. El perrito subió lentamente las viejas escaleras de madera. Al terminar de subir se topó con una puerta semi-abierta; lentamente se adentró en el cuarto. Para su sorpresa, se dió cuenta que dentro de ese cuarto habían 1000 perritos más observándolo tan fijamente como él los observaba a ellos.

El perrito comenzó a mover la cola y a levantar sus orejas poco a poco.

Los 1000 perritos hicieron lo mismo. Posteriormente sonrió y les ladró alegremente a uno de

TRABAJO FINAL

ellos. El perrito se quedó sorprendido al ver que los 1000 perritos también le sonreían y ladraban alegremente con él. Cuando salió del cuarto se quedó pensando para sí mismo: ¡Qué lugar tan agradable! ¡Voy a venir más seguido a visitarlo!

Tiempo después, otro perrito callejero entró al mismo sitio y se encontró entrando al mismo cuarto. Pero a diferencia del primero, este perrito al ver a los otros 1000 del cuarto se sintió amenazado, ya que lo estaban viendo de una manera agresiva. Posteriormente empezó a gruñir; obviamente vio como los 1000 perritos le ladraron también a él. Cuando este perrito salió del cuarto pensó: ¡Qué lugar tan horrible es este! ¡Nunca más volvería a entrar allí!

En el frente de dicha casa se encontraba un viejo letrero que decía: "La casa de los 1000 espejos" No eres responsable de la cara que tienes, eres responsable de la cara que pones. "Todos los rostros del mundo son espejos"... Decide cual rostro llevarás por dentro y ese será el que mostrarás.

Para responder:

¿Qué relación encuentras entre el texto que leíste y la comunicación?

TRABAJO FINAL

Actividad: El rumor

En los espacios de trabajo muchas veces sucede que la información que se maneja y transmite se distorsiona a partir de la interpretación que cada uno le da. Interfieren en la misma los prejuicios, preconceptos etc.

Desarrollo:

-Quien coordina prepara el siguiente mensaje:

"En la empresa de bebida Coca Cola han decidido desvincular 123 personas. La información oficial expresa que los motivos son por recorte de presupuesto. Algunos dicen que la razón del despido es el mal desempeño de los empleados, pero se sabe que Pablo Gómez, Fernanda Brizuela y Camila Flores han quedado efectivos, siendo que ellos mismos no han tenido una buena evaluación de desempeño"

2_ Se pide un mínimo de cuatro participantes, que se enumeren. Todos menos el primero salen del sitio donde estén. (El resto de los participantes son los testigos del proceso de distorsión que se da al mensaje; van anotando lo que va variando de la versión inicial.)

3- Quien coordina lee el mensaje al No 1, luego se llama el n° 2. Lo que le fue leído, sin ayuda de nadie. Así sucesivamente, hasta que pasen todos los compañeros.

4-El último compañero, en lugar de repetir el mensaje oralmente, es más conveniente que lo escriba en la pizarra, si es posible. A su vez, el que coordina anotará el mensaje original para comparar.

Para reflexionar

Entre lo que pienso,

lo que yo quiero decir,

lo que yo creo decir,

lo que yo digo,

lo que vos quieres escuchar

lo que vos escuchas

lo que vos crees comprender

lo que vos quieres comprender

y lo que vos comprendes

Hay, al menos, nueve posibilidades

de que no nos entendamos.

Sylviane Herpin.

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 5

TRABAJO EN EQUIPO

CAPACIDAD DE RELACIÓN



Para contestar:

¿Qué entiendes por trabajo en equipo?

¿Cómo te relacionas con tus amigos, compañeros etc?

¿En el trabajo como crees que debes relacionarte? ¿Por qué?

¿Qué relación encuentras entre lo que vimos de la comunicación y el trabajo en equipo?

Trabajo en equipo: es la capacidad del trabajador para establecer relaciones con sus compañeros, a fin de que cada uno pueda desempeñar las funciones de su cargo articulando las metas que le compete alcanzar con las metas de sus compañeros de trabajo y la meta final de la organización.

Requiere capacidad para la relación interpersonal y para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.

TRABAJO FINAL

Actividad para trabajar en equipo: Las Botellas

Material: 2 botellas, 1 balde, Papeles, cinta, cartón, plasticota, etc.

Consignas:

- El grupo se divide en dos equipos de trabajo.
- El objetivo (metas) es llenar con agua las botellas que estarán ubicadas al frente.
- Teniendo en cuenta los materiales (los recursos), tienen que construir un instrumento o herramienta que les permita llenar la botella.
- De a un participante por turno, realizarán el recorrido hasta llegar a la botella. No puede ser simultáneo y no puede repetirse el participante. Tienen que rotar.
- Termina cuando uno de los equipos alcanza a llenar las botellas.
- Dicha actividad deberá realizarse en 20 minutos.
- Se debate en grupo lo realizado.

Trabajo individual:

¿Cual fue tu aporte en el grupo?

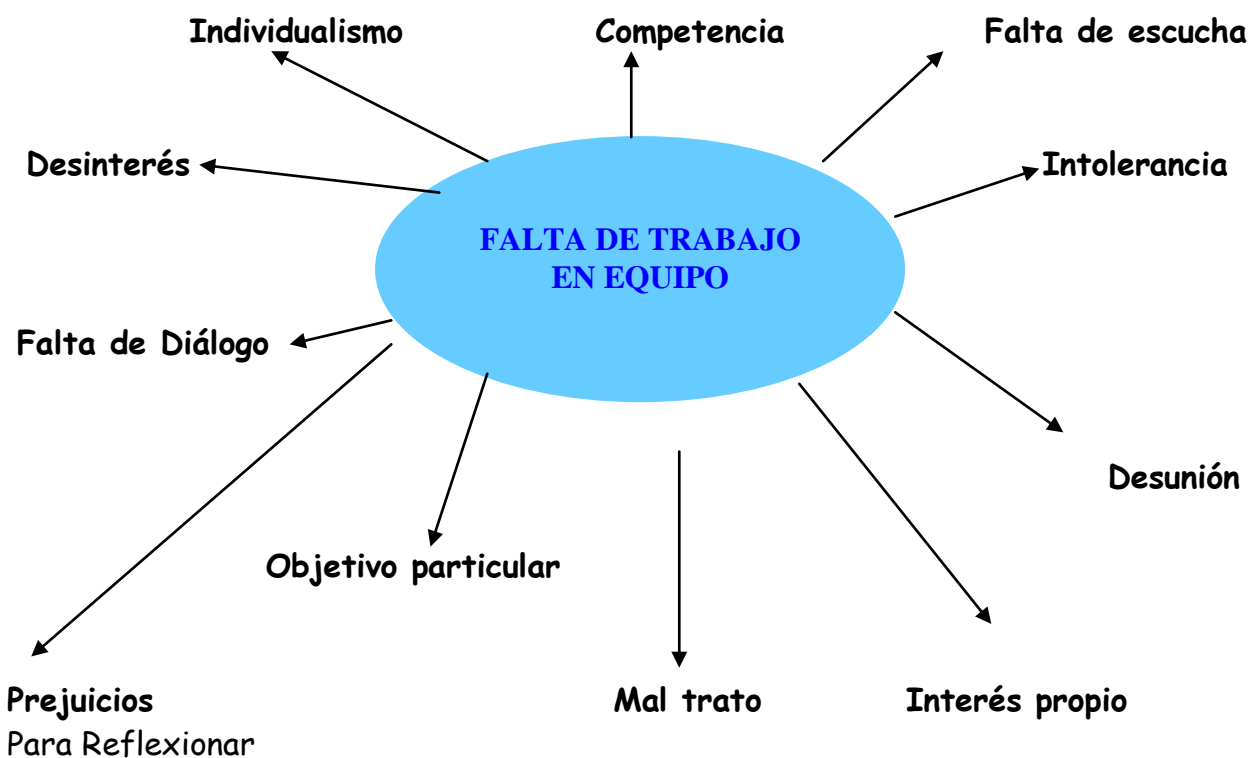
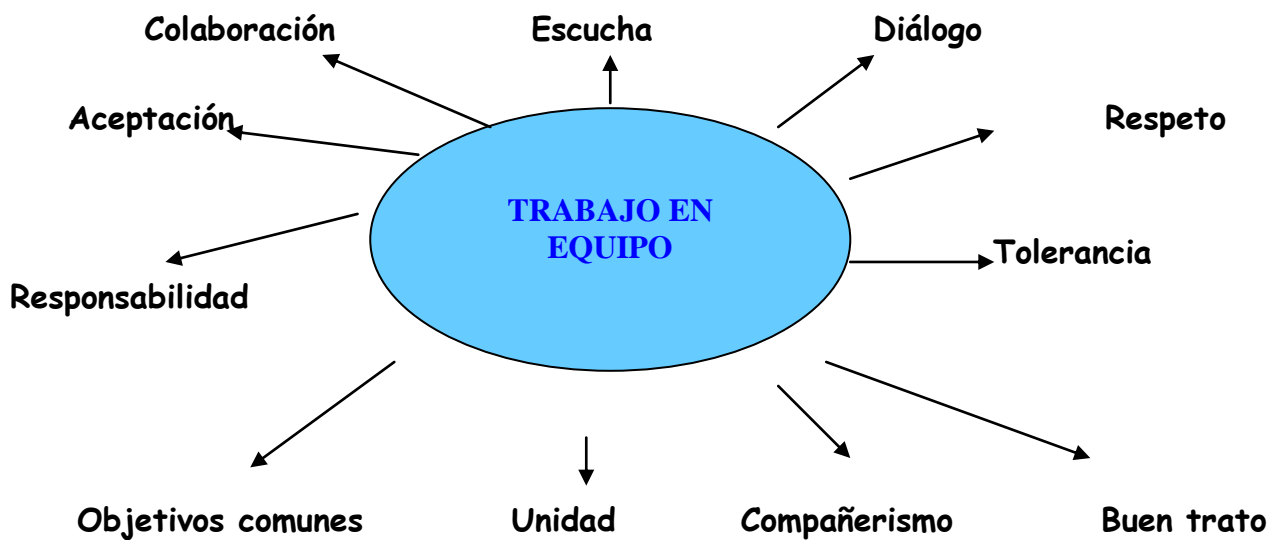
¿Cuál fue el aporte del resto de los integrantes?

¿Cómo te sentiste trabajando con los otros? ¿Tuviste alguna dificultad?

¿Qué cosas has encontrado en la dinámica que puedas relacionar con el trabajo?

TRABAJO FINAL

Para construir o generar trabajo en equipo vos podés contribuir desde tu aporte haciendo uso de:



TRABAJO FINAL

**HACER AL OTRO LO QUE TE GUSTARÍA QUE TE HAGAN
NO HACER AL OTRO LO QUE NO TE GUSTARÍA QUE TE HAGAN**

Actividad en grupo: La Torre.

¿Cómo te sentiste con el rol que se te asignó?

¿Qué te resultó más difícil?

¿Fue importante tu participación? Y la del resto? Por qué?

¿En qué crees que la actividad te sirve para el trabajo?

Tarea para la casa: Acróstico

- 1) Toda tarea tiene un fin o un_____
- 2) El trabajo es un_____. a la comunidad
- 3) El trabajo nos posibilita_____
- 4) Al realizar una tarea aprendemos una_____
- 5) En todo trabajo realizamos una_____
- 6) El ser_____ me hace tener poca experiencia.
- 7) Al trabajar cobro un_____

1	-----T-----
2	---R-----
3	---A-----
4	---B-----
5	---A-----
6	---J-----
7	-----O-----

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 6

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS



Para contestar:

¿Cuándo tengo problemas que hago?

¿Con que recursos cuento para resolver un problema?

Actividad para trabajar en grupo: El bote

Son un grupo de sobrevivientes de un naufragio, están en un bote y necesitan llegar a tierra. Por tal motivo entre todos deben establecer una estrategia que les permita lograr el resultado. En dicho bote hay dificultades con las que deberán lidiar para el traslado.

- 1- Todos están unidos mediante un elemento, que entre todos deben trasladar. Es decir que en ningún momento pueden soltarlo. En el caso que alguno participante deje de hacerlo tendrán que volver al inicio.
- 2- Durante el recorrido deberán ir recolectando las diferentes pistas que están distribuidas por el lugar y sorteando los obstáculos que se le presentan. **Siempre cuidando de no dejar en ningún momento el bote, ni de tocar el elemento a trasladar.**

TRABAJO FINAL

3- Al llegar al final del recorrido deberán armar una palabra con las letras que fueron recolectando.

Trabajo individual:

¿Cómo te sentiste con el rol que se te asignó?

¿Con que dificultades te encontraste? ¿Qué pusiste de tu parte para resolverlas? ¿Que puso cada uno de tus compañeros?

¿Qué relación encuentras entre la dinámica y el trabajo?

Solución de problemas

Es la Capacidad para observar, descubrir y analizar todo aquello que dificulta el desarrollo normal de una tarea y en base a eso implementar soluciones acertadas y oportunas.

La solución de problemas implica:

- ⇒ recolectar, organizar y analizar la información que resuelva el problema
- ⇒ aplicar alternativas para la solución de problemas.
- ⇒ Relaciones interpersonales

Creatividad

Contar con imaginación e ingenio para implementar alternativas y soluciones a las dificultades que se nos presentan.

La creatividad implica:

- ⇒ Originalidad en la realización de la tarea
- ⇒ Aportar ideas diferentes
- ⇒ Hacer cosas de manera diferente

Para resolver problemas nosotros podemos poner de nuestra parte: capacidad de adaptación, iniciativa, creatividad y proactividad. Nos servirá presentar una actitud flexible y abierta para reconocer en los mismos desafíos y nuevas oportunidades que nos permitan adquirir nuevos aprendizajes y construir nuestra propia historia.

TRABAJO FINAL

Actividad para trabajar en grupo: Resolución de problemas

Problema 1

Estaba en los gigantes con el grupo del aljibe, en un momento me fui al baño y cuando volví no encontré al grupo. Estoy sin abrigo, sin agua y sin comida. Seguí caminando y no encontré el sendero por el que veníamos, tampoco ninguna vivienda. Grite, llame y nadie respondió. Solo escuché el eco de mi voz.

¿Qué hago?

Problema 2

Realice el curso de herramientas laborales en el aljibe, lo termine muy bien y después no quede en la empresa en donde me referenciaron. Parece que no pase la entrevista.

¿Qué hago? ¿Cómo resuelvo la situación?

Problema 3

Quede seleccionada en una empresa, estoy feliz por ello. Sin embargo, estoy preocupada porque tengo que esperar un mes para cobrar el sueldo. No se cómo voy a hacer para trasladarme y pagarme los dos colectivos que tengo que tomar. Pensé en pedir dinero prestado pero ya tengo varias deudas con muchos parientes y amigos.

¿Qué hago? ¿Cómo lo resuelvo?

Problema 4

Estoy realizando un curso para que me ayuden a encontrar trabajo, en el recreo del taller junto con otros compañeros me voy a la vuelta a fumar un porro. Las profesoras se re dieron cuenta. Y ellas nos explicaron que a las empresas que nos presenten tienen que decirles toda la verdad sobre nosotros ya que de eso depende que pueda trabajar ahí.

¿Qué hago? Como lo resuelvo

Problema 5

Estoy trabajando en el depósito de Coca cola y me pidieron que haga una entrega para una fiesta en forja. Hace un mes que estoy a cargo del depósito y vi que uno de los empleados durante el empaquetamiento se fue a fumar un cigarrillo de marihuana. Le pido que se retire ya que no está permitido (como política de la empresa) el consumo en horario de trabajo.

¿Qué hago?

TRABAJO FINAL

Problema 6

Tengo un empleado que no participa, es buen empleado, llega a horario, hace su trabajo, sin embargo cuando le pregunto qué opina sobre algo no me responde, me dice que no sabe, que le da lo mismo. En varias oportunidades necesite que tenga iniciativa, que resuelva las cosas por sí solo y no lo pudo hacer.

¿Qué hago?

LO IMPORTANTE ES, poder anticiparse a los problemas teniendo una mirada previsor, conocerse a si mismo e intentar conocer el contexto en que uno se desarrolla. Mientras más conocimientos tenemos, más posibilidades de afrontar y enfrentar las dificultades que se nos vayan presentando.

Tarea para la casa:

Leer la situación e identificar tres posibles soluciones al problema que se describe:

Encontrar la solución para que la muchacha pueda continuar en compañía de su padre y cancelar la deuda.

Un mercader le debía una gran suma de dinero a una persona que le hizo un préstamo. La fecha de pago venció y el mercader no contaba con dinero suficiente para solventar su deuda. El prestamista estaba enamorado de la joven y linda hija del mercader y le propuso un acuerdo. Le propuso al mercader que cancelaría la deuda si su hija se casaba con él. Tanto el mercader como su hija quedaron sorprendidos ante tal propuesta. Al ver la reacción, el prestamista les propuso entonces dejar la solución del caso a la suerte. Para eso, sugirió colocar una piedra blanca y otra negra dentro de una bolsa de dinero vacía; Después, la muchacha debería tomar de la bolsa, sin ver, una de las dos piedras. De forma tal que si toma la piedra blanca, permanecería con el padre y la deuda se perdonaría. Pero si tomara la piedra negra se casaría con él. Por último, si se rehusaba a retirar la piedra, el padre sería encarcelado y ella moriría de hambre. El mercader tuvo que aceptar forzado. El prestamista se agachó para levantar las piedras del suelo y tratando de que nadie se diera cuenta tomó dos piedras negras y las colocó en la bolsa de dinero;

TRABAJO FINAL

pero fue visto por la muchacha. Le pidió entonces a la muchacha que retirara la piedra que indicaría no sólo su suerte sino también la de su padre.

1) Solución.....
.....
.....

2) Solución.....
.....
.....

3) Solución.....
.....
.....

Reflexión

Las ranas en la crema

Había una vez dos ranas que cayeron en un recipiente de crema.

Inmediatamente sintieron que se hundían, era imposible nadar en esa masa espesa como arenas movedizas.

Al principio las dos patalearon en la crema para llegar al borde del recipiente, pero era inútil, solo conseguían chapotear en el mismo lugar y hundirse.

Sintieron que cada vez era más difícil salir a la superficie a respirar.

Una de ellas dijo en voz alta: -"No puedo más. Es imposible salir de aquí, esta materia no es para nadar. Ya que voy a morir no veo para qué prolongar este dolor. No entiendo qué sentido tiene morir agotada por este esfuerzo inútil"

Y dicho esto, dejó de patalear y se hundió con rapidez. Siendo literalmente tragada por el espeso líquido blanco.

La otra rana, quizás más persistente, o quizás más tozuda, se dijo: -"No hay caso! Nada se puede hacer para avanzar en esta cosa. Sin embargo, ya que la muerte me llega, prefiero luchar hasta mi último aliento. No quisiera morir un segundo antes de que llegue mi hora".

Y siguió pataleando y chapoteando siempre en el mismo lugar, sin avanzar un centímetro. Horas y horas!

Y de pronto... de tanto patalear y agitar, agitar y patalear...La crema se transformó en manteca. La rana sorprendida dio un salto, y patinando llegó hasta el borde del pote.

M. Menapace

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 7

INICIATIVA/ PROACTIVIDAD



Video: Cadena de Favores

¿De qué se trata el video?

¿Qué es lo que más te gustó?

¿Qué actitudes se destacan de los personajes?

Iniciativa

Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro.

Proactividad

Cualidad positiva de anticiparse a una acción o actividad, realizar más de dos actividades o dar un plus a la tarea original sin necesidad de una orden superior.

TRABAJO FINAL

En buen castellano, es la persona a la que se le encarga alguna tarea y no se limita a terminarla según lo establecido, sino que supera las expectativas del mismo de manera positiva.

¿Para qué sirve la proactividad en un trabajo?

El empleado proactivo logrará desarrollar su aprendizaje en nuevas facetas, que quizás le permitan acceder a una futura jefatura, ya que al realizar distintas tareas puede adquirir mayores conocimientos, mayor responsabilidad y aprendizajes que le permitan afrontar distintas situaciones.

Como se puede desarrollar

Podemos demostrar realizar aquellas labores que sabemos que podemos desarrollar bien. Al hacer esto demostraremos que somos capaces de asumir nuevas tareas y por ende, nuevos retos. Es cuestión de actitud y aptitud, palabras con significados distintos pero que esta ocasión van de la mano, ya que una persona que tiene una actitud positiva necesita la capacidad de tomar buenas decisiones y tener buen criterio para ser considerado proactivo. Esto es un trabajo de jornada completa, ya que en algunas personas el ayudar puede ser una carga (¿en qué me beneficia que aprenda a hacer tal o cual cosa?), si deseamos ser proactivos, este es un buen paso. El proactivo es el que de buena gana aporta a la empresa, tanto en tareas como en ideas, y tiene sentido común y criterio para tomar una decisión sin depender del jefe inmediato. Es el que hace las cosas por aprender para sí mismo o para hacerlas más eficaces; a fin de cuentas, es casi su propio jefe, y sabe responder por sus errores ante cualquier eventualidad.

De acuerdo a las oraciones que se describen a continuación argumenta cuáles consideras que son actitudes proactivas y cuáles no lo son.

Realizo solamente lo que mi supervisor me exige, soy eficaz y eficiente.

Tome una decisión que no me correspondía tomar, asumí los riesgos porque mi supervisor no se encontraba.

El empleador moderno necesita gente que se comprometa con la empresa, y que sea capaz de hacer más cosas de las que se esperan de él.

Soy puntual, respetuoso y tengo mucha predisposición pero no voy a asumir más responsabilidad.

Llevar a cabo una tarea sin previa solicitud por parte del supervisor evitando que se produzcan nuevas necesidades.

TRABAJO FINAL

La Barca

Un hombre tenía una pequeña barca que siempre estaba atracada en el muelle del lago. Ya no se veía atractiva por lo que decidió contratar a un hombre del pueblo para que la pintara. El hombre accedió y ambos convinieron el precio del trabajo incluyendo materiales, por lo que el hombre trajo consigo brochas, pintura, y todos los materiales necesarios y comenzó a pintar la barca de un precioso y llamativo amarillo brillante.

Mientras pintaba, se dio cuenta de que la pintura se filtraba por el fondo de la barca, así que la revisó cuidadosamente y descubrió que había un pequeño orificio que hacía que la pintura se filtrara, por lo que decidió repararlo.

Cuando el hombre terminó su trabajo, recogió sus cosas, cobró su dinero y regresó al pueblo.

Al día siguiente, el propietario del barco se acercó a la casa del pintor para entregarle un nuevo cheque de una atractiva suma.

El pintor quedó sorprendido y le dijo:

- Pero si usted ya me pagó ayer en efectivo por el trabajo que le hice, ¿no lo recuerda?

- Efectivamente, le pagué por la pintura de la barca, que por cierto quedó muy bien. Sin embargo hay algo más... Cuando le pedí que pintara la barca, olvidé mencionarle el orificio que tenía desde hacía tiempo. Así que el dinero que le traigo no es por el trabajo de pintura, sino por arreglar la fuga.

- Bueno, sí, la reparé, pero era algo tan pequeño que no quise ni cobrarle ¿está usted seguro que me está pagando esta enorme cantidad por algo tan pequeño?

- Mi querido amigo, permítame explicarle... Cuando el barco se secó, mis hijos lo vieron tan flamante que decidieron salir de pesca. Yo no estaba en casa en aquel momento. Cuando regresé a casa, me di cuenta que habían salido en la barca, y me angustié muchísimo, pues recordé la fuga y que había olvidado darle a usted instrucciones de que la reparara, pero ellos no lo sabían...! Usted no puede imaginar el alivio y la alegría que sentí cuando los vi regresar sanos y salvos. Los abracé emocionado y fui rápidamente a revisar la barca. Fue entonces cuando me di cuenta de que usted lo había reparado. ¿Se da cuenta de lo que hizo, sin proponérselo? ¡Usted salvó la vida de mis hijos! No tendría dinero suficiente para pagarle su iniciativa de haber reparado ese pequeño orificio. Y esa buena acción por algo aparentemente tan insignificante por lo que no quiso cobrarme, evitó una tragedia, por lo que le ruego que acepte esto como una muestra de mi gratitud.

Tarea para la casa:

Describir tres situaciones en la que consideras que has tomado una iniciativa o has sido proactiva/o

TRABAJO FINAL

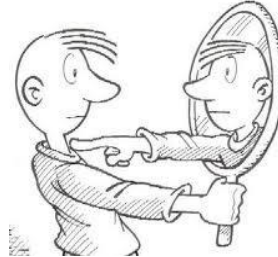
Describe 3 situaciones en las que consideras que no has tomado una iniciativa o no has sido proativa/o

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 8

DOMINIO PERSONAL

AUTOCONOCIMIENTO



Actividad N°:1

Realizar un autorretrato

- Comenzá observándote por fuera:

Cómo son tus ojos: _____

Cómo son tus cejas _____

Cómo es tu nariz: _____

Cómo es tu boca: _____

Cómo es tu cabello: _____

Ahora mira tu interior:

¿Qué cosas te gustan hacer? _____

¿Qué cosas no te gustan hacer?

¿Cómo sos con tus cosas? _____

¿Cómo sos con tus amigos? _____

TRABAJO FINAL

¿Cómo sos con tus tareas?

¿Cómo crees que te vé la gente?

El valor de aceptarme como soy

El intentar conocerse, aceptarse y valorarse nos lleva a que nos relacionemos con los otros de una manera más sincera, y nos ayuda a sostener en el tiempo la relación con los demás.

Conocimiento de uno mismo

Cuando aprendemos a conocernos a nosotros mismos, contamos con un instrumento invaluable que no solo mejora nuestra propia calidad de vida, sino también la de quienes nos rodean.

Ser capaces de entender, vislumbrar y analizar lo que nos pasa, lo que sentimos, sobre como reaccionamos o nos comunicamos, que cosas nos gustan y cuales otras nos disgustan, es el paso previo para afianzar conductas o para iniciar cambios profundos y necesarios que nos permiten crecer y madurar.

No existe una formula escrita que nos enseñe cómo hacer para conocernos y en principio aceptarnos. El camino no es fácil ya que debemos enfrentarnos con nuestras propias falencias, miedos y debilidades. Pero sin ninguna duda, transitarlo nos abre las puertas a lo posible. Cada uno encontrara su forma.

Lo importante es respetarse hasta las últimas consecuencias, entendiendo siempre el gran valor que tiene nuestra **VIDA. Porque es Única e Irrepetible.**

Actividad N°: 2

Trabajo individual

¿Qué relación encuentras entre el autoconocimiento y el trabajo? _____

¿Qué entiendes por dominio personal? _____

TRABAJO FINAL

Dominio personal

Capacidad para direccionar y canalizar las emociones y pensamientos posibilitando una coherencia entre el pensar, sentir y hacer. Nos posibilita controlar las respuestas a estímulos imprevistos. Evitando reacciones impulsivas que perjudiquen las relaciones dentro del espacio de trabajo.

Autoconocimiento

Capacidad que nos posibilita conocernos en nuestras fortalezas y debilidades, gustos, deseos permitiendo poder realizar elecciones acordes a los mismos.

Actividad N°4: QUÉ QUIERO Y QUÉ HAGO

A partir de lo que quiero (saber a dónde voy) puedo comenzar a planificar mis acciones:

Lo que hago

Puntos fuertes:

Puntos débiles:

Qué tengo a mi favor:

Qué tengo en contra:

Tarea para la Casa:

Saber dónde buscar

Cuentan que un día Federico estaba en la calle, en cuatro patas buscando algo, cuando se le acercó un amigo y le pregunto:

- ¿Federico que buscas?

Y él le respondió:

- Perdí una llave.

- Oh!! Federico!! Que terrible!! Te ayudare a buscarla.

TRABAJO FINAL

Se arrodillo y después de largos minutos de búsqueda infructuosa, le pregunto:

- ¿dónde la perdiste, cuando la perdiste?
- la perdí hoy a la mañana, en mi casa.
- ¿entonces, porque la buscas aquí afuera?
- porque aquí hay más luz

¿Cuál es el primer pensamiento, la primera persona, la primera cosa, que te viene a la mente a partir de esta lectura?

¿Conoces a alguien que en distintas situaciones se comporte como Federico?

¿Recordas alguna situación en la que te hayas comportado como Federico?

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 9

ADAPTACIÓN AL CAMBIO

TRABAJO BAJO PRESIÓN



DINÁMICA:

¿Cómo se sintieron?

¿Algo te resultó incómodo, qué?

¿Qué entendés por adaptación al cambio?

Adaptación al cambio

Contar con la flexibilidad necesaria para abandonar determinados comportamientos y adquirir otros, respondiendo a las expectativas de su nuevo rol o contexto laboral.

Manifestar cambios de conductas pertinentes al contexto en el cual se encuentre, pudiéndose acomodar a las circunstancias.

TRABAJO FINAL

Trabajo bajo presión:

Capacidad para mantener los mismos niveles de rendimiento cuando acontecen situaciones de presión.

Antes situaciones de presión mantener el ritmo de trabajo, llegar a los resultados en tiempo y forma, mantenerse tranquilo, poder expresarse adecuadamente.

Elementos que contribuyen a enfrentar el trabajo bajo presión:

- ⇒ Identificar alternativas para manejar y resolver los conflictos.
- ⇒ Promover acuerdos por consenso entre las partes que buscan solucionar los conflictos.
- ⇒ Respeto a los acuerdos establecidos colectivamente
- ⇒ Tolerancia a la Frustración

Actividad N°1: Caso Práctico

• Susana trabaja en atención al público, su tarea es atender y contener a los clientes. Los otros días un cliente muy nervioso reclama un producto que compro y que esta fallado. Quiere cambiarlo. La joven llama a depósito y le informan que el producto no tiene stock.

Llama a la supervisora y le pregunta que hace. La misma le responde que lo resuelva ella, que es parte de su trabajo.

¿Vos qué harías?

• Tu jefe te solicita que le entregues un trabajo que antes no te había pedido. Vos le explicas que no lo hiciste porque él no te lo pidió. Cuando le explicas que él no te lo había pedido él se enoja y te dice que no servís para nada. Esta situación ya se reiteró en otra oportunidad.

¿Vos qué harías?

• Marcela trabajo de cajera durante 2 años en el Híper Libertad, por su buen desempeño le ofrecen ascender al cargo de supervisora. Ella está muy contenta porque el horario es fijo y el sueldo se incrementa un %20.

Durante el primer mes de capacitación la joven se siente muy bien, ya que se capacitó en liderazgo y coordinación de RR.HH. Con respecto a esto no presentó ninguna dificultad porque a ella le encanta, dado que tiene mucha capacidad de relación y es muy extrovertida.

Al comenzar la segunda etapa de capacitación comienza a presentar dificultades porque tiene que aprender a manejar distintos programas de office y le está resultando muy difícil y además tiene dos hijos que le demandan mucho tiempo.

¿Vos qué harías?

TRABAJO FINAL

"NO SOMOS LIBRES DE ELEGIR LO QUE NOS PASA, SINO LIBRES PARA RESPONDER A LO QUE NOS PASA DE TAL O CUAL MANERA"

Fernando Savater

Actividad N° 2:

Dinámica grupal **Empresa de juguetes**

Actividad: Empresa de Juguetes

Ustedes son un grupo de operarios que pertenecen al área de diseño y confección de una fábrica de juguetes, como se acerca la fecha del día del niño y la empresa desea lanzar al mercado un nuevo producto que mejore sus ventas se les solicita que realicen un nuevo producto: "EL BARQUITO ESPACIAL" .Cabe destacar que la empresa desea que sea una estrategia de diferenciación. Por tal motivo el supervisor les solicita a ustedes que confeccionen 15 barquitos cumpliendo los siguientes requisitos:

- Que sean del mismo tamaño
- Que sean diferentes y originales en cada uno de sus diseños
- Que puedan flotar
- Para llevar a cabo dicha actividad ustedes como equipo contarán con un tiempo de 15min.
- Transcurrido este tiempo los directivos de la empresa se presentarán a los fines de evaluar los productos.

Para responder:

¿Cómo te sentiste?

¿En algún momento sentiste presión? ¿En qué?

¿Cómo relacionas la dinámica con trabajo bajo presión?

TRABAJO FINAL

REFLEXION

Había dos niños que patinaban sobre una laguna congelada. Era una tarde nublada y fría, pero los niños jugaban sin preocupación. Cuando de pronto, el hielo se reventó y uno de los niños cayó al agua.

El otro niño viendo que su amiguito se ahogaba debajo del hielo, tomo una piedra y empezó a golpear con todas sus fuerzas hasta que logro quebrarlo y así salvar a su amigo. Cuando llegaron los bomberos y vieron lo que había sucedido, se preguntaron: ¿Cómo lo hizo? El hielo está muy grueso, es imposible que lo haya podido quebrar con esa piedra y sus manos tan pequeñas!!!!

En ese instante apareció un anciano y dijo: "yo sé como lo hizo"..
¿Cómo?... le preguntaron al anciano y el contesto: "NO HABIA NADIE A SU ALREDEDOR PARA DECIRLE QUE NO PODIA HACERLO".

Tarea para la Casa:

Para responder

¿Durante tu vida que cambios tuviste que hacer? ¿Por qué?

¿Qué fue lo que más te costó?

¿Qué te genera cambiar? Que sentimientos, sensaciones (alegría, enojo, frustración etc.)

¿En qué momento de tu vida sentís presión?

¿Hay personas en tu entorno que te causan presión? ¿Por qué?

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 10

MOTIVACIÓN



Actividad N° 1:

Video: En busca de la felicidad

¿Te gusto el video? ¿Por qué?

Actividad N° 2:

¿Qué entiendes por motivación personal?

¿Crees que te sirve para tu vida? ¿Por qué? ¿Para qué te sirve?

Podes reconocer algún momento en que te sientas o hayas sentido motivada/o.

Motivación

Deseo y voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar metas, satisfacer necesidades y cumplir objetivos que me permitan poder realizarme como persona. Los factores que intervienen en dicha competencia son:

- ⇒ Entusiasmo
- ⇒ Dinamismo
- ⇒ Iniciativa
- ⇒ Voluntad
- ⇒ Deseos de superarse
- ⇒ Capacidad de crecimiento

Actividad N° 2:

Trabajo en equipo:

En conjunto deberán encontrar los ingredientes necesarios para elaborar la receta de los siguientes platos principales:

MENU 1: "experiencia positiva de trabajo".

MENU 2: "Quede efectiva porque"

MENU 3: "experiencia negativa de trabajo"

Consignas:

- 1- Determinar los ingredientes (insumos)
- 2- Describir los pasos a seguir
- 3- Establecer tiempo de cocción

Video de Célula creativa

Reflexión

LA ALEGRIA DE VIVIR

PHILL BOSMANS (Adaptación)

"Hola", amig@!!
Encuentra tiempo para ser feliz.
Sobre la tierra tú eres un milagro andante.
**Eres único, irrepetible,
Insustituible. ¿Lo sabes?**

TRABAJO FINAL

¿Por qué no estás satisfecho?
¿Por qué no eres feliz?
¿Por qué no te admiras a ti mismo
y de los que te rodean?
¿Encuentras tan normal, tan trivial
vivir, poder vivir,
tener ocasión de cantar
y bailar, de ser feliz?

Entonces,
¿Por qué te preocupas tanto
por las cosas de mañana
y de pasado mañana?
¿Por qué te aburres,
te encierras,
te anegas en un placer insensato
y duermes mientras brilla el sol?
¡Encuentra tiempo para ser feliz!

¡El tiempo no es
una autopista entre la cuna
y la tumba, sino un espacio
para crecer bajo el sol!

¡Vivir hoy! ¡Estar tranquilo!
¡Se feliz hoy!
Libera tu corazón.
No hagas depender
la alegría de vivir
y la paz interior
de una serie de nimiedades.

¡SIGUE ADELANTE!

Seguir adelante es la consigna que debes grabar en tu mente siempre que actúes con una conciencia recta.

Sigue adelante porque ya has aprendido que la vida nos abre una puerta donde se cierra una ventana.

Sigue adelante porque siempre has podido dar otros pasos cuando creías que estabas sin fuerzas.

TRABAJO FINAL

iÁnimo, sigue adelante como el agua que va hacia el mar, como la planta que ya duerme en la semilla, como el artista que ya ve la obra que apenas va a iniciar.

Sigue adelante recordando tus logros del pasado y pensando en tantos que vencen peores dificultades.

Fortalece la fe y dale alientos a la esperanza, con la certeza de que el mañana será mejor.

iÁnimo!, sigue adelante y aprende de las caídas. Ten fe en lo que sueñas, aunque esas metas parezcan lejanas. No te olvides de los demás, porque en el camino siempre nos encontraremos **con personas que necesiten nuestra ayuda**, no dejes pasar esa oportunidad.

Cree en ti, cree en los demás, insiste, no te rindas y así alcanzaras tus sueños!!!!

Tarea para la Casa:

Para responder

LOS MOTIVOS LABORALES DE CINCO MOZOS DE ALMACÉN

De acuerdo a cada uno de los comentarios que hacen estos mozos que trabajan hace un tiempo en relación de dependencia, analiza que tipo de motivación es la que tienen con respecto al trabajo.

ALFREDO: "¿Qué es lo que busco en un trabajo? Bueno eso ha ido cambiando con el tiempo. Antes de entrar a trabajar aquí, me daba a absolutamente igual trabajar en una cosa u otra; lo único que buscaba era algo que me permitiera dar de comer a mis hijos. Ahora lo que más me interesa es continuar trabajando aquí, asegurarme una estabilidad laboral"

ÁNGEL: "Pues mira, yo no sólo busco un sitio que me proporcione únicamente un sueldo; para bien o para mal, en el trabajo paso muchas horas al día y, por eso busco trabajar en un sitio donde haya buen ambiente, buenos compañeros, donde seas una persona y no un número más"

PEDRO: "la verdad es que a mí sobre todo me importa que se reconozca mi trabajo y que me sienta a gusto conmigo mismo, con lo que hago. A pesar de para otros, mi trabajo no es muy creativo ni interesante, yo estoy orgullo de lo que hago y me gustaría que los demás reconocieran lo que hago bien.

CARLOS: "Mi meta es encontrar un trabajo que me permita desarrollar el potencial que creo que tengo; que me permita ser creativo; que me presente dificultades que me obliguen a esforzarme y desarrollar cosas nuevas y esto, a su vez, me permita perfeccionarme. En mi trabajo actual, me siento infrutilizado y a veces frustrado"

TRABAJO FINAL

MANUEL: "Yo ya tengo 64 años. Llevo 20 años haciendo este trabajo. Mis huesos están resentidos de cargar constantemente peso, pero tengo que seguir haciendo, ya que ni mi mujer ni mis hijos ingresan dinero en casa y hay que comer"

RESPUESTAS

TRABAJADOR	TIPO DE NECESIDAD
Alfredo	
Ángel	
Pedro	
Carlos	
Manual	

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 11

SEGURIDAD Y CONFIANZA EN SÍ MISMO



¿Qué entiendes por seguridad y confianza en sí mismo?

¿Qué cosas o personas te hacen sentir segura/o y confianza/o?

¿Tiene alguna relación la seguridad y la confianza en si mismo con el trabajo? Describirlas

Seguridad y confianza en sí mismo

Sentirse convencido de que se es capaz y que se cuenta con recursos para llevar a cabo con éxito la tarea.

La seguridad nos permite poder plantear ideas y puntos de vista con fundamento y criterio y actuar sin necesidad de consultar a cada rato si está bien lo que se está por hacer ya que confiamos en nuestros conocimientos, capacidades y saber hacer.

Actividad para trabajar en grupo:

El castillo de las sorpresas

Consignas:

TRABAJO FINAL

Imaginen que Ustedes son un grupo de personas que se encuentran en un castillo encantado, en el cual hay muchas habitaciones y cada una de ellas se convierten en diferentes profesiones, por ejemplo: enfermeras, médicos, peluqueros, futbolistas, albañiles etc.

Cada uno de los participantes del grupo entrara en una de las habitaciones de la profesión u oficio que elija. Su misión será contestar a las preguntas de los compañeros que dependerán de la habitación en la que se encuentre para argumentar que pertenece a dicha profesión u oficio. Es decir que debe ser aceptado como uno más de la profesión.

Si consigue superar las preguntas que le hace el grupo, entra a formar parte del equipo profesional. En el caso de que no lo consiga superar, cambia de habitación volviendo a otro tipo de preguntas diferentes a otra profesión.

¿Cómo te sentiste?

¿Al tener que responder las preguntas? ¿Te sentiste segura/o y confiada/o? ¿Por qué?

Actividad Complementaria e Integradora: Juego de Postas

- **Objetivo:** identificar a través del juego las competencias trabajadas durante el proceso de taller.

Cada equipo parte con un objeto, el cual tendrán que cuidar durante todo el trayecto (responsabilidad). Insumos para armar la torta. (Azúcar, huevo, harina, limón)
A medida que vayan avanzando cada equipo deberá sortear los obstáculos.

- **Materiales:**
 -
 - Huevos
 - Harina Leudante
 - Azúcar
 - Crema de leche
 - 4 afiches
 - Revistas
 - Tijera y plasticota.

TRABAJO FINAL

Pasos a seguir:

- 1 Al comenzar el grupo debe dividirse en dos equipos.
- 2 A continuación se presentara el juego "camino al trabajo" en donde se detallaran las normas y reglas que deben seguir para sortear los obstáculos de las postas y así lograr el objetivo final que es elaborar una torta.
- 3 El grupo comienza el recorrido con los cordones atados de todos los integrantes en un solo nudo. De allí se dirigirán hasta la primera posta.
- 4 En el caso que no puedan realizar dicha tarea habrá una prenda que realizar

❖ Primera posta:

- Insumos : 4 huevos

Consigna:

Al llegar a la primera posta deben tomar los insumos, (huevo), y para continuar el recorrido se agregara dos nuevas reglas:

Un integrante debe taparse los ojos con una venda y además solo dos participantes pueden llevar los huevos. Una vez realizadas dichas consignas pueden continuar el circuito siguiendo con los cordones atados.

Prenda: quitar los cuatro huevos - **Llamado de atención.**

❖ Segunda posta

- Insumos 400 gr de Harina.

Consigna:

Al llegar a la segunda posta tendrán que: Elaborar en grupo un afiche en el que tendrán que escribir cinco factores que favorecen a la comunicación y cinco factores que no favorezcan a la comunicación. Para seguir el recorrido uno de los integrantes no puede poner los pies en el piso. El equipo puede eliminar una de las limitaciones-

Prenda: harina -**Apercibimiento**

❖ Tercera posta

- Insumo: Azúcar

Consigna:

Al llegar a la tercera posta los jóvenes tienen que atarse las manos y seguir el recorrido.

Deberán elaborar en grupo un collage en un afiche con las competencias del mundo del trabajo, al realizar la actividad no pueden dialogar.

Prenda: pierde el azúcar- **Te descuentan el día**

❖ Cuarta posta

- Insumos: ralladura de limón

TRABAJO FINAL

Consigna:

Definir entre los miembros del equipo dos roles, uno de ustedes tendrá que asumir el cargo de supervisor y el resto de empleados supervisados. Cada uno de los supervisados debe escribir una carta de presentación y argumentar porque razones es adecuado para el puesto. El supervisor a partir de la misma va a seleccionar al candidato que considere más óptimo. Tarea: Escribir una carta destacando las competencias, habilidades, actitudes que se necesitan para conseguir y poder quedar seleccionado en la empresa.

Prenda: pierde la ralladura de limón. **Te despiden**

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 12

DERECHOS Y OBLIGACIONES



Actividad N° 1:

Se forman dos equipos de trabajo: cada uno de los equipos tiene que clasificar con el acuerdo de todos, si la frase corresponde a un derecho o a una obligación laboral.

Establecer los derechos y obligaciones del espacio de taller.

Empleador	
Derechos	Obligaciones
Empleado	
Derecho	Obligaciones

Para responder:

¿Qué entiendes por derecho laboral?

¿Qué entiendes por obligación laboral?

TRABAJO FINAL

Artículo 14- Constitución Nacional

"Todos los habitantes de la nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita, de navegar y comerciar, de peticionar a las autoridades, de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino, de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa, de usar y disponer su propiedad, de asociarse con fines útiles, de profesar libremente su culto, de enseñar y aprender".

Artículo 14 bis

- Derechos individuales del trabajador
- Condiciones dignas y equitativas de labor
- Jornada limitada
- Descanso y vacaciones pagos
- Retribución justa
- Salario mínimo vital y móvil
- Igual remuneración por igual tarea
- Participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección
- Protección contra el despido arbitrario
- Estabilidad del empleado público

EL Derecho del TRABAJO

"Es el conjunto de normas, que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, que surgen de una prestación contractual, subordinada y remuneración del trabajo."

La ley 20744 de Contrato de trabajo, con sus reformas, enumera los derechos y obligaciones para los trabajadores y empleadores, que son sujetos del derecho del trabajo.

Si bien existen numerosas leyes que regulan la legislación laboral en la Argentina, esta es considerada eje vertebrador y es complementada por otras leyes y decretos.



TRABAJO FINAL

OBLIGACIÓN

Del latín *obligatio*, **obligación** es aquello que una **persona** está **forzada (obligada) a hacer**. Puede tratarse de una **imposición legal** o de una **exigencia moral**. Por ejemplo: "*Pagar los impuestos es una obligación de todos los ciudadanos*", "*Si quieres seguir trabajando para nosotros, tienes la obligación de llegar puntual todas las mañanas*". Una obligación, por lo tanto, puede ser un **vínculo que lleva a hacer o a abstenerse de hacer algo**, fijado por la **ley** o por una **normativa**. En varios países, **votar en las elecciones** es una obligación de todos los ciudadanos que cumplen con ciertos requisitos (tener más de 18 años, contar con un documento de identidad, etc.). Si la persona figura en el padrón electoral y decide no acudir a votar, habrá cometido una falta por no cumplir con su obligación cívica.

Actividad N° 2: Caso práctico

A partir de las distintas situaciones que se describen a continuación argumenta qué corresponde hacer a partir de los derechos y deberes del trabajar y del empleador.

Situación A:

Jefe

Soy la responsable de una empresa que vende insumos eléctricos

Supervisor

El supervisor está teniendo inconvenientes con un empleado que es la tercera vez que llega tarde. (Esta situación está impactando en la producción, por lo cual él supervisor está teniendo presión de su jefe).

Empleado

Es la tercera vez que llegó tarde, me levanto temprano y con tiempo pero cada vez que llego a la parada, el colectivo no para porque pasa lleno.

Situación B:

Empleador

El empleado falta y te avisa que no va ir porque su hijo está enfermo. Esto genera que te quedes sin personal para atender al público, ya que ese día solo le tocaba ir a él. Al día siguiente el empleado va pero no trae el certificado médico.

Empleado

Durante toda la noche tu hijo estuvo muy descompuesto y no pudiste ir a trabajar porque no había nadie que se quedara con él. Lo llevas hospital, te atienden y al salir te olvidas de pedir el

TRABAJO FINAL

certificado médico. Al otro día tu empleador te pide el certificado, pero no se lo puedes dar porque no lo tenes.

Situación C:

Empleador

Tenes un negocio de ropa y es el día de la madre, vos sabes que para esta fecha se vende mucho y vas a necesitar que tu empleado se queda más horas. Pero no se las vas a poder pagar como ya sucedió en otras oportunidades.

Empleado

Mi horario de trabajo es de 8hs a 18hs

Tarea para la casa:

Leer la síntesis de la ley 20744

TALLER DE HERRAMIENTAS LABORALES

MÓDULO 13

ENTREVISTA LABORAL



Actividad N° 1:

Me preparo para mi entrevista

Estoy buscando trabajo en _____ para ocupar el puesto de _____, a fin de desarrollar las siguientes tareas _____.

Los días y horarios _____
Convencida/o que puedo ofrecer mis (capacidades, habilidades, conocimientos) _____

Me presentaré a la entrevista.

La misma está dispuesta para el día 22 de Marzo a las 8:00hs.

Consignas:

A continuación acomodo las frases que se detallan, (en orden de prioridades) y descarto las que considere que no son apropiadas.

Luego debatimos en grupo.

- 1- Informarse sobre la empresa, sector de actividad y puesto a cubrir.
- 2- Me levanto una hora antes y me preparo para salir, veo que me pongo.
- 3- Prepare la entrevista con antelación.
- 4- Preparo mi aspecto personal, me pinto, me pongo los tacos y el escote que uso para ir al baile.
- 5- Me pongo la remera de mi equipo de futbol preferido.

TRABAJO FINAL

La entrevista laboral es el primer contacto directo con la empresa, por tal motivo es fundamental que te prepares adecuadamente ya que una primera impresión puede determinar tu selección.

Por eso debes considerar:

- **Presentación física y vestimenta:** la vestimenta es uno de los principales aspectos que se evalúan en la entrevista, como así también la higiene y aseo personal.

Al considerar que es un espacio formal debemos tener en cuenta:

El cuidado del pelo (que este peinado, de un mismo color, limpio, sin gorro). En caso de barba presentarse afeitado.

Aros y piercing

Preferentemente camisa y pantalón de vestir (planchados)

Uñas cortas, limpias y en el caso de estar pintadas deben estar prolijas.

Maquillaje discreto (base, corrector y pintura suave en ojos y boca).

- **Actitudes:** mostrar una actitud positiva y de responsabilidad, pensar que es una oportunidad para lograr el empleo. La actitud es uno de los elementos centrales que influyen en la decisión del empleador.

Debes demostrar:

Tu interés por el trabajo, buen ánimo (sonreír), entusiasmo, predisposición, tener en claro tus fortalezas, demostrar que lo que puedo hacer (mis capacidades se adecuen al puesto), seguridad. Confianza, respeto y amabilidad.

- **Puntualidad:** siempre se debe llegar a horario a una entrevista. Llegar tarde muestra poco interés para conseguir el empleo.

Hay que tener en cuenta:

En que vamos a llegar (calcular el tiempo colectivo, caminata), saber perfectamente donde es el lugar y por quien tenemos que preguntar (nombre de la entrevistadora)

Llegar al lugar antes de horario (cinco a diez minutos).

- **Vocabulario:** es recomendable que utilices un vocabulario formal, respetuoso, y acorde al lugar en que te presentas.

Ser correcto, tratar de usted, dejar se guiado por el entrevistador, responder solamente lo que me pregunta, no interrumpir, pensar antes de responder (evita decir no sé, porque si o porque no) claridad y coherencia en el relato.

- **Lenquaje corporal:** tener en cuenta las expresiones del rostro, movimientos, posiciones del cuerpo etc.

Se debe tener en cuenta:

Esperar que me indiquen donde sentarme

Preferentemente saludar con la mano (a excepción que el entrevistador salude con un beso)

Sentarse derecho

Mirar de frente a los ojos

TRABAJO FINAL

No cruzar las manos ni las piernas.

- **Conocimiento del CV:** Recordar y tener muy presente la información que se volcó en el CV.

Tener en cuenta:

Las fechas de mis anteriores trabajos.

Saber con claridad las tareas descriptas, como así también las personas que anote de referencia.

Si describo objetivos poder explicarlos.

- **Conocimiento de la empresa, puestos de trabajo, oferta laboral:** es útil que conozcas algunos datos de la empresa o negocio donde te presentas, como así el puesto al que deseas ingresar.

Tener en cuenta:

Los requisitos que se exigen como la experiencia, conocimiento, edad, capacitación, disponibilidad, etc.

- **Preguntas posibles:**

¿Para qué buscas trabajo?

Si todos los trabajos tuvieran la misma remuneración, el mismo requisito y las mismas exigencias

¿Qué es lo que realmente te gustaría hacer?

¿Por qué elegiste esta empresa?

¿Contame un poco de vos?

¿Qué transporte vas a utilizar para llegar al trabajo?

¿Qué es para vos ser responsable?

¿Cómo fueron tus experiencias laborales?

¿Qué aprendiste sobre tus trabajos anteriores? ¿Qué funciones desempeñabas dentro de la misma? ¿Cuánto cobrabas?

¿Qué dificultades tuviste? (plantear aquellas en las que pudiste superar la dificultad de manera positiva).

¿Te gusta trabajar con gente o prefieres trabajar solo?

¿Cuál de tus trabajos previos te han gustado más/menos? ¿Por qué?

¿Cómo te llevabas con tus compañeros, con tus jefes, con tus subordinados?

¿Cuál fue la situación más desagradable en la que te viste involucrada? ¿Cómo le hiciste frente?

Describe el mejor jefe que hayas tenido y el peor.

¿Cómo te relacionas con las demás personas?

TRABAJO FINAL

Si tuvieras un compañero que te molesta ¿Qué haces?

Si vos fueras el empleador ¿te contrarias? ¿Por qué?

¿Qué crees que puedes aportar a la empresa?

¿Cuáles son tus fortalezas?

¿Cuáles son tus debilidades?

¿Qué haces en tu tiempo libre?

Contame una anécdota de tu vida en la que resolviste con éxito una situación problemática

Defínete a ti mismo con cinco adjetivos calificativos. Justifícalos

¿Qué has aprendido de tus errores?

¿Acabas lo que empiezas?

¿Qué personas te sacan de quicio?

¿Háblame de tus actividades al margen de tus estudios?

¿Qué sabes de la empresa?

¿Qué te atrae de ella?

¿Qué ambiente de trabajo prefieres?

¿Cuál son tus puntos fuertes y tus puntos débiles para esta puesto?

¿Cuáles son tus objetivos a largo plazo? ¿Cómo crees que podrás lograrlos?

¿Cómo te enteraste de la existencia de este puesto?

¿Con que perfiles de jefes crees que no te vas a llevar bien?

¿Cuánto aspiras ganar de sueldo?

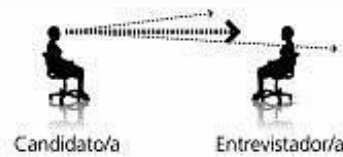
¿Prefieres trabajar en una empresa grande, mediana, pequeña, pública o privada? ¿Por qué?

Las claves del éxito en una entrevista

Una vez sentados frente a nuestro entrevistador hacemos que nuestro comportamiento y gestos se conviertan en un lenguaje. La expresión no verbal puede constituir un poderoso recurso.

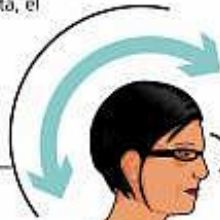
■ La mirada

Hay que mirar al entrevistador de manera correcta, **combinar la mirada** hacia él con el de su entorno.



■ Actuar con cabeza

Al **inclinarse la cabeza** durante una entrevista, el candidato transmite su **interés** por el tema.



■ Las manos

Se recomienda **gesticular con las manos a la vista** del interlocutor porque esta parte del cuerpo ayuda a identificar las intenciones.



Un **apretón de manos** blando o demasiado energético al saludar es uno de los errores más frecuentes.



■ Espalda

Debemos de mantener una **postura enderezada** pero no rígida.



■ El espacio

Hay que tener especial cuidado en **no invadir el espacio del interlocutor**, por ejemplo, cogiéndole un papel. Esta acción transmite cierto interés por dominar y cierta agresividad.

Espacio **no adecuado** para interactuar

■ Las piernas y los pies

La postura que se debe seguir al acudir a una entrevista es **sentarse correctamente**, con las piernas paralelas, y utilizando las manos con las **palmas abiertas** para explicar nuestro punto de vista.

■ El entorno

Estar cómodo en el lugar que nos **rodea** manifiesta control sobre situaciones desconocidas y **capacidad de adaptación**.

■ Los gestos



Un **gesto risueño** siempre es un buen indicador de relajación y alegría.



No mantener el **contacto visual** es un claro síntoma de inseguridad.



Sostenerse la cabeza o **taparse la boca** puede interpretarse de forma negativa.



Ayudando nuestros argumentos con **gestos** aumentamos la potencia del mensaje.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

Ilustración: MÓNICA ÁNGEL CARRONERO.

CONCLUSIÓN

Desde este programa se desea emprender el camino de integrar miradas, construir una visión conjunta y establecer acuerdos para que las acciones que se realicen vayan tendiendo puentes de una red que contribuya a dar respuesta de manera comprometida, responsable y sostenida en el tiempo a la problemática de desempleo por la cual transitan muchos jóvenes, especialmente los más vulnerables, siendo conscientes que todos los sujetos y ellos en particular merecen vivir dignamente y conseguir un ambiente de trabajo positivo y saludable.

Cuando los jóvenes mencionan las razones de las dificultades para conseguir trabajo, los primeros señalamientos se refieren a la falta de trabajo: “no hay nada”; pero también señalan que se sienten desorientados frente a la búsqueda de trabajo, ¿cómo y dónde buscar?; ¿qué decir? La falta de información y el hecho de no haber tenido oportunidades que les haya permitido desarrollar competencias para organizarse, autoinformarse, etc., son también señaladas.

Sumado a ello, las empresas tienen que hacer frente a la rápida evolución de su entorno competitivo, adaptarse a las nuevas demandas del mercado, no sólo en términos de conocimientos y tecnologías, sino también en términos de las competencias de sus empleados que les permitan desempeñarse de manera adecuada en su puesto de trabajo. Es decir los niveles de exigencia, la reducción de costos afecta la incorporación y permanencia de los empleados.

Desde mi formación profesional, que permitió profundizar, comprender y analizar las instituciones laborales se aspira a brindar a los jóvenes herramientas efectivas para su inserción laboral y para ello es necesario vincular estas dos realidades: empleados y empleadores.

Tomando contacto con esta población, que me interpeló y conmovió a comenzar a pensar en estrategias, dispositivos y así empezar a idear este futuro espacio de capacitación.

Esta propuesta me desafió a encontrar los puntos de unión de la profesión con lo público, privado y organizaciones del tercer sector, lo cual no me resultó sencillo, considero que es una construcción lenta que se va realizando con el correr del tiempo, porque creo que los profesionales de RR.HH tenemos que hacernos el lugar para llegar también al Estado Provincial y Municipio, a sus intervenciones y fundamentalmente a contribuir a humanizar y fortalecer todos los espacios laborales.

Poder trabajar les permitirá salir de su condición de vulnerabilidad social, que no solo estimo contribuirá a su desarrollo económico (transformando su entorno, para que este sea más propicio a la vida, el bienestar y el desarrollo humano) sino que ha de servir a su realización personal.

El trabajo decente pone al centro a la persona humana y resulta, por ende, promotor de la inclusión. Por ello, considero que la capacitación y educación en competencias es una herramienta para

TRABAJO FINAL

que cada persona, contribuya a transformar los entornos que niegan oportunidades, condiciones de exclusión que desconocen los derechos y el bienestar que merecen todas las personas.

“Todos tenemos una historia, estamos entretejidos por esa historia. No es ni buena ni mala, es una suma de dichas y desdichas, de incidentes, de accidentes, de alegrías y de sufrimientos. Mientras no se acepte que esa historia sea por cierto la nuestra, no es posible vivirla bien. Mientras no permanezca en la nostalgia de lo que no tiene, se queda en ese lugar mirando su frustración y no emprende su propio camino”

Francoise Doltó

Se quiere iniciar el camino de acompañar a cada joven con su historia, con sus características, con sus sueños, con su ser único e irrepetible a construir desde esa realidad, afrontarla y enfrentarla, formarse y prepararse para seguir escribiendo su historia.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. A. (2008). *Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2012) *Nuevo enfoque Diccionario de competencias la trilogía*. Buenos Aires: Granica.
- Blake, O. J. (2001) *La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones*. Buenos Aires: Machi.
- Blake, Oscar J., la capacitación, Ediciones Macchi, Buenos Aires, 1997, capítulo 4.
- Benedicto XVI, (2009). *Carta enciclicla Caritas in Veritate*.
- Bonantini, C. (2012) *Trabajo y juventud: efectos subjetivos y nuevas modalidades de representación del mundo laboral*.
- Castel, Robert. (1997). “*La metamorfosis de la cuestión social*”. Bs.As: Paidós.
- Galassi, G. & Vera M. L. *La situación de los jóvenes y el riesgo de la reproducción intergeneracional de la pobreza*.
- Gallart, M. A. *Los desafíos de la integración social de los jóvenes pobres: la respuesta de los programas de formación en América Latina*.- pp. A59- A94.
- Jacinto, C. (2008). *Políticas públicas, trayectorias y subjetividades en torno a la transición laboral de los jóvenes*. Buenos Aires: Pérez Sosto.
- Jacinto C. & Millenaar V. (2009) Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo, *Última década*.
- Kliskberg B. (2011). Como enfrentar la pobreza y la desigualdad- ¿Qué está pasando con los jóvenes en el mundo y en América Latina?, *Suplemento especial de Página 12, Octubre*.
- Levy Levoyer, C. (1997) *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Ley 26061, (2005) Ley de Protección Integral de los derechos de Niñas, Niños y adolescentes- Derecho al trabajo de los adolescentes. Art 25.
- Ley N° 9944, (2011). Promoción y Protección Integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes de la provincia de Córdoba- Córdoba: Senaf.
- Mantilla Castellanos, L. & Chahín Pinzón, I. D. (2006) *Habilidades para la Vida*. Bilbao: Edex
- Olivar, R. R. (2010). *Prosocialidad nuevos desafíos*. Buenos Aires: Ciudad Nueva.
- Organización Internacional del trabajo, (1998); Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999. Ginebra.
- Organización Internacional del trabajo, (2004) *Trabajo decente para jóvenes*. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (2005.) *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión. Ginebra.

TRABAJO FINAL

- Pérez E. (2001). Formación Ocupacional. Proyecto docente. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación. Barcelona: Universidad de Barcelona
- Real Academia Española (2001) Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española 22. ^a Edición versión electrónica <http://www.rae.es/rae.html> Autor.
- Spencer, L. M.; y Spencer, S. M.; (1993). Competence at Work, New York:John Wiley and Sons
- Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencia*. Talca: Proyecto Mesesup.
- Vargas, F. (2004): *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, Recuperado el 12 de Febrero de 2009 del sitio Web del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor)

ANEXO 1

TRABAJO FINAL

SINTESIS LEY CONTRATO DE TRABAJO 20744

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Contrato de trabajo. - Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres

Relación de trabajo. - Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

23: Presunción de la existencia del contrato de trabajo. - El hecho de la Prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Efectos del contrato sin relación de trabajo. - Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley. Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente

Trabajador. - Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los arts. 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Artículo 26: Empleador. - Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo

Artículo 32: Capacidad. - Los menores desde los 18 años y la mujer casada, sin autorización del marido, pueden celebrar contrato de trabajo. Los mayores de 14 años y menores de 18, que con conocimiento de sus padres o tutores vivan independientemente de ellos, gozan de aquella misma capacidad. Los menores a que se refiere el párrafo anterior que ejercieren cualquier tipo de actividad en relación de dependencia, se presumen suficientemente autorizados por sus padres o representantes legales, para todos los actos concernientes al mismo.

Artículo 34: Facultad de libre administración y disposición de bienes. - Los menores desde los 18 años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por esta ley, y de los bienes de cualquier tipo que adquieran con ello, estando a tal fin

TRABAJO FINAL

habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derecho sobre los mismos.

Artículo 40: Trabajo prohibido. - Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

Artículo 67: Facultades disciplinarias. Limitación - El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los 30 días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

Artículo 74: Pago de la remuneración. - El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

Artículo 75: Deber de seguridad (Texto según ley 24.557).

1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior se registrarán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

Artículo 76: Reintegro de gastos y resarcimiento de daños. - El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Artículo 77: Deber de protección. Alimentación y vivienda. - El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

Artículo 78: Deber de ocupación - El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber.

Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio. Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo

TRABAJO FINAL

Artículo 79: Deber de diligencia e iniciativa del empleador. - El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviesen en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar

Artículo 81: Igualdad de trato - El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Artículo 84: Deberes de diligencia y colaboración. El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean

Artículo 87: Responsabilidad por daños. El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones

Artículo 88: Deber de no concurrencia. El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

Artículo 92 bis: Del período de prueba - (Texto según Ley 25.877)

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia.

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare

TRABAJO FINAL

sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.

7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

Artículo 93: Duración. - El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de 5 años.

Artículo 94: Deber de preavisar. Conversión del contrato. - Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un mes ni mayor de 2, respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un mes. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 90, segunda parte, de esta ley.

Artículo 95: Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización. - En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Artículo 103: Concepto. A los fines de esta ley se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital.

El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Artículo 103 bis: Beneficios Sociales. (Incorporado por ley 24.700, modificado por dec. 815/2001 y prorrogado por dec. 510/2003) - Se denominan beneficios sociales a las prestaciones

TRABAJO FINAL

de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor de la empresa;
- b) Los vales del almuerzo y tarjetas de transporte, hasta un tope máximo por día de trabajo que fije la Autoridad de Aplicación.
- c) Los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados a través de empresas habilitadas por la autoridad de aplicación, hasta un tope máximo de un veinte por ciento (20 %) de la remuneración bruta de cada trabajador comprendido en convenio colectivo de trabajo y hasta un diez por ciento (10 %) en el caso de trabajadores no comprendidos;
- d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;
- f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- i) El pago de los gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

Artículo 104: Formas de determinar la remuneración. - El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso, por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

Artículo 105: Formas de pago. Prestaciones complementarias. (Texto según ley 24.700). - El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Artículo 116: Concepto. - Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, vacaciones y previsión

Artículo 118: Modalidades de su determinación. - El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios.

Los subsidios o asignaciones por carga de familia, son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital que prevé este capítulo, y cuyo goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encuentre en las condiciones previstas en la ley que los ordene y reglamente.

TRABAJO FINAL

Artículo 119: Prohibición de abonar salarios inferiores - Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 200.

Del sueldo anual complementario

Artículo 121: Concepto. - Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Artículo 122: Epocas de pago. - El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: La primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al Artículo 121 de la presente ley.

Artículo 123: Extinción del contrato de trabajo. Pago proporcional. - Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho habientes que determina esta ley, tendrán derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

Artículo 150: Licencia ordinaria. El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) de 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años;
- b) de 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10;
- c) de 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20;
- d) de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Artículo 151: Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia. El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el Artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

TRABAJO FINAL

Artículo 156: Indemnización - Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

Licencia ordinaria. - El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) de 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años;
- b) de 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10;
- c) de 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20;
- d) de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

Artículo 158: Clases. - El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) por nacimiento de hijo, 2 días corridos;
- b) por matrimonio, 10 días corridos;
- c) por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, de hijos o de padres, 3 días corridos;
- d) por fallecimiento de hermano, un día;
- e) para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Indemnización - Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada.

Artículo 160: Día hábil. - En las licencias referidas en los incs. a), c) y d) del Artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Artículo 161: Licencia por exámenes. Requisitos. - A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inc. e) del art 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

De la protección de la maternidad

Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo (Texto según ley 21.824). - Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado

TRABAJO FINAL

antes del parto, de modo de completar los 90 días. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

Descansos diarios por lactancia - Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de 2 descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. De la prohibición del despido por causa de matrimonio

DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración.

Aprendizaje y orientación profesional. Los menores de uno y otro sexo, mayores de 14 años y menores de 18 podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los arts. 32 y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán al trabajador menor la igualdad de retribución, cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores.

Menores de 14 años. Prohibición de su empleo. Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de 14 años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. - No podrá ocuparse menores de 14 a 18 años en ningún tipo de tareas durante más de 6 horas diarias o 36 semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborales. El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Del preaviso

Artículo 231: Plazos - (Texto según ley 25.877) El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;
- b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

Abandono del trabajo- El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.

Indemnización por despido sin justa causa- (Texto según ley 25.877) - En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o

TRABAJO FINAL

fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

ANEXO 2

TRABAJO FINAL

Perfil del Candidato

Nombre completo:
Edad:
Estado civil:
Nacionalidad:
Hijos:
Nº de cuil:
Dirección:
Teléfono: Cel: Mail:
DNI: Estado del DNI:
Experiencia laboral:
Duración del periodo del trabajo:
Tipo de contrato:
Tareas desempeñadas:
Actividad de la empresa:
Referencia; Nombre, Cargo, forma de localización:
Horario de trabajo:
Retribución bruta:
Baja (motivo)
Beneficios:
Características personales

TRABAJO FINAL

Motivaciones laborales
Expectativas futuras
Intereses culturales, hobbies, etc.
Tipo y características del trabajo o puesto que podría interesarle
Carnet de conducir:
Disponibilidad horaria: Disponibilidad para viajar: Otros:
Observaciones:

TRABAJO FINAL

CUESTIONARIO DE INDUCCIÓN

1- ¿Cuáles consideras que son tus necesidades prioritarias en tu vida?

2- ¿Qué haces para lograr satisfacer estas necesidades?

3- ¿Qué te gustaría aprender hacer para satisfacer estas necesidades?

4- ¿Consideras que la responsabilidad es algo importante en tu vida? ¿Por qué?

5- ¿Cómo te relacionas con las personas que te representan una cierta autoridad? ¿Por qué?

6- ¿Te consideras capaz de expresar las cosas que te gustan, piensas y sientes?

7- ¿Confías en que puedes sostener un trabajo por mucho tiempo?

8- ¿Cómo te relacionas con otros compañeros o amigos?

9- ¿Sabes trabajar en compañía de otras personas?

10- ¿Qué habilidades consideras que tienes para utilizar en el trabajo?

TRABAJO FINAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

1- ¿A partir de las necesidades que identificaste al inicio del taller, pudiste aprender algo que te permita satisfacerlas?

2- ¿Después de haber realizado este curso, consideras que se ha modificado en vos tu concepto de responsabilidad?

3- ¿Comprendiste que es el reconocimiento a la autoridad, da un ejemplo?

4- ¿Sabes cómo expresar las cosas que te gustan, piensas y sientes?

5- ¿Consideras que vas a poder sostener tu trabajo? ¿Por qué?

6- ¿Crees que vas a poder trabajar en compañía con otras personas? ¿Por qué?

7- ¿Pudiste identificar que habilidades tienes para el trabajo?

8- Tu participación ha sido muy importante, estas lleno de saberes, por eso nos gustaría que nos puedas expresar que cosas consideras que podemos modificar, que cosas no estuvieran buenas etc.

TRABAJO FINAL

ENCUESTA ANONIMA

¿Qué te sirvió del espacio?

¿Que no te gusto?

¿Algo que consideras que se puede modificar?

Alguna Sugerencia

TRABAJO FINAL

Planilla de Observaciones

Encuentro N°: Fecha:	Asistencia	Puntualidad
Observaciones		
Para trabajar:		
Encuentro N°: Fecha:	Asistencia	Puntualidad
Observaciones:		
Para trabajar:		
Encuentro N°: Fecha:	Asistencia	Puntualidad
Observaciones:		
Para trabajar:		

TRABAJO FINAL

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Fecha:

Lugar:

Profesión:

Función:

1- ¿Hace mucho que trabajas en la SeNAF?

2- ¿Qué podrías decirme de los jóvenes? ¿Cómo son? ¿Cuál es su situación?

3- ¿Sabes si los jóvenes tienen dificultades a la hora de buscar trabajo? En el caso que si, podrías describirme cuales.

4- ¿Conoces si han tenido alguna experiencia laboral? Si/ No

5- ¿Qué tipo de trabajo? Formal, informal, en relación de dependencia, protegido, etc

6- ¿Hay acciones o programas que del estado o sociedad civil que contribuyan a la inserción laboral de los jóvenes?

7- ¿De qué manera impacta en los jóvenes tener trabajo?

