



O. C. L. - 5TO AÑO

ORIENTACION EN CONTEXTOS LABORALES

MATERIAL DE CATEDRA - DEPARTAMENTO CONTABLE



MATERIAL DESARROLLADO POR EL DEPARTAMENTO CONTABLE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO

N° 46

DOMINGO GUZMAN SILVA

MARZO 2025



Orientación en Contextos Laborales

INDICE

TEMA 1: El trabajo

Diferencia entre Vocación, Ocupación, Oficio y Empleo	2
Definición de Trabajo	4
Historia del Trabajo	5
El trabajo en la actualidad	7
El trabajo Decente	10
El trabajo No Remunerado	14
El trabajo Remunerado – El empleo	17
El Trabajo como factor de producción	20
El trabajo en Negro	22

TEMA 2: El trabajo en el contexto actual

Procesos Macroestructurales	26
La realidad ocupacional en el contexto Nacional e Internacional	27
La importancia de la educación, cultura, tecnología	29
La educación y el mundo del trabajo	30
Empleabilidad	32
El Desempleo	36
Normas que garantizan el trabajo humano	28
Trabajo y Dignidad humana	41
La discriminación en el trabajo	42
El trabajo de la mujer	43
El trabajo Infantil	47

TEMA 3: El trabajo y los jóvenes

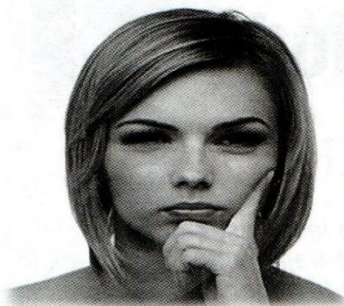
Debate sobre el trabajo en los jóvenes	49
Situación laboral de los jóvenes en la Argentina	51
Aspectos legales que enmarcan la inserción juvenil	52
El mercado del Trabajo	54
Solicitud de empleo	58
Instrumentos de presentación. Carta de Presentación	61
Curriculum Vitae	66
El primer empleo	68

TEMA 4: Microemprendimientos

Microemprendimientos. Concepto	70
Pasos de creación de un microemprendimiento	74
Desarrollo de los pasos de creación	75
Estudio de Factibilidad	77
Formas de analizar la competencia	80
Marketing. Marketing Mix	82
Proceso Productivo	84
Análisis económico financiero	86
Tipos de Financiamiento	87
Análisis FODA	89
Actividad Final	93

Orientación en Contextos Laborales**TEMA 1: El Trabajo**

Empecemos por aclarar algunos conceptos.....



**¿Vocación, ocupación,
profesión, oficio y empleo?**

El **OFICIO** se relaciona con trabajos, en donde el trabajador debe ser muy hábil para realizar una tarea específica. Generalmente el oficio se aprende empíricamente. Por ejemplo un: zapatero, panadero, relojero, etc.

La **VOCACIÓN** proviene del latín y quiere decir llamada.

Esta vocación es individual y resume la historia personal conjugándola con las connotaciones y limitaciones sociales, ocupacionales, económicas, etc. En este sentido, la vocación no viene dada sino que se va construyendo.

Como hombres estamos llamados a desarrollarnos plenamente como personas y a buscar todo aquello que nos permita crecer como tales.

Como se podrán dar cuenta, vocación es un término amplio. Es mucho más que la sola elección de una actividad. Podríamos decir que se asocia también con el gusto por lo elegido, que los llevará a querer perfeccionarse, a superar los obstáculos que se presenten durante la etapa de formación o en el ejercicio de la profesión, a sostener una actitud ética frente a sus responsabilidades, a asumir un compromiso frente a la sociedad, que se verá beneficiada por su actuación. Todo esto está involucrado en lo que denominamos "vocación".

<http://www.luenticus.org/articulos/02A013/vocacion.html>

La **OCUPACIÓN**; es el empleo, oficio, profesión o cualquier otra actividad que llene el tiempo de una persona.

La **PROFESIÓN** es el oficio que una persona tiene y ejerce públicamente; requiere un estudio, capacitación y habilitación. Un profesional tiene el respaldo académico para realizar un trabajo específico.

El **EMPLEO** es la actividad con la que se producen bienes económicos, sociales y culturales, que son útiles a otras personas. Por ella se percibe una retribución. Entre empleado y empleador se establece una relación regulada por las leyes laborales.

**ACTIVIDAD**

Lean atentamente los recuadros anteriores y luego **indiquen** si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas. Si son falsas **indiquen** por qué.



- Juan es médico, cuenta con una profesión...
- Pedro es albañil, tiene uno oficio...
- Laura es ama de casa, tiene una ocupación...
- Raúl trabajo en un estudio contable, tiene un empleo...
- José es panadero tiene una profesión...



Orientación en Contextos Laborales

¿Qué es el trabajo?



ACTIVIDAD

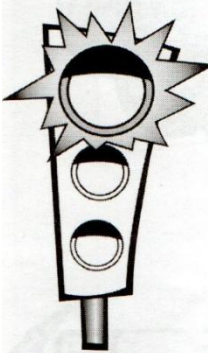
Agrúpanse y debatan con sus compañeros qué significa "trabajo".

.....

.....

.....

.....



HACIA UNA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO

El trabajo es una de las capacidades específicas y propias del ser humano que ha ido desarrollando en función de su estructura biológica y de su historia cultural. Está orientado a la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social.

A partir del trabajo el ser humano enfrentó su indefensión ante la naturaleza, utilizando los recursos que ella le proporciona para satisfacer sus necesidades y deseos. Es una de las actividades más importantes en la vida del ser humano; a través de la cual no solo ha podido subsistir, sosteniéndose a sí mismo y a su familia sino también se ha realizado como persona dando sentido a su existencia.

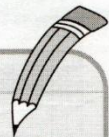
Para realizarlo se requiere de capacidades físicas, de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y de las cognitivas.



Trabajando el ser humano se integra y es útil a la sociedad y trasciende, pues sus obras perduran en el tiempo luego de la muerte biológica y pueden llegar a desplazarse físicamente en el espacio mucho más allá del medio local y de las fronteras nacionales.

ACTIVIDAD

- Lean** atentamente el texto.
- Subrayen** las ideas principales.
- Realicen** una síntesis del mismo.





Orientación en Contextos Laborales

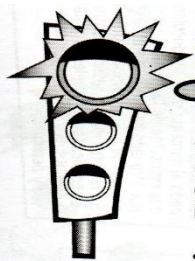
Podríamos definir al trabajo como.....

El Trabajo

El trabajo es una necesidad del ser humano, no solo por que a través de él se asegura una fuente de ingresos que permite satisfacer sus necesidades de alimentación, vestido, vivienda, salud, educación y recreación, sino también por que es un medio de autovaloración.

Existen actividades que, si bien no son remuneradas, también son trabajo y dan sentido a nuestra vida.

Es por ello que el trabajo es una de las fuentes más importantes de la dignidad humana.



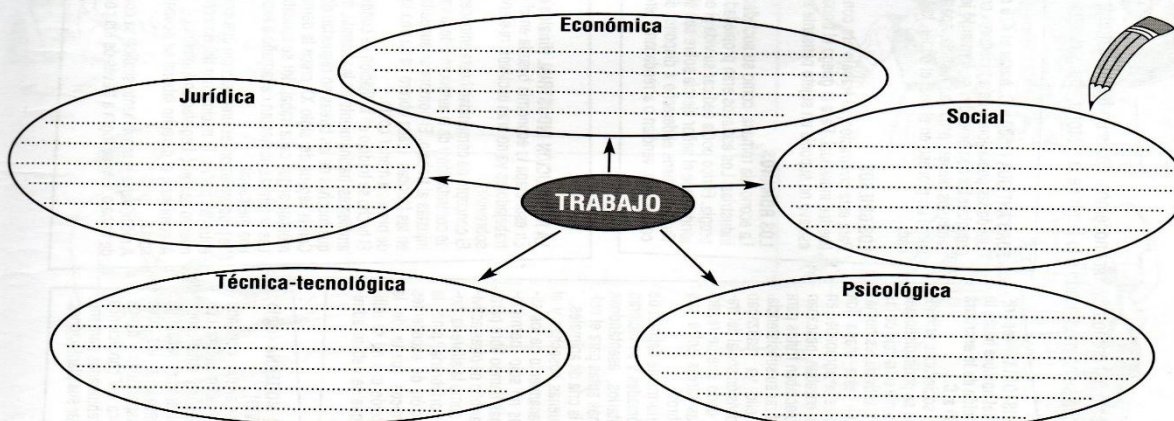
El trabajo posee dimensiones tales como...

- **Económica:** el trabajo es un factor de producción. En las sociedades primitivas la obtención de los recursos que brindaba la naturaleza para satisfacer las distintas necesidades ya implicaba trabajo. Aparecen en ellas los primeros intentos de solucionar problemas de rendimientos (frutos recogidos) y costos (tiempo invertido para recogerlos) así como también la distribución y división de tareas según capacidades.
- **Jurídica:** en cuanto el trabajo es una actividad humana normatizada con reconocimientos de deberes, derechos y sanciones. El reconocimiento de la dignidad del trabajo es uno de los hechos más significativos del desarrollo histórico. En la Antigüedad dominaba una concepción desmoralizante del trabajo, considerado propio sólo de esclavos. Progresivamente, el derecho fue sentando un orden de regulaciones más justas para el trabajo, expandiéndose aún más en el siglo XX.
- **Técnica-tecnológica:** el trabajo involucra operaciones definidas y coordinadas mediante las cuales se logra el producto esperado. Estas han ido evolucionando desde esquemas básicos de acción (golpear, sacudir, frotar) a procedimientos complejos, mecanizados y automatizados. Para realizar las operaciones más rápida y eficientemente se emplean herramientas, instrumentos y máquinas.
- **Social:** el trabajo es un medio de convivencia, solidaridad e interacción entre los hombres. En dicha actividad el ser humano encuentra seguridad reconocimiento, respuesta afectiva, así como el medio legítimo de ascenso y progreso social. Toda sociedad que aspire a expandirse debe dignificar y racionalizar la labor humana.
- **Psicológica:** a partir del trabajo el ser humano expresa sus capacidades, realiza un proyecto de vida. En él las personas encuentran vínculos afectivos contribuyendo a su equilibrio, salud mental y a la realización personal.

Fuente: Orientación Vocacional
Metodología de la decisión correcta
Ariel Bianchi. Ed. Troquel

ACTIVIDAD

Sinteticen en el siguiente esquema las dimensiones del trabajo, anotando algunas palabras claves de las mismas.





Orientación en Contextos Laborales

El Trabajo a través de la Historia

EL TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA

El trabajo, tal como hoy lo conocemos, no es un hecho natural; tanto su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia, ha variado a través del tiempo en su valoración y por parte de las distintas culturas.

PREHISTORIA (aparición del hombre hasta la invención de la escritura (-3000 a.C.))

En las sociedades primitivas no se podía distinguir fácilmente el trabajo de las demás actividades humanas. En esta etapa los hombres se agrupaban en tribus, cazaban, pescaban o recolectaban frutos para garantizar su subsistencia. Para ello ya realizaban "una división social del trabajo" dado que se repartían las tareas entre sus miembros.

Posteriormente dejaron de ser nómades y se hicieron sedentarios, asentándose en zonas aptas para el cultivo y la cría de animales. Las buenas cosechas y el almacenamiento de los alimentos no solo permitieron más tiempo libre para el desarrollo de otras actividades como la alfarería, herrería, orfebrería sino la generación de excedentes económicos (parte de la producción que no se utilizaba) que se debían administrar.

EDAD MODERNA (siglo XV-XVIII)

La esclavitud continúa en la edad moderna. Los europeos y americanos emplearon el trabajo de esclavos a los que transportaban desde África en condiciones inhumanas para trabajar sus plantaciones.

EDAD ANTIGUA (3500 a.C. hasta el 476 d.C.)

Cuando las poblaciones de agricultores crecieron, las aldeas se convirtieron en localidades urbanas y finalmente en ciudades. Para organizar las comunidades se formaron jerarquías y éstas llevaron al gobierno de los reyes. Estos concentraban el poder, administraban los bienes, proveían justicia, apartándose del trabajo manual que era llevado a cabo por otros hombres: los esclavos. Así surge un proceso en el cual el poder, la riqueza y el conocimiento se distribuyeron desigualmente en los miembros de la comunidad.

LOS GRIEGOS

Para esta civilización, el trabajo era considerado como un hecho altamente desvalorizado porque consideraban que limitaba la libertad individual. Para el griego el trabajo estaba reservado a los esclavos que debían cumplir una función productiva. Hablar de esclavo no suponía un sujeto pensante sino una cosa.

LOS ROMANOS

La economía romana, como su sociedad, dependían del trabajo de esclavos, que eran fundamentales en los latifundios, minas e industrias. Los esclavos eran propiedad absoluta de su dueño, carecían de personalidad jurídica, de propiedad y hasta de familia propia. El rico podía dedicar su vida al ocio, su trabajo se limitaba a dar las órdenes oportunas a sus esclavos. El derecho y la autoridad que el señor ejercía sobre sus siervos se fundamentaban en la idea de que la esclavitud se origina en la guerra, donde el vencedor tiene el derecho a disponer de la vida del vencido, matarlo o perdonarle la vida y convertirlo en su esclavo. Estos se compraban, vendían o arrendaban a terceros a través de contratos de arrendamiento que sentaron las bases jurídicas laborales.

LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL (finales del siglo XVIII- XIX)

En esta etapa la economía basada en el trabajo manual fue reemplazada por otra dominada por la industria y la manufactura, los trabajadores ya no eran esclavos ni siervos, sino libres y se los denominó obreros. Se empleaban porque necesitan un salario para sobrevivir.

El concepto de comunidad hasta entonces vigente da lugar al contrato. Lo tratado representa lo justo. Bajo la apariencia de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, una de las partes impone las condiciones. El dominio del capital impuso condiciones injustas al trabajo. El hombre se supedita a lo económico. La contratación de gran cantidad de trabajadores, la división del trabajo en las fábricas (cada obrero hacía una tarea diferente) y la incorporación de las máquinas permitió la producción de gran cantidad de bienes a menor costo.

El hecho se tradujo en la fijación de condiciones de labor muy desfavorables: horarios agotadores, bajos salarios, insalubridad de los ambientes, hacinamiento en la vivienda, marginamiento en el disfrute de los bienes culturales, trabajo de la mujer y de los niños (dado que muchas de las tareas no requerían de mucha capacitación especial) y completaban el ingreso del grupo familiar.

Con la llegada del siglo XX crece la demanda de productos, se perfecciona la división del trabajo, aplicándose el método de la línea de montaje según cada trabajador se aplicaba a una tarea muy sencilla (Fordismo)

Las empresas aumentan de tamaño a expensas de otras que se desplazan del mercado, y se redujo el salario a la función del precio de una mercancía.

Se produce entonces una reacción que exige la intervención del Estado como árbitro, con el propósito de equilibrar el desnivel producido entre las partes. El nacimiento del derecho del trabajo es una de las consecuencias de la revolución industrial, al punto que en un comienzo se llamó Legislación Industrial.

Al comienzo, el derecho laboral se ocupaba básicamente de la prestación principal del contrato: el salario. Luego se amplió al campo social.

A medida que el movimiento sindical se consolida, los trabajadores se proponen tomar activa participación en la fijación de las condiciones de trabajo. Ello se logra a través de los convenios colectivos, surgiendo los gremios.

LA EDAD MEDIA (siglo V y el XV.)

Fue una época donde la población se encontraba mayoritariamente en zona rural, no había esclavos. En la Edad Media el concepto materialista del trabajo (trabajo=mercancía) es rechazado por influencia del Cristianismo. La mano de obra era campesina, los llamados siervos. Estos dependían durante toda su vida de un señor feudal al que le pagaban tributo a través de su trabajo o entregándole parte de lo que producían. En este tiempo el comercio adquiere importancia aunque generalmente fue regional, su crecimiento dio lugar a la apropiación de excedentes por parte del señor feudal y al crecimiento de las ciudades o burgos. En la Edad Media se difundieron las corporaciones, que reunían personas que tenían un mismo oficio o ejercían una misma actividad comercial. Estas controlaban la mayoría de la producción artesanal. En ellas se reconocían tres grados: maestros, compañeros y aprendices, sujetos a distintos estatutos. Su finalidad era establecer las normas a las que habría de someterse el ejercicio de la profesión.

EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

Los progresos y las aplicaciones de la ciencia y la tecnología han promovido una inmensa variedad de formas de trabajo permitiendo el desarrollo de capacidades físicas e intelectuales. En los últimos años se ha producido la automatización de los procesos productivos. Las máquinas están reemplazando progresivamente a los trabajadores. Esto ha determinado el aumento de la producción y la reducción de los costos. Pero por otro lado ha acarreado el desempleo de muchos trabajadores. En la actualidad la relación entre el empleador y empleado está normatizada y mediada por deberes y derechos.

Orientación en Contextos Laborales

Actividad: Observa las imágenes y completa a qué etapa de la historia del trabajo pertenece según lo leído en la página anterior.



Orientación en Contextos Laborales



ACTIVIDAD

1) *Unan* con flechas los recuadros que siguen según corresponda.

ARTESANO

EDAD
ANTIGUA

Forma parte de un vínculo laboral normalizado con deberes y derechos.

OBRERO

Es libre, vende su mano de obra al burgués, trabaja en una fábrica donde hay división de tareas y por ello cobra un salario.

EMPLEADO

EDAD
MEDIA

Es dueño de los medios de producción. Trabaja en el taller.

ESCLAVO

REVOLUCIÓN
INDUSTRIAL

Persona que servía a un noble ofreciendo servicios o tributos.

SIERVO

ACTUALIDAD

Es propiedad absoluta de su dueño, carece de personalidad jurídica, de propiedad y hasta de familia propia.

EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

¡Chicos! anteriormente estudiamos que en el trabajo está presente una dimensión técnica-tecnológica que acompaña la actividad humana. Veamos como se plasma esa dimensión en la actualidad en el teletrabajo.



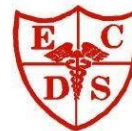
EL TELETRABAJO

El teletrabajo es una nueva forma de producción laboral que se consolida a través del avance de las tecnologías de la información y comunicación.

Este tipo de trabajo no se realiza desde las instalaciones físicas de la empresa sino a distancia, por lo que no requiere la presencia de la persona en la empresa u oficina.

Es un tipo de producción de tareas que requiere además de una reorganización cultural, un buen manejo de las tecnologías de la información. Los teletrabajadores deben contar con competencias muy específicas, planificando y controlando sus tiempos productivos.

Esta modalidad laboral implica aceptar mecanismos de control por objetivos, abandonando, la vigilancia mediante contacto visual, de un supervisor.



Orientación en Contextos Laborales

El teletrabajo cuenta con beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores. En las empresas amplía su zona de influencia a través de una presencia extendida geográficamente, también puede verse una reducción de costos operativos, por ejemplo costos inmobiliarios, ya que no se necesitan grandes instalaciones para mantener la estructura de la compañía. Además la productividad puede tener un crecimiento ya que el trabajador no necesita trasladarse a un determinado lugar físico sino que invertirá ese tiempo en tareas para el empleador.

Por su parte los trabajadores también obtienen ventajas de este tipo de trabajo, ya que pueden realizarlo desde la comodidad y tranquilidad de su hogar, manteniendo un equilibrio entre la vida personal y profesional. Permite además la inclusión laboral de las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad que dificulta su movimiento o traslado.

Los profesionales del área de recursos humanos plantean que hay que saber lograr el equilibrio para que el trabajador no se aleje tanto de la empresa y sienta que es parte de la misma, así como monitorear sus tareas y verificar si cumplen los objetivos pautados.



Fuente: Jericles. "empleo.clarin.com"
Ventajas y desventajas del teletrabajo.
<http://articulos.empleos.clarin.com/?p=1207>
Consultado 05/10. Adaptación

ACTIVIDAD

- a) **Lean** atentamente el texto anterior.
b) **Busquen** en el diccionario las palabras que no comprendan.
c) **Subrayen** las ideas principales.
d) **Completen** con la información anterior los recuadros que siguen.

EL TELETRABAJO

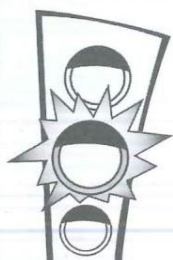
Es...

Su desarrollo está relacionado con...

Empleado

Empleador

Tiene beneficios para...



Identifiquen en los artículos que siguen, cuáles son los beneficios del teletrabajo que pueden atribuírseles. **Escribanlos** en los recuadros.

Si necesitan ampliar la información de los mismos, **efectúen** los links correspondientes a Internet.



Orientación en Contextos Laborales



Beneficios del teletrabajo

- Incrementa la productividad.
- Inclusión laboral. Elimina las barreras discriminatorias.
- Mejora el equilibrio entre vida laboral y la personal.
- Reduce la tasa de desempleo.
- Disminuye el tránsito y la contaminación en las ciudades.
- Capta nuevos talentos y mantiene a los trabajadores clave.
- Mejora la motivación y las condiciones de trabajo para aumentar la productividad laboral.
- Atiende a los problemas de traslados y seguridad reduciendo tiempos, el ausentismo y el estrés.
- Reduce costos de servicios e infraestructura.
- Aumenta la cobertura geográfica de atención a clientes.



Noticias

• El teletrabajo creció un 20% en la Argentina

Cada vez más compañías hacen pruebas piloto con sus empleados cumpliendo tareas desde sus casas

Fuente: La Nación (http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1159347)

• Gripe A, un antes y un después en el Teletrabajo.

Debido a la emergencia sanitaria en Argentina, el teletrabajo creció a pasos agigantados en menos de un mes. La Licenciada Sonia Boiarov explica el impacto en las empresas.

Fuente: Canar-ar (<http://www.canal-ar.com.ar/noticias/noticiamuestra.asp?Id=7691>)

• Teletrabajo: la diferencia entre no ir al trabajo y no trabajar

Hoy, el teletrabajo aparece como una herramienta de uso obligado por quienes no quieran resignar productividad. Saber como implementarlo es la diferencia entre sumar una solución, o seguir en problemas.

Fuente: Canar-ar (<http://www.canal-ar.com.ar/Sosnoticia/sosnoticiamuestra.asp?Id=250>)

• El teletrabajo crece al ritmo de la crisis

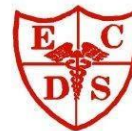
El ahorro de costos que implica para las empresas el trabajo remoto de sus empleados se está convirtiendo en un aliciente más para el crecimiento de esta modalidad. Hasta ahora, su principal motor se medía en términos de motivación del personal, que valoraba estas iniciativas que contribuyen al equilibrio trabajo-vida personal.

Fuente: Diario El Cronista (<http://www.cronista.com/notas/175473-el-teletrabajo-crece-al-ritmo-la->)

• Impulsan el teletrabajo como opción para achicar costos y evitar despidos

En Argentina viven unos 2,2 millones de personas con discapacidad. Esa cifra implica que vive una en uno de cada cinco hogares del país. Pese a que hay leyes y normas que indican la obligatoriedad de cumplir con un cupo mínimo de inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la planta de personal, la realidad indica que ello no ocurre. En la Nación, al igual que en la Provincia, ese cupo es del 4% y en el Municipio del 5 %.

Fuente: Diario Clarín (<http://articulos.empleos.clarin.com/?p=1697>)



Orientación en Contextos Laborales

EL TRABAJO DECENTE



El trabajo es fundamental para el bienestar de las personas pues además de proveerles de ingresos contribuye con un progreso social y económico más amplio en el que se ven beneficiados sus familias y comunidades. Sin embargo, este progreso está vinculado a un trabajo que sea decente. «Trabajo decente» es un término acuñado por la OIT en 1999. Se define como *“la oportunidad de obtener un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, así como en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*.

El Trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral.

Puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos; principios y derechos fundamentales y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social y diálogo social y tripartismo.

Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres, hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.

El término “Trabajo decente” desde su nacimiento ha tenido una naturaleza abierta, evolutiva, de acuerdo a la acción y a la correlación de fuerzas de los diferentes agentes políticos, económicos y sociales.

El trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales para lograr el progreso económico y social. Es indispensable para reducir la pobreza, y como medio para alcanzar un desarrollo equitativo, global y sostenible.

Fuentes:

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/informal/tdecopob/index.htm>

www.ilo.org

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang-es/index.htm

www.1mayo.ccoo.es

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo. Es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Al trabajar junto a los 178 países miembros, la OIT busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica. Ofrece apoyos a través de programas eficientes que abarcan cada uno de los objetivos estratégicos.

Las Naciones Unidas (ONU)

Es una organización de Estados soberanos. Los Estados se afilian voluntariamente a las Naciones Unidas para colaborar por la paz mundial, promover la amistad entre todas las naciones y apoyar el progreso económico y social. La Organización nació oficialmente el 24 de octubre de 1945, fue creada a raíz de la Segunda Guerra Mundial.

Fuente: www.ilo.org
<http://un.org/es/>

ACTIVIDAD

- 1) **Lean** atentamente el texto.
- 2) **Busquen** en el diccionario las palabras que no comprendan.

- 3) **Subrayen** las ideas principales.
- 4) Respecto a la sigla OIT, **indiquen**:
 - a. ¿A qué organización hace referencia?





Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDAD

b. Indiquen cuáles son su objetivos;

c. ¿Por qué es una organización tripartita? **Expliquen**

5) ¿Qué es el trabajo decente?

6) **Expliquen** con sus palabras que significan los siguientes aspectos del concepto trabajo decente.

- La oportunidad de obtener un trabajo productivo con remuneración justa,.....
- Seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias,.....
- Mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social,
- Libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones,
- Se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas,.....
- La igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.....

7) ¿Cuáles son sus objetivos estratégicos y para quienes tienen validez?

Orientación en Contextos Laborales



Reflexionen con su docente acerca de los aspectos que involucra el trabajo decente.

ACTIVIDAD



Que el trabajo deba ser productivo

- Quien trabaja debe contar con una remuneración que le permita tener un medio de vida aceptable y no reducido a la subsistencia.



Que el trabajo deba ser seguro:

- necesidad de cuidar la salud y la integridad física de las personas que trabajan;
- combatir los empleos vulnerables;
- garantizar formas de protección para aquellos trabajadores y trabajadoras que no encuentran trabajo, que no pueden bajar o que no tienen edad para hacerlo.



Que el trabajo se verifique en condiciones de libertad:

- la erradicación del trabajo en esclavitud;
- del trabajo infantil;
- libertad para afiliarse a las organizaciones sindicales;
- erradicación de toda forma de acoso o chantaje laboral.

TRABAJO DECENTE

Que el trabajo deba verificarse en condiciones de equidad:

- ausencia de toda forma de discriminación hacia cualquier característica o rasgo;
- derecho a un tratamiento justo, esto es, al conocimiento de sus habilidades, conocimientos y destrezas;
- derecho a su correspondiente retribución que por el trabajo se percibe;
- estar libres de un trabajo excesivo, tanto por su duración como por su intensidad, y, en este sentido, la conciliación del tiempo del trabajo con el tiempo de la vida.



Que el trabajo se desarrolle garantizando la dignidad laboral:

- exigencia de que en el trabajo se trate con respeto a los trabajadores y trabajadoras;
- que puedan opinar;
- que puedan participar en la adopción de las decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas;
- que tengan libertad para defender colectivamente sus intereses como un elemento clave a la hora de definir un trabajo como "decente".



Fuente: www.ilo.org



Orientación en Contextos Laborales



ACTIVIDAD

- a) **Elijan** alguno de los aspectos del trabajo decente. **Expliquen** por qué les parece relevante ese aspecto.
Anoten sus conclusiones y luego coméntenlas con sus compañeros.

- b) **Busquen** algún artículo que trate los aspectos que involucran el trabajo decente. **Péguenlo** a continuación, luego **sintéticenlo** y **coméntenlo** con sus compañeros.

- c) **Lean** los artículos que siguen e **identifiquen** que aspectos del trabajo decente se tratan.

NOTAS
DE PRENSA

115 millones de chicos hacen tareas peligrosas

Según la OIT, son los que trabajan jornadas extremadamente largas o exponiéndose a sustancias contaminantes

Identifican principales factores de riesgo en sector construcción

Empresas contarán con monitores para reducir accidentabilidad
Problemas con andamios, malas sujeciones de los trabajadores en altura y una falta de "cultura de la seguridad", son las principales causas de siniestros en el sector construcción, uno de los más "conflictivos" desde el punto de vista de la accidentabilidad.
Según antecedentes de la Autoridad Sanitaria en lo que va del año cuatro personas han fallecido y se han registrado 23 heridos de gravedad en este sector productivo. El año pasado murieron 9 trabajadores y 33 sufrieron lesiones.

La jefa de la Dirección del Trabajo, Viviana Ramírez, dijo que si bien cada accidente tiene condiciones particulares, las causas más comunes son las condiciones inseguras de trabajo, acciones irresponsables y mal uso de los implementos de seguridad.

Fuente: Diario el Mercurio- Antogagasta. 23 de junio de 2009

Sindicatos y empresario en la lucha contra el trabajo infantil

Se desarrollarán acciones que contribuyan eficazmente a la erradicación progresiva del trabajo infantil, a la protección del trabajo adolescente y a adoptar un enfoque que permita materializar el trabajo decente en la provincia.

Esta mañana el gobierno de la Provincia suscribió un documento junto a asociaciones sindicales y empresariales de Córdoba, en el que se sumaron como aliados estratégicos al ser incorporados a la Comisión Provincial para la Erradicación del Trabajo Infantil (Copreti).

De esta manera, se desarrollarán acciones que contribuyan eficazmente a la erradicación progresiva del trabajo infantil, a la protección del trabajo adolescente y a adoptar un enfoque que permita materializar, a través de políticas públicas eficaces y pertinentes, el trabajo decente en la provincia.

Estas acciones se enmarcan dentro de las acciones que la OIT (Organización Internacional del Trabajo), impulsada desde el 12 de junio del año 2002 con la iniciativa de conmemorar el "Día Mundial contra el Trabajo Infantil" en el mundo entero. En nuestro país, el Congreso Nacional sancionó la ley 26.064 que adhirió a la disposición de OIT declarando, de igual modo, el "Día Nacional De Lucha Contra El Trabajo Infantil".

Fuente: diario "La mañana de Córdoba"- 14/6/10



Orientación en Contextos Laborales

EL TRABAJO NO REMUNERADO



En muchas ocasiones las personas efectúan trabajos para mejorar la calidad de vida de su familia o de su comunidad sin recibir dinero a cambio, por ejemplo el trabajo que realizan diariamente las amas de casa, el de los bomberos voluntarios que con ahínco combaten los incendios, cuando se realizan colectas para ayudar a personas que estén pasando por algún tipo de dificultad, etc.

ACTIVIDAD

a) **Piensen** en algún trabajo no remunerado que hayan efectuado ustedes o algún conocido. **Anótenlo.**

b) **Mencionen** qué beneficios ha aportado ese trabajo.

c) ¿Cómo puede recompensarse ese trabajo?

d) ¿Creen que “estudiar” es un trabajo? ¿Cuál es su beneficio?



El trabajo es una necesidad del ser humano, no solo por que a través de él se asegura una fuente de ingresos que permite satisfacer sus necesidades de alimentación, vestido, vivienda, salud, educación y recreación, sino también porque es un medio de autovaloración.

Existen actividades que, si bien no son remuneradas, también son trabajo y dan sentido a nuestra vida.

Es por ello que el trabajo es una de las fuentes más importantes de la dignidad humana.

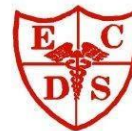
El trabajo solidario

En la cuadra, manzana, barrio o comunidades muchas veces aparecen problemas comunes que los vecinos buscan solucionar con trabajos voluntarios no remunerados que aportan beneficios y mejoran la calidad de vida a todos.

Los invito a compartir el reportaje que sigue...

Pedro Segundo Díaz “El negro Toby” es un cordobés de origen muy humilde pero de un corazón muy grande y solidario, ya que está abocado a muchas obras que ayudan al prójimo, específicamente en el noroeste cordobés donde la gente sufre como en otros tantos lugares, muchas necesidades.

Todos los meses ofrece no solo su corazón sino toda la ayuda que puede obtener (donaciones de ropa, alimentos, etc.) a éstas personas, que lo esperan con sus manos extendidas y sus ojos esperanzados.



Orientación en Contextos Laborales

Reportaje a Toby

Periodista-Bueno luego de haber leído una nota de un periódico de Córdoba (El diario Día a Día) nos enteramos que además de ir por el norte de tu provincia también venías al sur de Santiago a realizar esta hermosa tarea. Por eso aprovechamos que te tenemos unos minutos por acá para preguntarte y pedirte que les cuentes a nuestros oyentes que es lo que realmente haces y desde hace cuanto tiempo.

Toby- Bueno ante todo buenos días a la gente de Santiago, yo hace 11 años que vengo haciendo esta obra solidaria en el norte cordobés y acá hace tres años que me metí en Campo de Cejas donde nos esperan unas 600 familias que se acercan de distintos parajes alejados a recibir alimentos y algo de ropa.

Periodista- ¿Cómo nació esta idea? ¿Tiene que ver según una nota que leí por ahí de que hayas tenido una infancia difícil, quizás no muy distinta a la que viven en los montes del sur santiagueño y el norte de Córdoba?

Toby- Sí, cuando yo tenía 10 años mi papá me echó de mi casa y tuve que salir a trabajar. Él era una persona alcohólica pero tampoco lo crítico porque no se como fue su infancia. Así empecé a salir a la calle a vender diarios, a lustrar zapatos y a trabajar de lo que pudiera. Me tocó dormir en pleno centro de Córdoba, en un baldío sobre Avenida Colón y Jujuy donde hoy se ubica una carnicería y verdulería y así conocí lo que es sufrir hambre, frío y todo tipo de necesidad.

Ya de grande, de casualidad y haciendo un favor, me tocó llevar a su casa a una persona que se vino desde chica a buscarse la vida a la capital cordobesa. Ella era de una localidad al norte de Córdoba que se llama Las Bateas. Como se había casado y quedado por mucho tiempo en la ciudad me pidió que la llevara a ver a su madre y cuando le pregunté donde quedaba el lugar me dijo "allacito nomás". Resultó ser que "allacito nomás" eran kilómetros y kilómetros monte adentro. Cuando finalmente llegamos me encontré con una casa de adobe con techo de paja, sin puertas ni ventanas y ahí me dije que pese a que yo vivía en una villa de emergencia en la capital estaba mucho mejor que ellos. Entonces me dije "Tengo que ayudarlos de alguna forma" y así empecé con 35 familias y ahora me esperan 3500 familias cada vez que voy al medio del monte. Es un tema crucial el de la pobreza...

Periodista- Decías antes que no es lo mismo ser pobre en la ciudad que ser pobre en el campo, en el monte, porque son realidades distintas.

Toby- Exacto, hay lugares en el campo donde no hay nada, no hay agua y eso es lo más fuerte que puede pasarle a una persona porque no poder beber agua, ni bañarse o lavarse bien es terrible. Yo en la villa en Córdoba tengo agua y puedo hasta lavar la camioneta cuando haga falta. No quiero criticar ni a los políticos ni a la iglesia pero como yo soy muy creyente creo que ahora tenemos que ayudar y ayudar al más necesitado. El que ha sufrido sabe lo que es vivir sin nada. Por eso hoy agradezco la compañía de los transportistas (por CEDAC) que me van a acercar de ahora en adelante un camión todos los meses. Y la necesidad está en todos lados, como por ejemplo en "El impenetrable" en Chaco donde están los indios Tobas que vamos a visitar por segunda vez a mediados de noviembre.

Periodista- Si sabemos de la necesidad que se vive también en Chaco, pero ¿Cómo llegaste puntualmente a Santiago del Estero?, porque de última el norte cordobés era parte de tu provincia, pero ¿Porqué cruzaste la "frontera"?

Toby- Me enteré de la realidad por una persona que era de acá, de Campo de Cejas que estaba viviendo en la ciudad de Montecristo en Córdoba. El me contó la situación del lugar y como llegar y aproveché que unos empresarios en Córdoba me habían regalado una camioneta, para trabajar mejor en lo mío, y vine a conocer con mi esposa y dos de mis hijos. Cuando vi lo que era acá, similar al norte cordobés les dejé algunas cosas y prometí volver al mes siguiente. Para entonces me esperaban 250 familias en esa "casa" del sur santiagueño. Y así empezó todo. Ahora le llevamos mercadería, alimentos, ropa, colchones, tazas, vasos y hasta una silla de ruedas. Repartimos todo esto durante el día y a la tardecita nos vamos para el norte cordobés donde ahí entregamos durante varios días porque es un territorio más extenso. Tengo que agradecer a los empresarios de Córdoba que confiaron en mí y es por eso que ahora junto una buena cantidad de mercadería de todo tipo para toda esta gente necesitada.

Periodista- Van a pasar por Cruce Salavina, Simbolar, Anga, El Troncal, Albardón, Asingasta, Chira, Chañar Pozo, Navarro, Taco Islas, Bordo Pampa, Barras Cuchuna, parajes de muchísimas necesidades y es por eso que quiero felicitarte por esta obra, por este emprendimiento que llevas adelante, por este gesto tuyo y de la gente que te acompaña y te ayuda siempre. Como escuché que decías por ahí como un lema "Ayúdenme a ayudar".

Toby- Claro, y quiero aclarar que la gente que me acompaña es gente humilde, no es gente de plata, es gente que vive en las villas de mi zona, que se anotan para acompañarnos. Hay una chica que se llama Ana, que yo le digo que hace de mi secretaria, que es dueña de un taxi que me ayuda a organizar todo esto. Y hoy también nos acompañan los transportistas, los camioneros de la Cámara de Córdoba, que vienen a ver de que trata todo esto para darnos una mano.

Periodista- Aclaremos que acá no hay nada político, nada de votos de por medio, nada de nada. Es totalmente solidario y sin pedir nada a cambio.

Toby- Exacto, yo vengo de lo que puedo, escucho los pedidos de la gente y me voy. Como mucho si les pido que recen para que podamos seguir viniendo. A mí me gustaría darle la caña para que pesquen y no el pescado, pero lamentablemente es algo que no puedo hacer y que no depende de mí, así que le pido a Dios que nos ayude siempre para poder dar una ayuda a toda esta cantidad de gente que lo necesita.

Periodista- Que paradójico todo esto, porque el común de la gente dirá "Uh, éste es de la villa, este debe ser malo, peligroso" parece que siempre se tilda así a la gente y en realidad hay mucha gente como ustedes de "buena leche", de gran corazón que siendo de una villa ayudan a 3500 familias que no tuvieron o no tienen la posibilidad de ayudarse a sí mismas. En realidad hay gente buena y mala en cualquier rincón del país y esté en la situación económica que esté.





Orientación en Contextos Laborales

Toby- Si, es cierto muchas veces se ve esa discriminación pero hay que seguir. Yo nací en la ciudad de Córdoba en Villa Siburu, en el "Talita" que le dicen y mis hijos nacieron en Villa "La pequeña" y yo le puse el Country "La pequeña" a la orilla del río. Fue un poco en broma para la gente en general o para que algún taxista no se "asustara" cuando le dijera a donde tenía que llevarme.

Periodista- ¿Y a la gente de la Villa también la estás ayudando?

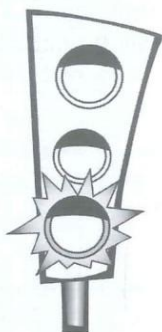
Toby- Lo hice mucho tiempo. Mire yo empecé en la ciudad de Córdoba con un Comedor que llegó a juntar a 800 personas pero opté más por la gente del campo porque ellas realmente no tienen a quien recurrir. A veces en la ciudad haciendo alguna changuita se come y se sobrevive pero en el medio de la nada eso es casi imposible. No quería tampoco que la gente, tal vez pudiendo, se dejara estar por recibir seguro algo de nuestra parte.

Periodista- ¿Cuánta gente te acompaña hoy en esta jornada?

Toby- Bueno ahora somos 22 ó 24 y además está la gente de CEDAC (5 personas) que nos acompaña, que ha colaborado esta vez con una buena cantidad de cajas de leche en polvo y que nos va a seguir ayudando con camiones y acoplados para poder traer más cosas porque tengo juntado mucha ropa, colchones, camas, sillas, mesas y necesito transporte para poder repartirla.

Periodista- Te felicito "Negro" pese a que recién te estoy conociendo, porque me pareces una persona humilde, sencilla y con un corazón enorme, ojala que la Virgen de Sumampa te de mucha vida, mucha salud, mucha vitalidad para que puedas seguir ayudando a todas esas personas que no tienen la posibilidad de tener un colchón, de poder comer a diario o que están postradas y no tienen forma de conseguir una silla de ruedas y de tantas otras necesidades que podríamos nombrar. Un pedacito de cielo tenés ganado. Te saludo, no te hago perder más tiempo y mucha suerte con todo esto.

Fuente: <http://www.tobysolidario.com.ar/>



¡Chicos! ayudar los llenará de amor, de esperanza, de gratificaciones, se sentirán útiles, comprométanse y toman alguna causa, siempre hay alguien que necesita de su ayuda. Recuerden que toda realización grande es una sucesión de realizaciones pequeñas y ustedes pueden dar ese granito de arena.

ACTIVIDAD

a) **Reflexionen** acerca del trabajo de Pedro, ¿creen que es importante? **Expliquen**

b) ¿Qué cualidades personales tiene Pedro que le permiten llevarlo a cabo? **Comenten**

c) **Piensen** en problemas que comprometan a su comunidad.

d) **Anótenlos.**

e) **Sugieran** ideas que podrían ayudar a subsanarlos.

f) **Indiquen** los beneficios que podría tener para la comunidad llevarlas adelante.



Orientación en Contextos Laborales

EL TRABAJO REMUNERADO- EL EMPLEO

¿Creen que el término **trabajo** y **empleo** tienen el mismo significado?

.....

.....

.....



El **empleo** se refiere siempre a la ocupación remunerada que desempeñan las personas.

Por ejemplo un chofer de colectivo recibe una remuneración por su trabajo, se dice que tiene empleo. Si una persona trabaja por su cuenta con el objetivo de recibir un ingreso que le permita subsistir o aumentar sus bienes, también se puede decir que tiene **empleo** o está **ocupada**.

ACTIVIDAD

1) Beatriz es voluntaria de la casa cuna pasa varias horas por la tarde leyendo cuentos a los niños enfermos y haciéndolos jugar. ¿Las tareas que realiza Beatriz, son un empleo?

.....

.....

.....

2) Indiquen cuáles de las personas de las siguientes imágenes son desempleadas.



Alicia es policía de tránsito



Marina es ama de casa



Lucía es vendedora de cosméticos



El trabajo que realiza una ama de casa es un trabajo no remunerado y muchas veces poco reconocido. Sin embargo, permite que una parte de los integrantes de la familia se dedique a trabajar, a estudiar, a recrearse. Por ello genera riqueza aunque la persona que lo realiza no perciba salario.



Orientación en Contextos Laborales

LA ECONOMÍA Y EL TRABAJO

La economía es una ciencia estrechamente ligada a las personas, pues la actividad económica les permite proveerse de lo necesario para su subsistencia y constituye además una herramienta para administrar de forma coherente y con equidad los recursos. La economía solidaria es una forma de organización económica, alternativa al sistema capitalista global. La misma cuestiona al capitalismo como base económica, universal e irreversible, ya que no ha sido beneficioso para la humanidad en su conjunto.



Es una forma de hacer economía basada en la solidaridad y el trabajo. Rescata el protagonismo de la sociedad, las personas son el centro de desarrollo de si mismas y de las colectividades a las que pertenecen, son motores de cualquier cambio y la cooperación es la herramienta que favorece la satisfacción más coherente y plena de sus necesidades.

Se presentan distintos modos de hacer economía...

Es el sistema económico fundado en el capital como relación social básica de producción. En el mismo los individuos y las empresas, empleando trabajadores asalariados, llevan a cabo la producción y el intercambio de bienes o de servicios, con el propósito de producir y acumular ganancias u otro beneficio de interés propio.
La regulación formal de las relaciones sociales es mediante el contrato libre.

ECONOMÍA SOLIDARIA		ECONOMÍA CAPITALISTA	
Economía al servicio de las personas: la economía es una herramienta para proveerse de lo necesario para vivir, al servicio de las necesidades de la persona. El sujeto de la economía es la sociedad, y cada persona ha de asumir la gestión de su desarrollo personal y colectivo, a través de la transformación y administración responsable de los recursos, mediante su trabajo.	Personas al servicio de la economía: las personas están al servicio de los objetivos económicos y de sus propias necesidades de dinero, a través de la mercantilización de su trabajo. El sujeto de la economía es el capital, y todo se mercantiliza para engrasarlo.		
Satisface de manera equilibrada los intereses de todos los protagonistas de la actividad económica: socios de una organización (empresa social), socios trabajadores, clientes, proveedores, comunidad local, nacional e internacional, priorizando las relaciones de igualdad.	Satisface los intereses de los poseedores del capital por sobre otros intereses. Existe desigualdad en el acceso a los recursos y desigualdad de oportunidades entre las personas.		
Favorece la cooperación por sobre la competencia, tanto dentro como fuera de las organizaciones (empresas sociales), de manera de garantizar la inclusión de toda la comunidad en las actividades y en el reparto de los recursos y sus frutos.	La competencia actúa como un mecanismo fundamental en la reproducción capitalista para la obtención de beneficio. Dentro de la empresa se incentiva la competencia entre trabajadores y fuera, la competencia entre empresas. Quien no se ajusta a esta competencia, queda excluido del sistema.		
Cada persona, cultura o pueblo, determinará su propia noción de progreso y su forma de llevarla a cabo.	El progreso se reduce al crecimiento económico, modernización e industrialización e identificado con una cultura dominante .		
El fin no es la obtención de beneficios financieros, sino la promoción humana y social (beneficio social) De obtenerlos, éstos de reverterán a la sociedad mediante el apoyo a proyectos sociales, a programas de cooperación al desarrollo o a nuevas iniciativas solidarias.	El beneficio financiero: es el fin. Los mismos se reinvierten en la propia empresa para asegurar su crecimiento y/o se reparten en forma individual a sus dueños para sostener la reproducción capitalista, conseguir acaparar más excedente y consecuentemente más beneficio.		
Colectivismo: potencia los vínculos entre las personas.	Individualismo: la interacción entre los agentes económicos se genera a partir de intereses individuales guiados por la competencia.		
Compromiso con el entorno social: las iniciativas solidarias están plenamente insertas desde el punto de vista económico, social y ecológico en el entorno en el que se desenvuelven, lo cual exige una acción colectiva de cooperación entre organizaciones y la implicación en redes. Este compromiso implica priorizar el ofrecer bienes y servicios producidos en el ámbito local, y que tengan una demanda real de parte de la comunidad local.	Desvinculación con el entorno social: al priorizar el individualismo y la competencia entre empresas, se desarticula la posibilidad de cooperación entre ellas (a menos que sea con fines económicos-financieros). Tampoco se prioriza el aporte social ni ecológico a la comunidad local, y se recurre a la deslocalización de la producción y a la oferta de bienes innecesarios que fomentan el consumismo, a fin de conseguir un mayor beneficio.		
Compromiso con el entorno medioambiental: favorecer acciones, productos y métodos de producción no perjudiciales para el medioambiente a corto y a largo plazo.	Desvinculación con el entorno medioambiental: no sólo no se favorecen acciones no perjudiciales con el medioambiente, sino que las acciones están, ante todo, al servicio de la rentabilidad.		
Iniciativa y participación social: en una economía de las personas, lo fundamental es que sean ellas mismas las responsables de su propio desarrollo. La economía solidaria se sustenta en las iniciativas de ciudadanos que quieren tener el control sobre su forma de producir, consumir, ahorrar, invertir e intercambiar.	Falta de responsabilidad y participación social: la mayoría de las personas no demuestra interés en qué se produce y en cómo se produce, al tiempo que piensa, erróneamente, que controla lo que necesita y consume, y que participa en la toma de decisiones.		

Fuente: La economía solidaria como forma de organización económica alternativa al sistema capitalista global. Mmaite Orellana Gazaga. Barcelona. Julio de 2007; http://www.observatori.org/documents/eco_solidaria_cas.pdf



Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDAD

- a) **Lean** atentamente el cuadro comparativo entre la “economía solidaria y la economía capitalista”
 b) **Busquen** en el diccionario las palabras que desconozcan.

c) ¿Qué valores identifican en cada modo de hacer economía? **Expliquen**

d) ¿Qué forma de hacer economía les parece que respeta más a la persona, a la cultura de un pueblo y promueve el cuidado del medio ambiente? **Expliquen**



La economía de solidaridad es un proceso real en el que convergen las búsquedas de variados y múltiples sectores y grupos.

Entre otros...

- Grupos populares que se organizan solidariamente para hacer frente a sus necesidades y problemas.
- Personas de todos los grupos sociales que quieren desarrollar iniciativas empresariales de nuevo tipo, eficientes y que sean acordes con un sentido social y ético que se proponen establecer en sus actividades.
- Movimientos cooperativos, mutualistas y autogestionarios, que encuentran en la economía de solidaridad una nueva perspectiva y nuevos conceptos que llegan a potenciar sus experiencias.
- Organizaciones y movimientos ecologistas, que descubren que los problemas del medio ambiente son causados por formas económicas y de desarrollo insolidarias.
- Pueblos originarios que luchan por recuperar su identidad, y que encuentran en la economía solidaria una forma económica moderna en que se aplican y viven valores y relaciones sociales acordes con sus culturas comunitarias tradicionales.
- Empresarios que quieren compaginar eficiencia y solidaridad, y que aspiran a establecer en sus empresas modalidades armónicas de convivencia humana.
- Organizaciones no-gubernamentales que se proponen objetivos de desarrollo humano y social, y que aspiran a contribuir con nuevas iniciativas y experiencias a procesos de desarrollo local, alternativo, sustentable.
- Instituciones públicas y poderes locales preocupadas de los problemas de la pobreza y la desocupación, y que ven en la economía solidaria una manera eficaz de abordarlos.

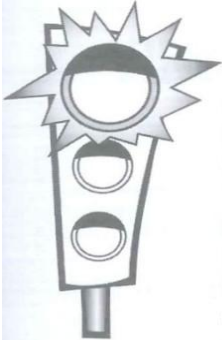
ACTIVIDAD

Citen algunas organizaciones de su localidad que representen a su criterio modos de hacer economía solidaria. Comenten qué tareas realizan.





Orientación en Contextos Laborales



EL TRABAJO COMO FACTOR DE PRODUCCIÓN

El ser humano para satisfacer sus necesidades produce bienes a partir de los recursos que la naturaleza le brinda. Pero dado el incremento constante de la población, las necesidades, son mayores que los recursos existentes para satisfacerlas.

La economía se ocupa de estos bienes que son escasos, también llamados económicos. Para ello analiza la relación entre los recursos, que son de carácter limitado y las necesidades, que son de carácter ilimitado. En los procesos económicos se modifican la cantidad de bienes escasos con los que cuenta una persona o un grupo humano. Dentro de estos procesos podemos destacar la producción que es el proceso por el cual los bienes se crean y el consumo a través del cual se hace uso de los bienes para satisfacer las necesidades y deseos.

En el proceso productivo están involucrados tres factores:

- Los **recursos naturales**: empleados para la producción (tierra, petróleo, etc.)
- El **capital**: son las creaciones materiales que intervienen en la producción, como por ejemplo las máquinas y las instalaciones.
- El **trabajo**: esta representado por los recursos humanos hombres y mujeres que a través de sus capacidades físicas o mentales llevan adelante la producción.



El trabajo es la base para la economía dado que sin trabajo no es posible la producción.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

La **población económicamente activa** representa el potencial humano que cuenta un país para realizar las actividades de una economía.

Está compuesta por toda persona en edad laboral entre 16 a 65 años que o bien trabaja en un empleo remunerado o bien se halla en plena búsqueda de empleo.

La **población económicamente activa** (PEA) puede hallarse en las siguientes situaciones:

- **Población ocupada**: son las personas que tienen una tarea remunerada de carácter estable a la cual dedican todo el tiempo previsto con ese objeto
- **Población subocupada**: se refiere a los ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales, que desean trabajar más horas y se encuentran disponibles para hacerlo. Esta a su vez puede ser demandante o no demandante de empleo.
- **Población desempleada**: personas que no tienen trabajo pero lo están buscando.
- **Población inactiva**: personas que no tienen trabajo ni lo están buscando.



ACTIVIDAD

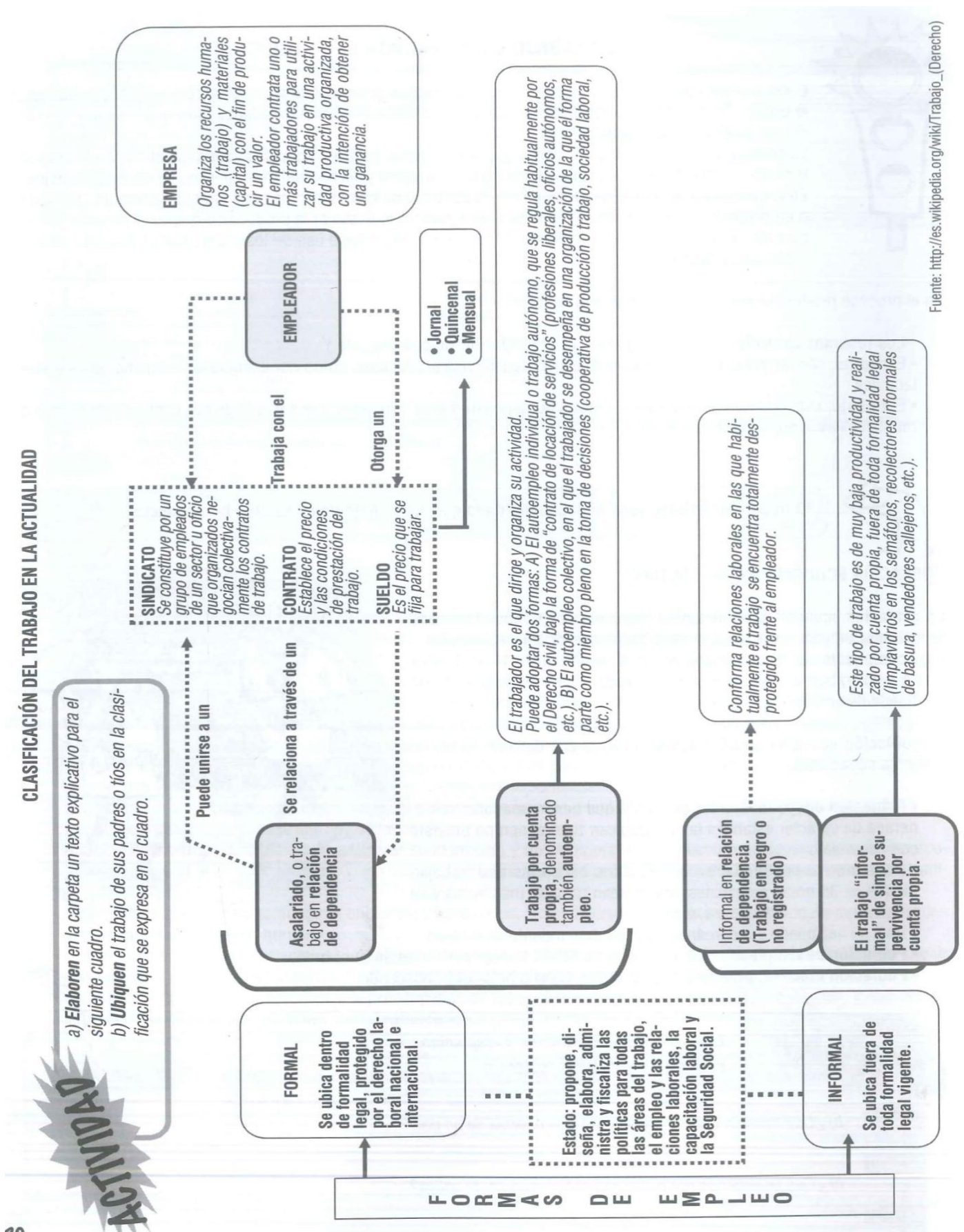
Lean la información anterior y respondan:

a) ¿De qué se ocupa la economía?

b) ¿Qué relación tiene el trabajo con la economía de un país?

c) ¿Qué se entiende por población económicamente activa?

Orientación en Contextos Laborales



Fuente: [http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_\(Derecho\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(Derecho))



Orientación en Contextos Laborales

EL TRABAJO EN NEGRO UNA PROBLEMÁTICA VINCULADA A NUESTRA REALIDAD SOCIAL

Noticias



La lacra del trabajo "en negro"

Ante la reiteración de los datos, ¿por qué la Afip exhibe tan poca eficiencia al combatir el trabajo "en negro"?

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al cuarto trimestre de 2009 aporta una serie de datos cuyo análisis debiera generar preocupación. Su elaboración estuvo a cargo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (Indec) y, si bien difiere con respecto a los datos de fuentes privadas, no modifica las principales conclusiones y puede ser tomada como referencia válida.

Hay unanimidad en lo referente a la cuantificación de la población económicamente activa (PEA), integrada por quienes han decidido incursionar en el mercado laboral y tienen entre 16 a 65 años, que, según la información disponible, totalizan alrededor de 18,2 millones de personas; o sea, el 45 por ciento del conjunto.

Hay 1,53 millón que involucra a los que buscan, pero no han encontrado trabajo, siendo por tal causa considerados "desocupados absolutos". Su núcleo más amplio incluye a las mujeres y en menor medida, a los varones.

El porcentaje de población más numeroso (84,3 por ciento) abarca a 15,4 millones y son identificados como "ocupados"; es decir, cumpliendo una tarea remunerada de carácter estable a la cual dedican todo el tiempo previsto con ese objeto. Al mismo debe agregarse una fracción menor, que suma 1,34 millón y revista en calidad de "subocupados" que, aunque desearían cumplir un horario más extenso, sólo han logrado hacerlo entre una y 35 horas semanales.

La última encuesta. La nota más impactante es que, entre los ocupados, 4,1 millones no están inscriptos y, por lo tanto, permanecen en esa condición irregular que popularmente se refiere como "en negro".

Los datos globales siempre disimulan las diversas condiciones particulares e, incluso, las que rigen en las diferentes zonas geográficas. A modo de ejemplo, puede citarse que en el noroeste ese indicador asciende a 41,9 por ciento; en el nordeste es de 41,3; el Gran Buenos Aires coincide con el promedio nacional (36,7); en la zona centro desciende al 33,3 y en la Patagonia se verifica la mejor marca con sólo 20,9 de los ocupados "en negro".

Qué hicieron. Lo único que hicieron para combatir esa persistente "fuga" del sistema data de diciembre de 2008, cuando se estableció un régimen especial, aún vigente, por el cual los empleadores pueden acceder a un plan de regularización con una importante condonación de la deuda acumulada en los aportes de los trabajadores en negro. No obstante, hasta fines de 2009, sólo se incorporaron unos 250 mil nuevos afiliados; cifra muy modesta e insignificante, pues apenas abarca un misérrimo 5,7 por ciento de los que han venido eludiendo la normalización.

Semejante grado de resistencia a la regularización de los trabajadores en negro, no tiene como principal motivo el costo

mensual que supone esas cargas, sino otro factor mucho más relevante: el promedio salarial unitario que en este grupo de trabajadores informales no supera 40 por ciento del que corresponde por remuneración "de bolsillo" a los que revistan como ocupados "en blanco".

Los afectados, además de carecer de toda protección, trabajan en forma más precaria y condenados a permanecer sumidos en muy severos niveles de pobreza. El mayor porcentaje de informalidad se localizan en el servicio doméstico, seguido por el trabajo rural y la construcción.

La variación del empleo "en negro" marcó una sensible declinación al mostrar su mejor expresión en 2006 y 2007, cuando descendió del 44,3 a 37,3 por ciento; lo cual implicaba la normalización de 1,3 millón de trabajadores.

La población total del país está compuesta por 52 por ciento del sexo femenino, pero -sobre los empleados- ese porcentaje se revierte en forma rotunda reduciéndose al 41,5 por ciento. A ello debe agregarse que en los planos medios altos y de conducción sólo representan 15,2 por ciento, pese a que sus remuneraciones, siempre por idénticas funciones que las de los hombres, son más bajas en 31,4 por ciento. Sólo constituyen mayoría en las áreas de educación y salud. Esos datos pondrían en evidencia un mercado laboral en el que no se ha logrado erradicar el perjuicio "machista".

Las múltiples encuestas que actualizan trimestralmente demuestran que, si se quiere, pueden conocerse en detalle las características del mercado laboral. Entonces, ¿por qué la Administración Federal de Ingresos Públicos (Afip) exhibe tan poca eficiencia al combatir el trabajo "en negro"?



Fuente: La Voz del Interior 08/05/10



Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDAD

- a- **Lean** atentamente
b- **Señalen** las ideas principales.
- c- ¿Que es Afip? ¿Cuál es su función en este artículo? ¿Es una organización con o sin fines de lucro? ¿pública o privada?
- d- ¿Qué es el trabajo en negro?
- e- ¿Qué consecuencias tiene esta condición para el trabajador?
- f- Confeccionen un cuadro comparativo con los porcentajes de trabajadores en negro por región del país. ¿Qué observan?
- g- ¿Qué políticas se han puesto en práctica para disminuir el trabajo en negro? ¿Qué resultados han tenido?
- h- ¿Qué grupo de trabajadores son los más afectados por el trabajo negro?
- i- ¿Cómo creen que influye el hecho de ser un trabajador registrado en:
- la salud de la familia.
 - un accidente en el lugar de trabajo.
 - contar con una jubilación.
 - el tiempo de trabajo.

Respondan aquí.

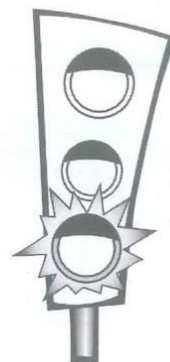


Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDADES DE REPASO

1- **Lean** detenidamente las afirmaciones siguientes y **argumenten** si son correctas o no.

- a) Una persona está desocupada cuando no tiene empleo ni lo busca activamente.
- b) Una persona que tiene enfermedad común se considera inactiva.
- c) Persona subocupada es la que trabaja menos de 35 horas.
- d) Los jubilados se consideran parte de la población económicamente activa.
- e) Las amas de casa forman parte de la población económicamente activa.



La población económicamente activa está formada por personas que se encuentra entre las siguientes edades

- a) Catorce o más años.
- b) Dieciocho o más años.
- c) Dieciséis años hasta la edad de sesenta y cinco años.

2- **Elaboren** las definiciones para el siguiente acróstico.



1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

3- El Primero de Mayo se conmemora el día del Trabajador.

- a) **Averigüen** por qué se determinó esa fecha.
- b) ¿La lucha de aquellos trabajadores se relaciona con los aspectos del trabajo decente que estudiaron?
- c) **Preparen** una cartelera acerca del trabajo decente para conmemorar dicha fecha en el acto del 1ero de mayo.





Orientación en Contextos Laborales

"Ganarás el pan con el sudor de tu frente...": Génesis, 3:19

Autoevaluación

- Lee y reflexiona detenidamente sobre los distintos enunciados.
- Llena con una marca el casillero que creas adecuado.
- Cuando hayas colocado todas las marcas únelas de arriba hacia abajo con una línea.
- La línea quebrada que resulta indicará tus logros y alcances. Si ésta muestra una dirección central, tus logros son aceptables. Si tiende hacia la izquierda, debes esforzarte más en tanto que si tiende a la derecha..., ¡¡¡ Felicitaciones!!! Continúa así.



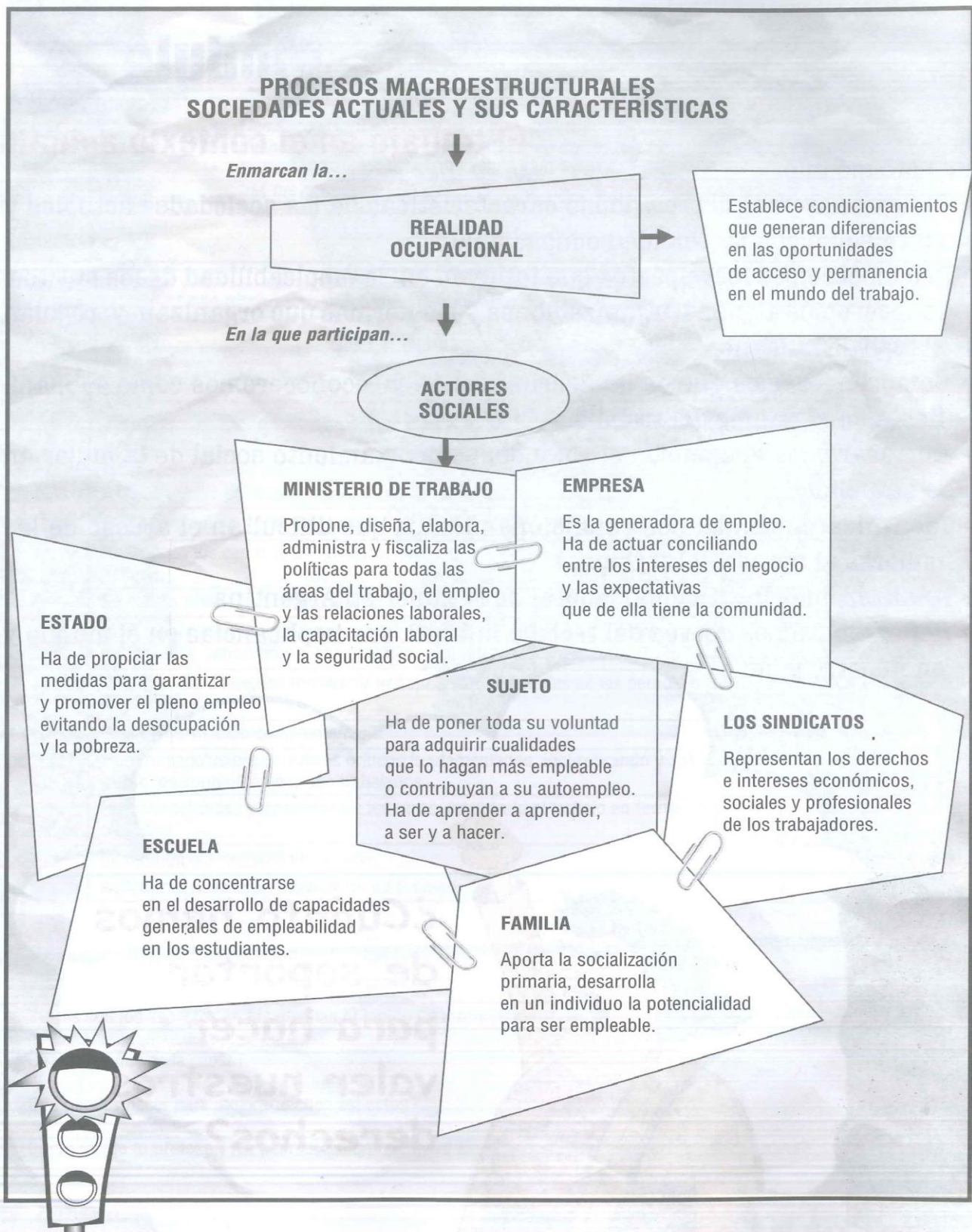
Aspectos a evaluar	NO	SI	A V E R E S
Comprendo el concepto de "trabajo" en todas sus dimensiones.			
Reconozco los cambios en la valoración del trabajo en el transcurso de la historia.			
Sé que es la OIT, a quienes convoca y cuáles son sus objetivos.			
Reconozco reflexiva y críticamente las dimensiones del trabajo decente en los artículos periodísticos de actualidad analizados.			
Identifico las diferentes formas de trabajo, reconociéndolas en las personas de mi entorno.			
Busco información complementaria.			
Elaboro conclusiones o juicios críticos fundamentados, incorporando y aplicando los contenidos básicos trabajados.			
Respeto actitudes y opiniones de los otros, realizando el trabajo en forma cooperativa.			
Intervengo activamente en la clase.			
Aclaro mis dudas con la ayuda de mi profesor.			

- ¿Cuáles son los aspectos en los que has obtenido un logro insuficientes?
- ¿Cuál crees que es la causa?
- ¿Qué puedes hacer para mejorar dichos aspectos?
- ¿Cómo puede tu profesor, tus padres, tus compañeros ayudarte para que mejores dichos aspectos?



Orientación en Contextos Laborales

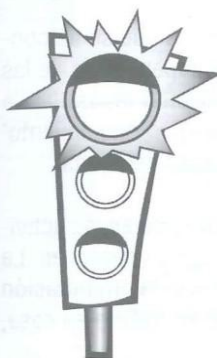
TEMA 2 “ El trabajo en el contexto actual





Orientación en Contextos Laborales

LA REALIDAD OCUPACIONAL EN EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL



En Argentina, en los últimos años se han producido transformaciones económico-sociales, culturales, laborales y tecnológicas producidas por efecto de los procesos de globalización e internacionalización. Éstas generaron una serie de cambios económico-laborales en la población tales como: la informalidad laboral, el aumento del desempleo, la subocupación, la desprotección social, el incremento de la pobreza y la polarización en la distribución de los ingresos.

Las sociedades contemporáneas en las que vivimos se caracterizan por un mundo laboral crecientemente heterogéneo y segmentado, pues coexisten trabajadores registrados que acceden a beneficios fundamentales como la seguridad social y un amplio sector informal donde prevalecen

los trabajos precarios y se desarrolla el autoempleo como alternativa de subsistencia. Presentan además una vertiginosa producción de conocimientos y la disponibilidad de un volumen de información altamente significativo.

Para desenvolverse en las mismas se requiere de nuevos conocimientos, nuevas maneras de ver el mundo, nuevas técnicas y pautas de comportamiento, del uso de nuevos instrumentos y lenguajes.

Acompañar estos cambios que van remodelando todos los rincones de nuestra sociedad, incidiendo en todos los ámbitos en los que desarrollamos nuestra vida, exige de grandes esfuerzos de adaptación.

Globalización

La globalización es un proceso económico, tecnológico, social y cultural a gran escala, que consiste en la creciente comunicación, interdependencia e integración entre los distintos países del mundo, unificando sus mercados, sociedades y culturas.

Está estrechamente ligado al avance de la tecnología de las comunicaciones.

Fuente: Vera, A. (2009). Educación y trabajo en América Latina.

ASPECTOS QUE CARACTERIZAN A LAS SOCIEDADES ACTUALES



Algunos de los principales aspectos que caracterizan la "sociedad de la información" son los siguientes:

- **Omnipresencia de los medios masivos y de las nuevas tecnologías** de la información y la comunicación (TIC), con lenguajes multimediales, en todos los ámbitos de la sociedad: ocio, hogar, mundo laboral. Se produce la transmisión inmediata de noticias y de todo tipo de información, a través del planeta, las computadoras e Internet son herramientas imprescindibles para muchos trabajos y para disfrutar de muchas formas de ocio (videojuegos, Internet).

- **Sobreabundancia de información:** cada vez resulta más fácil acceder a todo tipo de información (TV, prensa, Internet); pero la abundancia de datos, que no resultan del todo fiables y actualizados, hace difícil seleccionar en cada caso la información más adecuada. Por ello uno de los objetivos de la educación actual es desarrollar competencias para "saber" buscar, valorar y seleccionar y aplicar la información, para afrontar las problemáticas que se presentan.

- **Continuos avances científicos y tecnológicos** en todos los campos del saber, en bioingeniería, ingeniería genética, nanotecnología, tecnologías de materiales, etc. El conocimiento se va renovando continua y velozmente. Ésto implica cambios en el modo de hacer las cosas, en los instrumentos que se utilizan. Las nuevas generaciones se encuentran con muchos conocimientos distintos a los de sus predecesores. Se necesita aprender continuamente.

- **Globalización económica:** se va consolidando una globalización de la economía mundial, que supone el desarrollo de grandes empresas y grupos multinacionales actuando en un mercado único mundial.





Orientación en Contextos Laborales

- **Libertad de movimiento:** las fronteras se diluyen y aumenta la libertad para los movimientos internacionales de todo tipo: personas, mercancías, capitales y sobre todo información. Cada vez hay más trabajos que exigen frecuentes desplazamientos por diversos países y especialmente el dominio de varias lenguas. El inglés ya resulta casi indispensable.

- **Integración cultural:** la labor informativa de los medios de comunicación social (especialmente la televisión), la movilidad de las personas por todos los países del mundo (rapidez de los medios de transporte) y la unificación de las pautas de actuación que exige la globalización económica va reforzando la sensación de pertenecer a una comunidad mundial, aunque los países más poderosos van imponiendo su cultura (idioma, instrumentos y procesos tecnológicos) amenazando la identidad cultural de muchos pueblos.

- **Crecimiento del sector servicios en la economía:** gran parte de la población activa de los países, en los que se ha consolidado la "sociedad de la información", trabaja en el sector de servicios y casi siempre con una fuerte dependencia de las nuevas tecnologías para realizar su trabajo. La era industrial en la que el sector secundario (la producción industrial de bienes materiales) era el más importante de la economía, da lugar ahora a, los intangibles "información y conocimiento" como valores, indispensables para el progreso de las empresas y también para asegurar el bienestar de las personas.

- **Nuevos entornos laborales:** los continuos avances científicos y tecnológicos introducen continuos cambios en las actividades económicas, en la producción, en la organización del trabajo y en las formas de vida en general de las personas. La formación permanente resulta indispensable para poder adaptarse a las nuevas situaciones que revolucionan la organización de los entornos laborales. Crece continuamente el número de personas que desarrollan buena parte de su trabajo en casa, ante una computadora conectada a Internet: teletrabajo.

Frente a las organizaciones jerárquicas verticales de la etapa industrial, se tiende a las organizaciones en red.

- **Nuevos modelos de agrupación familiar:** el mayor índice de separaciones y divorcios y los costos de manutención familiar, generan mayor presencia de la mujer en el mundo laboral, dedicando menos tiempo a la familia. En muchos casos la mujer sufre el desgaste de una doble jornada laboral: en el trabajo y como ama de casa.

- **Relativismo ideológico:** está relacionado con los valores, y las pautas de actuación, que proporciona una mayor libertad a las personas para construir su propia personalidad.

Emergen nuevos valores, que muchas veces se oponen abiertamente a los valores tradicionales, creando desconcierto en una gran parte de la población. Se da gran importancia al momento presente y a la inmediatez (éxito fácil), al "tener" sobre el "ser"

Fuente: <http://egleida.nireblog.com/post/2007/09/27/lectura-11-caracteristicas-de-la-sociedad-actual>. Consultado agosto 2009

ACTIVIDAD

Reflexionen acerca del chiste y **comenten** a su criterio cuál de los aspectos anteriormente enumerados ilustra.



Escriban su respuesta aquí.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Orientación en Contextos Laborales



ACTIVIDAD

Debatan con sus padres acerca de los principales cambios que han debido afrontar en el transcurso de su vida laboral. **Reflexionen** si algunos de ellos pueden atribuirse a alguno de los aspectos que tratamos al estudiar las características de las sociedades actuales. **Anoten** sus conclusiones

.....

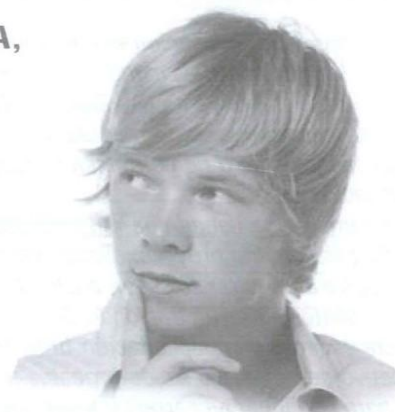
.....

.....

.....

LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN, LA CULTURA, LA TECNOLOGÍA Y EL TRABAJO DECENTE PARA EL DESARROLLO DE LA IDENTIDAD PERSONAL

¿Cómo podré desenvolverme en las sociedades actuales?



Para desenvolverse en éstas sociedades es necesario educarse a lo largo de toda la vida, aprender en forma continua, accediendo a niveles más complejos del conocimiento, para así, afrontar los desafíos que imponen las nuevas tecnologías de la información.

La educación y la formación profesional constituyen, en los trabajadores actuales o futuros, requisitos fundamentales para lograr un trabajo digno, especialmente ante el avance tecnológico y de la sociedad del conocimiento. Por todo ello, la formación es parte del concepto de trabajo decente y es importante comprender que no hay trabajo decente sin formación, pues ésta no solo es generadora de empleos de calidad sino que también es condición de acceso al empleo y a la conservación del mismo.

LA RELACIÓN EDUCACIÓN Y TRABAJO

ACTIVIDAD

a) ¿Creen que la escuela los prepara para el trabajo? **Reflexionen** sobre ello y **anoten** sus ideas debajo.

b) **Reflexionen** acerca de los siguientes comentarios de los chicos.

"La escuela no te ayuda en nada. (...) El sistema educativo está mal, no podés elegir las materias que a vos te gustan o que considerás más importantes. Hay colegios que no tienen computación o inglés, y sin eso no vas a ningún lado" (Alejandro, alumno de 5° año).

"Si vos querés progresar, tenés que estudiar, hacer cursos aparte porque el secundario no te capacita" (Valeria, alumna de 5° año).

¿Están de acuerdo? **Argumenten** sus respuestas.



Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDAD

Lean atentamente el texto “Educación y Mundo del trabajo” y **realicen** posteriormente las actividades que siguen.

EDUCACIÓN Y MUNDO DEL TRABAJO

En el mundo laboral actual se exigen “... competencias de largo plazo, que comprenden: la adquisición de conocimientos, la capacidad de pensar en dimensiones abstractas, lógicas y de planificación; de resolver problemas y de operar creativamente; y la capacidad de comunicación y cooperación.”

En este contexto la educación se configura en un eje central. Debido a los permanentes cambios el aprendizaje de una habilidad para siempre ya no es válido, las habilidades requeridas van cambiando en la medida de la incorporación de nuevas tecnologías o de permanentes modificaciones en la organización del trabajo.

Continuamente se tienen que rendir pruebas; en una situación de permanente provisionalidad, los trabajadores están obligados a demostrar su saber, a adquirir nuevos y mejores conocimientos sobre un trasfondo de inseguridad constante. En este escenario la capacitación brindada por el Sistema Educativo se torna una salida probable frente a la precariedad, para continuar en carrera y tener posibilidades de competir.

Se observa como los cambios que se producen en todos los niveles (avance tecnológico, nuevas modalidades de gestión del trabajo, obsolescencia de los saberes) hacen que la formación se constituya en un proceso continuo.

En la actualidad se deberían desarrollar la capacidad de empleabilidad, que significa tener la capacidad de adquirir y crear nuevos conocimientos y de adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo.

Las nuevas demandas plantean una formación entendida como conocimiento - saber hacer - y saber aprender a lo largo de toda la vida.



Por INÉS IENS (extracto)

http://ipes.anep.edu.uy/documentos/investigacion/materiales/ed_mundo.pdf

Consultado 7/05/10

ACTIVIDAD

Organícense en grupos y **respondan** a las siguientes preguntas:

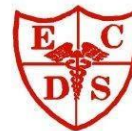
1) ¿Cuáles son las exigencias del mundo laboral actual?

2) ¿Por qué la autora considera que la educación se configura en un eje central?

3) ¿Cuáles son las condiciones en que los trabajadores desempeñan en la actualidad su labor?

4) ¿Por qué la formación debe ser un proceso continuo?

5) **Analicen** la tabla de datos “Empleo y nivel educativo alcanzado”.



Orientación en Contextos Laborales

TRABAJO (Según cuanto se gana y sus condiciones)		
DE CALIDAD o TRABAJO FORMAL o EN BLANCO	TRABAJO INFORMAL (EN NEGRO)	
	PRECARIO	MARGINAL
• Son empleos en relación de dependencia o independientes donde se realizan los aportes provisionales. • Los ingresos de estos trabajos están por encima del mínimo necesario (a partir de la canasta básica) Canasta básica: es el conjunto de bienes y servicios esenciales para satisfacer las necesidades básicas para el bienestar de todos los miembros de la familia: alimentación, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, transporte, recreación y cultura, educación y bienes y servicios diversos.	• Son empleos en relación de dependencia o independientes sin aportes provisionales ni beneficios sociales. • Se caracterizan por la inestabilidad. • Los ingresos están por encima de lo mínimo necesario (a partir de la Canasta Básica).	• Son empleos en relación de dependencia o independientes sin ningún tipo de aportes a la seguridad social. • Sus ingresos están por debajo de lo mínimo necesario (a partir de la canasta básica). • Incluye también a los que trabajan o son asistidos por planes sociales

Fuente. Manual Inserción Laboral Juvenil. AFIP

EMPLEOS Y NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO

Tipo de Empleo	Máximo Nivel Educativo alcanzado		
	Hasta Secundario incompleto	Secundario Completo	Totales
Empleo de Calidad	32%	48%	38%
Empleo Precario	34%	37%	35%
Empleo Marginal	34%	15%	27%
Totales	100%	100%	100%

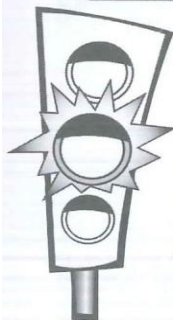
Fuente. Procesamiento PCEyDS, con base en la EPH, II Semestre del 2006.

6) ¿Qué se puede observar al mirar la columna de los totales?

7) **Analicen** los datos y expliquen que relación existe entre el nivel educativo alcanzado y el tipo de empleo.

8) ¿Consideran que el acceso a mayores niveles de educación facilita el acceso al trabajo?

9) **Lean** las citas que siguen y respondan.



“La educación es un proceso continuo, que prosigue durante toda la vida, con el propósito de que toda persona pueda mantenerse actualizada respecto a las transformaciones poblacionales, económicas, políticas, tecnológicas, científicas, artísticas, socioculturales y ambientales de nuestro mundo; logrando el máximo desarrollo individual y social que les sea posible, y englobando todo tipo de experiencias y actividades que sean o puedan ser portadoras de educación.”

Cabello Martínez, M^a J.

“Se ha ido modificando el perfil de empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requiere trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos en manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado. A su vez, el contrato social ha cambiado por lo que el “empleo para toda la vida”, deja paso a una movilidad laboral permanente. En este escenario de incertidumbre y cambios rápidos los trabajadores necesitan tener ciertas características que los hagan capaces de adquirir un empleo”

María Marta Formichella- Silvia London

41



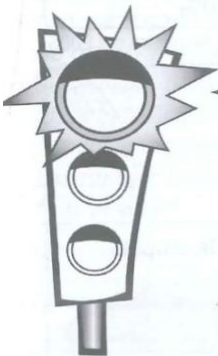
Orientación en Contextos Laborales

a) ¿En que aspectos concuerdan los autores?

b) ¿Qué significa el término “movilidad laboral permanente”?

c) ¿Creen que una persona puede afrontar los retos de las sociedades contemporáneas conservando a través del tiempo solo la formación que adquirió al terminar el ciclo básico?

LA EMPLEABILIDAD



• *La empleabilidad es la habilidad para obtener y conservar el empleo.*

Campos Ríos 2003

• *Formar para la empleabilidad implica educar a los individuos para que “aprendan a aprender de manera permanente a hacer y a ser”. Esto significa aprehender el significado de las cosas, es decir **obtener la cultura general** que sirva para que la persona sea capaz de **comprender los datos a los que accede**. También implica capacidad de **crear y de tomar decisiones con criterio**. El aprender a hacer se relaciona con la obtención de habilidades técnicas, mientras que el aprender a ser se vincula con el **desarrollo de habilidades personales, tales como autoestima, responsabilidad, sociabilidad, valores, capacidad de escuchar, comunicarse y relacionarse con los demás, entre otras.***

CINTERFOR-OIT, 2005



La **empleabilidad** abarca diferentes **capacidades** que permiten a los trabajadores, no solo conseguir y conservar un empleo, sino también aprender y desempeñarse con eficacia en su trabajo, adaptarse al cambio o bien elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, integrándose más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

Dentro de esas capacidades son importantes entre otras:

- La comunicación y la capacidad de relacionarse e interactuar con otros.
- La inteligencia práctica para la resolución problemas concretos.
- El trabajo en equipo.
- El autodesarrollo, la capacidad de autogestionar tareas y la voluntad de aprender continuamente.
- Los conocimientos.
- La responsabilidad.
- La actitud proactiva ante los cambios: es decir contar con la iniciativa, la predisposición a anticiparse, a ver lo que hay que hacer en el futuro.
- Conocimiento del entorno que le permita adecuarse al mismo.
- La seguridad y el aprecio a si mismo.



Orientación en Contextos Laborales

LOS SUJETOS Y SUS PRÁCTICAS: POSIBILIDADES SUBJETIVAS DE FORJAR EL PROPIO DESTINO

LA APTITUD Y LA ACTITUD



La **aptitud** refiere a la **capacidad** de una persona para determinada actividad, y una **actitud** es una **disposición de ánimo**. Si bien las aptitudes son necesarias para que una persona sea empleable, ya que debe contar con los conocimientos que requiere el puesto de trabajo al que accede, más importante aún, son sus actitudes, las cuales obtendrá, a lo largo de su vida en su proceso de socialización y que le resultarán útiles en cualquier puesto de trabajo.

De esta manera cobra vital importancia la educación ya que le permitirá a la persona observar y aprender las cualidades deseables para ser empleable.

ACTIVIDAD

Reúnanse en grupo y **reconozcan** las actitudes y las aptitudes de los siguientes jóvenes. Luego **comenten** cuáles son más apropiadas para desenvolverse en el mundo laboral actual. **Expliquen** sus respuestas.



Rossana es muy capaz y responsable, pero le cuesta mucho trabajar en equipo, puesto que no le interesa mucho lo que dicen sus compañeros y considera que solo sus ideas son importantes. Por ello prefiere trabajar sola.



Walter tiene dificultades en la escuela, con varias materias sin promedio. Por lo que ha decidido dejarla y trabajar en lo que pueda para sostener sus gastos y ayudar a su familia.



Sofía pronto finalizará el ciclo básico y deberá elegir una orientación. Está un poco triste por que no verá a sus amigas, pues se inclina por una orientación diferente a la de ellas. Pero a pesar de ello es optimista ya que sabe que tendrá oportunidades de hacer nuevos amigos y estudiar lo que le gusta.



Juan Manuel, participa del centro de estudiantes en su escuela, escucha mucho las solicitudes de sus compañeros y pasa buen tiempo intercambiando ideas con ellos para poner en marcha interesantes proyectos escolares.



Orientación en Contextos Laborales



Ariel, no tiene computación en su escuela, pero se ha propuesto hacer un curso de operador de PC, un poco porque le atrae mucho y otro por que ha visto que en muchos avisos de demanda de empleo se solicitan estos conocimientos.



Leila, se cambió de escuela y está muy preocupada por que piensa que no será aceptada por sus nuevos compañeros.



Julián tiene muchos hermanos, y sus padres trabajan todo el día para mantenerlos, así que el tiene que cuidarlos cuando ellos no están. Pero a pesar de todo se esfuerza mucho en estudiar y cumplir en la escuela por que le gustaría en un futuro conseguir un buen empleo.

ACTIVIDAD

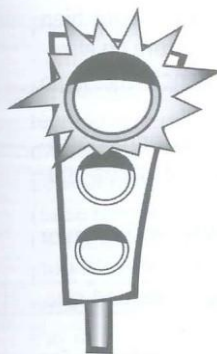
- a) **Lean** atentamente el texto "Educación y empleabilidad".
b) **Busquen** en el diccionario las palabras que desconozcan.

- c) **Subrayen** las ideas principales.
d) **Expliquen** según la versión del autor cuál es la relación entre la educación y la empleabilidad.

- e) **Realicen** una puesta en común con su docente. **Anoten** sus conclusiones.



Orientación en Contextos Laborales



Educación y empleabilidad

En la actualidad el nivel de estudios alcanzados es un determinante muy fuerte para las empresas a la hora de estudiar la calificación de un trabajador. Por consiguiente, el grado de escolarización es usado como condición para la incorporación de una persona a un puesto de trabajo, y la categoría alcanzada en cuanto a la formación académica es un pase hacia la obtención de trabajos mejor remunerados.

En Argentina se observa a partir de la década del '80 que, los empleadores comenzaron a usar el título secundario como requisito indispensable para acceder a un trabajo. Esto se debería a las mejoras tecnológicas y la disminución de la calidad educativa. Los empleadores observan que los individuos con un grado mayor de estudios poseen mayor capacidad laboral, existiendo una vinculación positiva entre educación y productividad. Así quienes han alcanzado un mayor nivel educacional accederán a trabajos mejor remunerados y podrán aumentar aun más sus habilidades.

La educación favorece a la empleabilidad de los individuos en la medida que contribuye con el proceso de socialización e incluye toda una gama de medios complementarios por los cuales se transmiten el conocimiento, los valores y las especializaciones, y se modifican los patrones de comportamiento.

La práctica y la actitud para el aprendizaje deben comenzar en la infancia, en el hogar de cada individuo, y debe continuar en la escuela, en la universidad, etc. Si no comienza en el inicio luego resulta más difícil. El aprendizaje continuo aparece como una necesidad en el mundo actual, si bien la educación y la formación son los pilares de la empleabilidad de un individuo, la clave más importante está en la predisposición personal de elaborar un proceso de formación durante toda la vida.

Fuente: Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. María Marta Formichella - Silvia London. UNS - CONICET
http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella_london.pdf. Extracto

ACTIVIDAD

- Lean** atentamente el texto "Empleabilidad y equidad social".
- Busquen** en el diccionario las palabras que no comprendan.

c) **Subrayen** las ideas principales.

d) **Expliquen** ¿por qué la pobreza afecta la empleabilidad de las personas?

e) **Debatan** con sus compañeros acerca del tema

f) **Realicen** una puesta en común con su docente y luego **anoten** sus conclusiones.

Empleabilidad y equidad social



De acuerdo a lo analizado hasta el momento, el nivel educativo, si bien no es el único determinante de la empleabilidad de un individuo, se plantea como uno de los más importantes, tanto el nivel propio como el del núcleo familiar. Bajo esta premisa puede observarse que

los individuos con menos recursos, al tener mayores dificultades para acceder a un nivel educativo alto, podrán ser menos empleables.

La pobreza ocasiona graves perjuicios a la educación de los individuos. Está comprobado que el aumento de la pobreza provoca una mayor deserción escolar debido a que en muchos hogares se presenta la necesidad ingresos adicionales. Es así como muchos jóvenes y niños abandonan el colegio y van en busca de trabajo, generalmente informal, o mendigan.





Orientación en Contextos Laborales

Por otra parte, quienes siendo pobres continúan asistiendo a la escuela poseen un muy bajo rendimiento al no estar bien alimentados, no poseer generalmente ayuda y apoyo familiar en sus tareas y al no poder concentrar su tiempo libre en el estudio debido a que deben realizar algún tipo de trabajo informal para poder subsistir. En muchos casos la asistencia al colegio se reduce a la búsqueda de un comedor escolar que puede llegar a representar el único alimento del día.

Los chicos pertenecientes a dichas familias viven el futuro como una posibilidad negativa, la sociedad no les brinda herramientas para pensar en él, y suelen manifestar un desinterés completo por el futuro, concentrando su energía en los acuciantes problemas del presente.

Estas condiciones favorecen la aparición de trastornos en el aprendizaje y en la integración social. Además, en la mayor parte de los casos, la tasa de fecundidad de las familias pobres es más alta, lo cual hace que la inversión en educación por hijo sea menor que en el caso de una familia más reducida. Este efecto se ve agravado a causa de la poca capacidad que, muchas veces, tienen las escuelas para retener a los alumnos.

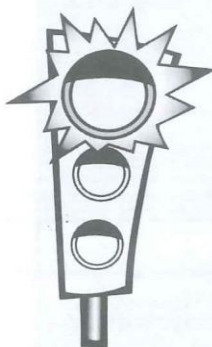
De acuerdo a lo enunciado en el párrafo anterior, los individuos de menores recursos también tendrán mayores dificultades para adquirir el resto de las cualidades deseables para que un individuo sea empleable. Mientras que su socialización primaria (familia) no se desarrolla en un entorno propicio para la adquisición de dichas cualidades, su socialización secundaria (la escuela) se ve entorpecida por los obstáculos que tienen para asistir al colegio, tener un alto rendimiento y poder completar niveles de estudios superiores, tal como se exige para los puestos de trabajo actuales.

De esta forma, en un mundo donde el mercado laboral exige cada vez mayores habilidades, estas personas ven disminuidas sus posibilidades de encontrar un trabajo de calidad y que en su futuro formen nuevos hogares pobres, siendo por consiguiente, sus hijos pobres, repitiéndose el ciclo e impidiéndose la movilidad social.

De esta manera puede observarse cómo la empleabilidad se encuentra sumamente ligada a la estructura de oportunidades de la sociedad.

Fuente: Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. María Marta Formichella - Silvia London. UNS - CONICET
http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella_london.pdf. Extracto

EL DESEMPLEO: UNA PROBLEMÁTICA VINCULADA A NUESTRA REALIDAD SOCIAL



El desempleo está formado por la población de un país que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar, no tiene trabajo.

El crecimiento del desempleo puede atribuirse a múltiples causas, entre ellas la amplia difusión de la tecnologías de producción que requieren menor cantidad de mano de obra, el aumento de la cantidad de personas en edad de trabajar y la falta de inversiones de capital en emprendimientos productivos. También hay estudios que relacionan el desempleo con la falta o ineficacia de la comunicación entre oferta y demanda de empleo, o el desequilibrio entre lo que el mercado de trabajo requiere y las capacidades de los trabajadores.

Sus resultados son preocupantes pues cada persona desempleada es responsable de una familia, que sufre todas las consecuencias de la pobreza. El desempleado se siente marginado, excluido no sólo del mercado laboral sino de su lugar en la sociedad, es decir en su comunidad, en su provincia o en su pueblo o barrio. Sabe que se endeuda día a día, que no será el proveedor o proveedora de lo elemental para los suyos y que el futuro le es incierto.

Además del desempleo existen otros problemas a atender, como el subempleo, es decir aquellas personas que trabajan menos horas de las que corresponden. A veces el empleado que necesita trabajar acepta condiciones de trabajo que vulnera sus derechos.

Es cierto que ha aumentado el desempleo, pero es un fenómeno que sólo afecta a ciertos ciudadanos que no tienen trabajo



¿Cómo se puede conocer cuántas personas están desempleadas en una región?





Orientación en Contextos Laborales

Para medir el desempleo, podemos recurrir a las estadísticas. Éstas son herramientas muy valiosas para medir y evaluar fenómenos.

En nuestro país contamos con el Instituto Nacional de Estadística y Censos -INDEC- que es un organismo público, de carácter técnico que realiza todas las actividades estadísticas oficiales que se realizan en la República Argentina. Así el INDEC es el organismo responsable de la realización del Censo Nacional de Población y Vivienda (base estadística del país), del Censo Económico Nacional, de los Censos Industriales y Agropecuarios, del relevamiento de la Encuesta Permanente de Hogares (base del seguimiento de la situación social), elabora las cuentas nacionales (PBI, ingreso nacional, comercio exterior), etc. La información obtenida a través de estos censos, encuestas, registros, índices e indicadores de coyuntura resulta muy valiosa para interpretar la realidad, para la toma de decisiones de todo tipo en las empresas, para los estudios de la realidad socioeconómica y para elaborar diagnósticos y proponer políticas pertinentes.

Por lo que es de suma importancia y necesario que sea real y confiable.

ACTIVIDAD

En función de la información anterior respondan.

1) ¿Qué es el desempleo?

2) ¿Cuáles son las causas del desempleo?

3) ¿Cómo impacta el desempleo en las personas y en la economía?

4) ¿Cómo se puede medir el desempleo?

5) ¿Qué es el INDEC y qué funciones cumple?

6) ¿Cuál es la importancia de contar con datos ciertos y confiables?



“Es muy importante tener un sistema estadístico confiable”

Según el historiador económico mexicano Carlos Marichal, para atraer inversiones se necesitan cifras creíbles.

Fuente: diario “La Nación” 07/07/2010



Orientación en Contextos Laborales



LAS NORMAS QUE ORGANIZAN EL TRABAJO HUMANO

El empleo es una relación que vincula el trabajo de una persona con un empleador dentro de un marco institucional y jurídico.

El empleado es una persona física que presta servicios y percibe una remuneración por ellos, en tanto que el empleador es el que provee el puesto de trabajo y puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En dicha relación laboral el empleado goza de ciertas garantías jurídicas que están normatizadas mediante reglas jurídicas específicas del derecho laboral.

EL DERECHO LABORAL



El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado.

El marco jurídico e institucional sienta sus bases en las luchas sociales del movimiento obrero y en las ideas humanistas de los siglos XIX y XX, que fueron codificadas por el Estado en función de las relaciones de fuerza existentes.

Las relaciones de trabajo a su vez, están incluidas dentro del ordenamiento jurídico de la república, cuya ley superior es la **CONSTITUCIÓN NACIONAL**.

Dichas relaciones, en principio, están regidas por la **LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (Ley Nº 20.744)** y sus normas complementarias.

A su vez, según cada actividad, existen determinados **CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO** que son acuerdos negociados entre empleadores y trabajadores que tienen la aprobación del estado. Éstos son específicamente aplicables a cierto grupo profesional (por ejemplo convenio colectivo de trabajo para empleados de comercio).

Fuente: http://www.unsta.edu.ar/unsta/economia/Materias/RRHH_ADMINISTRACION_DE_RECursos_HUMANOS_I/Marco_Legal.pdf

Norma jurídica

Una norma jurídica es una regla u ordenación del comportamiento humano dictado por la autoridad competente, con un criterio de valor y cuyo incumplimiento trae aparejado una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos.



ACTIVIDAD

Redacten las definiciones para el siguiente acróstico.

1											D	E	R	E	C	H	O		L	A	B	O	R	A	L						
2									N	O	R	M	A	S				L	A	B	O	R	A	L	E	S					
3										E	M	P	L	E	A	D	O														
4	C	O	N	V	E	N	I	O			C	O	L	E	C	T	I	V	O												
5												E	M	P	L	E	A	D	O												
6	L	E	Y								C	O	N	T	R	A	T	O				D	E		T	R	A	B	A	J	O

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6



Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDAD

Jorge trabaja en un taller (como personal de convenio) desde hace dos años, sus tareas fueron: limpiar y preparar la máquina, operarla y controlar su funcionamiento, mantenerla en buen estado y repararla. Pero la empresa adquirió últimamente una nueva máquina de impresión que, a diferencia de la otra pliega y abrocha las impresiones de cuadernillos, por lo que ahora Juan se le agregó la tarea de supervisar el correcto funcionamiento de la abrochadora y la calidad del abrochado.

a) ¿Creen que con estas nuevas tareas que debe realizar Jorge se modifica el contrato de trabajo?

.....

.....

Un operario más antiguo se acercó a Jorge y le dijo: "Me parece Jorge que al hacerte cargo del trabajo del abrochado, estás haciendo multifunción. En el convenio la impresión y el abrochado son dos tareas diferentes. Averigua si no te conviene pedir aumento, acordate que todos los meses te descuentan la cuota sindical. En ese momento Jorge se dio cuenta que no había leído el convenio colectivo de trabajo.

b) ¿Qué consecuencias puede tener para un trabajador desconocer, el contrato colectivo de trabajo?

.....

.....

c) ¿A donde tiene derecho a recurrir Jorge para que lo asesoren gratuitamente?

.....

.....

Actividad adaptada de Formación para el Trabajo 2
Plan Social Educativo. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación



LA CONSTITUCIÓN Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Nuestra Constitución nacional consagra en el artículo 14 bis los derechos del trabajador que fueron introducidos por la reforma de 1957.

Art. 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital 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; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

ACTIVIDAD

- a) Lean atentamente el artículo 14 bis de nuestra Constitución nacional.
b) Identifiquen y extraigan los aspectos que allí se expresan a fin de proteger los derechos del trabajador.

.....

.....

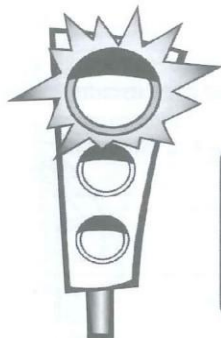
.....

.....

.....



Orientación en Contextos Laborales



SUJETOS DEL DERECHO LABORAL

Los sujetos del derecho laboral son:

Empleado o Trabajador

Es la persona física que se obliga a prestar servicios o realizar alguna tarea.

Empleador:

Es la persona física o jurídica que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

EL CONTRATO DE TRABAJO



Es aquel por el cual un trabajador compromete su trabajo personal a favor de un empleador, quien organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios a cambio de una remuneración.

Aseguradoras de Riesgo del trabajo y Accidentes de trabajo (ART)

Son empresas privadas que tienen como objeto brindar las prestaciones dispuestas por la Ley de Riesgos de Trabajo, sustituyendo las responsabilidades de las empresas. Todo trabajador tiene derecho de gozar de una ART.

En el contrato de trabajo se establecen deberes:

• DE SEGURIDAD

Los accidentes o enfermedades laborales son cubiertos por las ART.

El empleador debe observar las normas de seguridad e higiene y debe hacerlas cumplir.

• DE OCUPACIÓN

El empleador una vez que contrata a alguien tiene el deber de darle trabajo y los elementos necesarios para que lo realice.

• DE IGUALDAD DE TRATO

No se deben realizar discriminaciones por razas, sexo, religión o ideas políticas y a igual trabajo igual remuneración

• DEBER DE NO-CONCURRENCIA

El trabajador no debe efectuar negocios por cuenta propia que afecten al empleador.

• EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Puede ser con causa o sin causa. En éste último caso amerita indemnización.

Fuente: http://www.unsta.edu.ar/unsta/economia/Materias/RRHH_ADMINISTRACION_DE_RECursos_HUMANOS_I/Marco_Legal.pdf

ACTIVIDAD

Lean la información anterior y respondan las preguntas que siguen:

¿Qué es el derecho laboral?

¿En que marco legal se sustenta? Expliquen.

¿Cuáles son los sujetos del derecho laboral?

¿Qué es el contrato de trabajo?

¿Qué deberes se establecen en el mismo?



Orientación en Contextos Laborales

TRABAJO Y DIGNIDAD HUMANA



Los Derechos Humanos son aquellos derechos de los que todos gozamos por la sola razón de ser personas sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política o ideológica.

Estos derechos son el fundamento de la dignidad humana y la condición indispensable para lograr una convivencia sobre bases sólidas.

El reconocimiento del derecho al trabajo digno posibilita a la persona el disfrute de los restantes derechos económicos y sociales, ya que mediante el trabajo pueden acceder a la vivienda, la vestimenta, la alimentación, etc., atendiendo sus necesidades y las de su familia.



DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es una declaración adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París, que recoge los derechos humanos considerados básicos. Ésta se incorpora a la Constitución nacional por la reforma de 1994.

La unión de esta declaración y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos comprende lo que se ha denominado la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25.

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

ACTIVIDAD

Analicen el siguiente chiste e indique, que derecho del trabajador no se cumple.

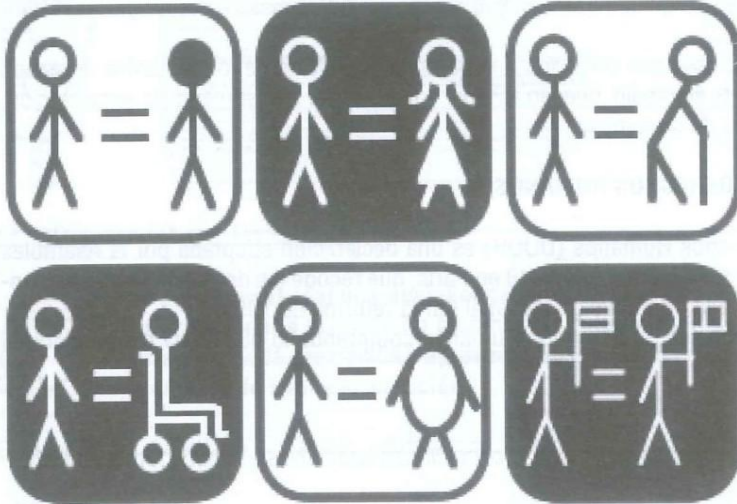


Handwriting practice area with a pencil icon and a stack of paper.



Orientación en Contextos Laborales

LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO: UNA PROBLEMÁTICA VINCULADA A NUESTRA REALIDAD SOCIAL

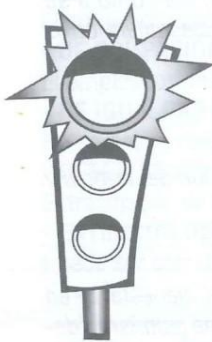


ACTIVIDAD

Interpreten las imágenes de la izquierda y expliquen a qué aluden.

Escriban sinónimos del término discriminar

Escriban antónimos del término discriminar



La discriminación se hace manifiesta en el mundo laboral cuando se acepta o rechaza a una persona que aspira a cubrir un puesto de trabajo por cuestiones de raza, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, etc.

Es importante que el acceso a los puestos de trabajo obedezca exclusivamente a las capacidades y competencias del postulante.

La discriminación puede aparecer en diversos momentos: cuando se intenta ingresar a un empleo y cuando ya se está trabajando y el empleador no cumple con las condiciones acordadas a través del contrato de trabajo ni con las leyes de trabajo.

a) **Relaten** si conocen algún caso de discriminación en el trabajo. **Coméntelo** entre todos

b) ¿Creen que a veces sin darnos cuenta tenemos actitudes de discriminación hacia nuestros compañeros? **Comenten** y den ejemplos. **Anótenlos.**

A veces escuchamos frases como:

“Y qué querés, son negros...”, “¡Gordo, andá al arco!”, “Es un negro villero”, “¡Dale, mogólica!”, “¡No llores, maricón!”, “¡Andá a lavar los platos!”, etc.

¿Creen que las mismas son discriminatorias? **Expliquen** por qué.



Orientación en Contextos Laborales



Muchas veces decimos cosas sin pensar, sin querer, pero que pueden herir a otras personas. Gran parte de los conflictos entre los seres humanos, se podrían solucionar tratando de ponerse en el lugar del otro, imaginar cómo puede sentirse la otra persona cuando nos dirigimos de un determinado modo hacia ella.

En la Argentina las causas de discriminación más extendidas están relacionadas con el aspecto físico, el lugar de residencia, el nivel socioeconómico, el género y la diversidad sexual, entre otras.

Como ciudadanos tienen derecho a no ser discriminados.

Si alguna vez se encontraran en una situación de discriminación pueden efectuar denuncias o recurrir al Instituto Nacional contra la Discriminación (INADI). Su objetivo es elaborar políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo, impulsando y llevando a cabo acciones a tal fin.

Denuncias INADI: 0800-999-2345 (las 24 hs de todos los días)

EL TRABAJO DE LA MUJER

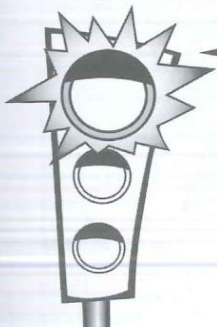
ACTIVIDAD

a) **Pregunten** a las abuelas si fueron amas de casa o trabajaron fuera de su casa.

b) **Pídanles** que les cuenten qué trabajos eran desempeñados exclusivamente por ellas.

c) ¿Creen que hay tareas domésticas que sólo puede desempeñar la mujer? Si su respuesta es afirmativa expliquen por qué lo creen así.

d) Si su respuesta es negativa, comenten por qué siguen haciéndolas principalmente las mujeres.



Antes mientras los hombres salían a trabajar fuera de casa para buscar el sustento, las mujeres se quedaban en sus hogares haciendo las tareas domésticas y cuidando de sus hijos.

En la actualidad ya sea por necesidad o vocación, las mujeres se han incorporado masivamente al mundo del trabajo. Este cambio de rol ha afectado la organización de la producción, las relaciones familiares y los valores sociales; planteando el desafío entre los integrantes del hogar de convivir aprendiendo a compartir las tareas domésticas.

Fuente: Formación para el Trabajo 2. Plan Social Educativo. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación



Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDAD

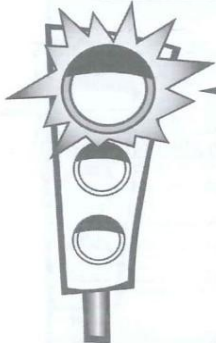
La jornada laboral de un trabajador es hasta 48 horas semanales. En relación a esto **calculen** la cantidad de horas diarias que le lleva a una ama de casa mantener su hogar en condiciones (pídanle ayuda a su mamá).

Elaboren una tabla contemplando las tareas y el tiempo que insume realizarlas y luego sumen los totales y multiplíquelo por 7 días.

TAREAS	TIEMPO

Sumen las horas y luego multipliquen ese resultado por siete.
HORAS TOTALES X 7 DÍAS=

e) **Comparen** el tiempo total de trabajo en las tareas domésticas de una ama de casa con la de un trabajador normal. ¿Qué conclusiones obtienen?



El trabajo de la ama de casa es no remunerado por lo que no se la considera población económicamente activa, aunque dedique alrededor de 75 horas semanales a trabajar en tareas domésticas y haga posible que otros integrantes de la familia puedan efectuar sus actividades. Las amas de casa forman parte de lo que se denomina "economía de cuidado" pues su trabajo permite armonizar las demás formas de trabajo. Su presencia es esencial para el desarrollo y mantenimiento de la salud, de las capacidades de la fuerza de trabajo, del sentido de comunidad; de responsabilidad cívica; de las reglas, de las normas y los valores que mantienen la confianza, la buena voluntad y el orden familiar y social.

Fuente: Formación para el Trabajo 2. Plan Social Educativo. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación

Condiciones que dificultan el acceso de las mujeres al mundo del trabajo

ACTIVIDAD

a) ¿Consideran que hay condiciones propias de la mujer que dificultan su acceso al mundo del trabajo? **Enumérenlas.**

.....

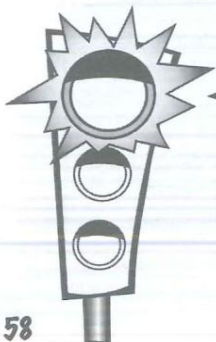
.....

.....

.....



Fuente: Maitena



Cuando la mujer comienza a trabajar tiene que repartir su tiempo entre el empleo y el hogar. Debe hacerse tiempo para todo, cumplir en ambos. La discriminación laboral que se ejerce sobre las mujeres también se produce en casa ya que aún no hay justa distribución de las tareas domésticas entre los integrantes del hogar.



Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDAD

¿Cómo contribuyen con las tareas domésticas de su casa?

DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO

b) ¿Creen que las mujeres sufren algún tipo de discriminación en el ámbito laboral? **Expliquen.**

c) **Lean** el artículo, ¿se refiere a algún tipo de discriminación?

Noticias

La lacra del trabajo "en negro"

La población total del país está compuesta por 52 por ciento del sexo femenino, pero -sobre los empleados- ese porcentaje se revierte en forma rotunda reduciéndose al 41,5 por ciento. A ello debe agregarse que en las esferas laborales, en los planos medios altos y de conducción, las mujeres sólo representan 15,2 por ciento, con remuneraciones más bajas en 31,4, por idénticas funciones que las de los hombres. Sólo constituyen mayoría en las áreas de educación y salud. Esos datos pondrían en evidencia un mercado laboral en el que no se ha logrado erradicar el perjuicio "machista".

Fuente: diario la Nación mayo 2010



La lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades todavía está vigente; y se mantiene no sólo respecto de la posibilidad de ser contratada, sino en ascender, en ocupar puestos de jerarquía que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

En lo laboral se da la mayor discriminación contra la mujer y como ejemplo vemos que el ingreso promedio de ellas es mucho menor a de los varones para idénticas funciones.

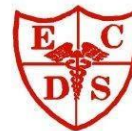
Marco legal

La no discriminación de sexo en las actividades laborales está contenida en la Constitución de la Nación Argentina (adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979- Ley 23.179) que establece el derecho de trabajar, la igualdad ante la ley y todo lo referente a la protección de los trabajadores y trabajadoras. La ley de Contrato prohíbe hacer discriminación entre los trabajadores en razón de sexo o estado civil, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) dictó, en junio de 1985, una resolución acerca de la igualdad de trabajadores y trabajadoras en materia de empleo. Ésta se pronuncia en contra de toda discriminación por sexo. En lo que se refiere a rehabilitaciones o formación se aplicaron medidas para corregir desigualdades que en la práctica haya producido la discriminación.

Marisa, realmente no sé lo que haríamos sin Ud., pero mañana lo averiguaremos.





Orientación en Contextos Laborales

EL TRABAJO INFANTIL: UNA PROBLEMÁTICA VINCULADA A NUESTRA REALIDAD SOCIAL

ACTIVIDAD

Realicen la lectura del artículo y luego con la información obtenida completen los cuadros del siguiente esquema.

Noticias

Habría unos 900.000 trabajadores infantiles en la Argentina

Ciertos sectores no lo consideran un problema y suponen que así los chicos colaboran con sus familias para que superen la pobreza. Desde el 25 de mayo pasado la edad mínima de admisión al empleo es de 16 años.

Los problemas socioeconómicos que afectaron al país en los últimos años provocaron la pérdida de relaciones laborales estables y protegidas, desocupación, actividades informales y empobrecimiento, entre otros, e influyeron para que muchas familias recurrieran al trabajo de sus hijos, niños y adolescentes, para adaptarse o sobrevivir.

El trabajo infantil es "toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, o que no han finalizado la escolaridad obligatoria o que no han cumplido los 18 años si se trata de trabajo peligroso".

Los trabajos más habituales de los menores, son:

- **El rural**, aparentemente "invisible" porque es habitual que ellos sean parte de una unidad familiar que actúa para terceros, casi siempre a destajo (por la tarea). Los deja expuestos a cambios climáticos, accidentes con máquinas y herramientas y riesgos ocasionados por el manejo de pesticidas o abonos químicos.
- **El doméstico**, en especial de las niñas, que lo asumen por ausencia de los adultos (cuidan a sus hermanos más pequeños, limpian, lavan y cocinan) pero que también salen a hacerlo en otras viviendas quedando expuestas a la explotación y el maltrato. No sólo las cansa: pueden sufrir golpes, accidentes o quemaduras en la cocina, con la plancha o por situaciones de violencia e intoxicaciones por manipular ciertos artículos de limpieza.
- **En la vía pública** en las ciudades, como la venta ambulante de flores y estampitas en bares, restaurantes y el transporte público; de lustrabotas, abriendo y/o cerrando las puertas de los autos y "cuidándolos" mientras están estacionados, de limpiar parabrisas, buscadores de cualquier cosa en los basurales y "cartoneros". Estas alternativas llegan a causar enfermedades, intoxicaciones, accidentes de tránsito, agresiones y lesiones, cuando no hábitos delictivos.

La Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (Ctera) documentó que "existen pautas culturales y creencias que continúan justificando el trabajo infantil. En algunas familias consideran que los niños y niñas deben aprender desde pequeños el oficio de sus padres y así prepararse para la vida. Por otra parte, hay sectores de la comunidad que no ven el trabajo infantil como un problema y creen que los chicos que trabajan colaboran para que la familia se eleve sobre la línea de la pobreza". De cualquier manera, el gremio puntualizó que "una sociedad con trabajo infantil no hace más que acentuar las desigualdades y multiplicar la pobreza".

La encuesta sobre "Actividades de niños, niñas y adolescentes", elaborada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Indec y el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, reveló que unos 450.000 chicos de 5 a 17 años eran explotados laboralmente en la Argentina, mientras otros estudios estimaron 1,5 millones. Aquel relevamiento puso en evidencia que el 25% de los adolescentes que trabajaban no asistía a la escuela (en las zonas rurales el 62% y en las ciudades el 21,5%). Por otra parte, la inserción laboral temprana afectaba los logros escolares, que se expresaban en llegadas tarde e in-

asistencias frecuentes. La repetición se agravaba entre los niños que trabajaban al 30%, el doble de los que no lo hacían. La repetición entre los adolescentes llega al 43%, mientras que entre los que no trabajaron es del 26%.

En el país, aun con la implementación de la ayuda universal por hijo, más del 20% de los menores de 18 años no tienen cobertura para afrontar síntomas y patologías sociales asociadas, como la violencia, adicciones, participación de menores en acciones delictivas, mortalidad infantil, bajo rendimiento, fracaso y deserción escolar.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde su creación en 1919, se preocupó por el trabajo infantil (5 a 17 años) y lo convirtió en una causa mundial. Para Unicef resulta "perjudicial" el trabajo infantil y, por lo tanto, promueve su eliminación porque compite con el cumplimiento de la escolaridad mínima obligatoria, afecta los rendimientos e impide en el futuro una inserción adecuada en el mercado laboral. En este último, quienes no completan los estudios obligatorios son "penalizados", de acuerdo con lo observado hace años por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde).

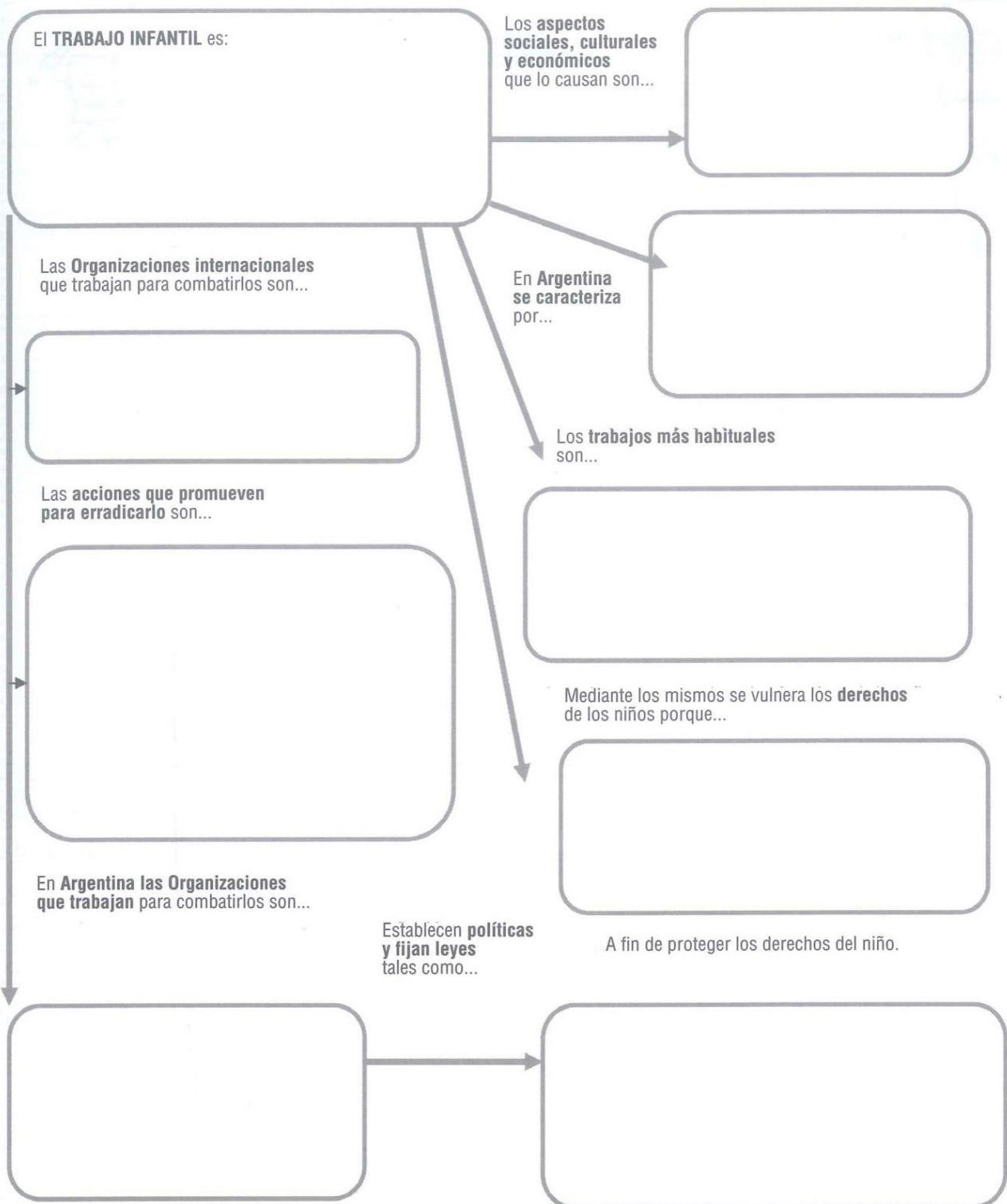
La Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (Conaeti) fue creada para que aplicara el convenio 138 de la OIT, ratificado por la ley 24650, que estableció el compromiso de "seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños". Incluso fijó la edad mínima de admisión al empleo, cada uno de los países signatarios aceptó asegurar esa abolición y elevar progresivamente la edad. La Argentina dispuso que la mínima fuera de 14 años y elevó a 18 la correspondiente a actividades peligrosas. Mediante el convenio 182 la organización planteó como objetivo eliminar las peores formas de trabajo infantil para el 2016 y los países que lo suscribieron -como la Argentina- se comprometieron a eliminarlas, en una decisión que abarcó, además, la esclavitud, la trata de personas, la servidumbre por deudas, el reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados, la explotación sexual, la pornografía y otros ilícitos.

La responsabilidad de estudiar políticas tendientes a erradicar el trabajo infantil fue asumida desde el 2003 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, con la colaboración del Instituto Nacional de Estadística y Censos (Indec) y consultores de Ipec/OIT. La Argentina avanzó en materia de leyes: ratificó la Convención de los Derechos del Niño y su posterior incorporación a la Constitución nacional y sancionó las de "Protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes" y "federal de educación y derogó la del patronato".

La ley 26390 "De la prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente", aprobada en el 2008, elevó de 14 a 16 años la edad mínima de admisión al empleo, remunerativo o no, de seis horas diarias, con la aclaración de que no pueden realizar horas extras ni tareas peligrosas o insalubres. Contempló una etapa transitoria hasta mayo de este año, con una edad mínima de 15 años, para pasar después a 16.



Orientación en Contextos Laborales



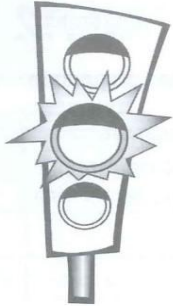
ACTIVIDAD

Diseñen un folleto para concientizar acerca de "trabajo infantil". **Busquen** imágenes, definiciones y frases que contribuyan a presentar y a combatir la problemática.



Orientación en Contextos Laborales

TEMA 3: El trabajo y los jóvenes



¡Pongamos en situación!

EL DEBATE SOBRE EL TRABAJO EN LOS JÓVENES

Pedro está pronto a cumplir sus 16 años, un día llega a su casa de la escuela y le dice a sus padres que quiere comenzar a trabajar cocinando hamburguesas en una cadena de comidas rápidas. Alega que necesita dinero para CDs, ropa, y para sus salidas.

a) ¿Cuáles son las razones por las que quiere trabajar Pedro?

.....

.....

b) ¿Qué opinan de la actitud de Pedro? ¿Creen que es la decisión correcta?

.....

.....

c) ¿Consideran que está legalmente habilitado para trabajar?

.....

.....

d) ¿Consideran que es importante para Pedro mantener buenas calificaciones, continuar las actividades extracurriculares (deportes, hobbies, etc.) y desarrollar su vida social?

.....

.....

e) ¿Puede afectar al desarrollo de estas actividades, contar con un empleo? ¿Por qué?

.....

.....

f) ¿Cómo tendrá que organizar sus tiempos, para sobrellevar el trabajo, la escuela, y el tiempo libre?

.....

.....

Los padres de Pedro están preocupados, charlan con Pedro y deciden supervisar personalmente de qué empleo se trata, por lo que se dirigen al lugar y hacen las consultas pertinentes al supervisor.

g) ¿Qué opinan de la actitud que toman los padres de Pedro?

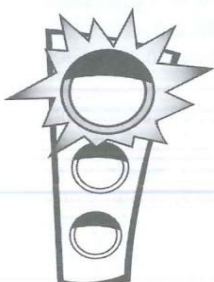
.....

.....

h) ¿Podrá Pedro trabajar sin su autorización?

.....

.....



Una experiencia laboral puede ser beneficiosa. No obstante, existen riesgos que deben tener en cuenta.



Orientación en Contextos Laborales



Algunos de los beneficios que se atribuyen al contar con alguna experiencia laboral son los siguientes:

- Un empleo adolescente puede enseñarles destrezas laborales que les servirán en el colegio y los prepararán para una carrera en la adultez.
- Pueden adquirir confianza, desarrollar sentido de la responsabilidad, y sentirse más independientes.
- Ganar dinero les permitirá comprar las cosas que deseen y les dará la posibilidad de aprender a manejarlo responsablemente.
- El trabajo apropiado puede exponerlos a nuevas posibilidades de empleo y establecer un patrón para una carrera de por vida.

¿Qué opinan al respecto?, ¿están de acuerdo?

.....

.....



Algunas de las desventajas son las siguientes:

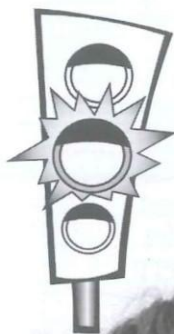
- Trabajar más de 13 a 20 horas semanales suele tener relación con las bajas calificaciones e incluso con la deserción escolar.
- Los adolescentes que trabajan muchas horas se ven complicados a la hora de desarrollar actividades extra-curriculares y desarrollar vínculos sociales.
- Algunos estudios demuestran que los jóvenes que trabajan gran cantidad de horas son más propicios a involucrarse en actividades que no resultan apropiadas para su edad debido a que están expuestos a compañeros mayores que pueden resultar una influencia inadecuada.

Fuente: Ventajas y desventajas del trabajo adolescente

¿Qué opinan al respecto?

.....

.....



Muchos adolescentes aguardan con impaciencia su primer trabajo ya que es una buena ocasión para ganar su propio dinero, para probarse frente al mundo exterior logrando una muy importante experiencia sobre el esfuerzo personal, aumentando sus niveles de responsabilidad, además de dar los primeros pasos en su independencia. Todas estas razones, hacen que los trabajos, puedan resultar una experiencia positiva para algunos jóvenes.

Desafortunadamente, muchas veces sus expectativas no se corresponden con la realidad del mercado laboral, por lo que suelen conseguir empleos temporales de baja calificación.



¿A partir de qué edad se puede comenzar a incursionar en el mundo laboral?

A partir de los 16 años son considerados por ley como población económicamente activa, por tanto si lo desean o necesitan pueden iniciar actividades laborales con la autorización de sus padres o tutores.

Sería interesante que comiencen a trabajar con sus padres, o algún amigo de mucha confianza de los mismos, para evitar ser víctimas de algún tipo de aprovechamiento laboral, debido a su corta experiencia. Si esto no es posible, chárlelo con ellos antes de tomar cualquier empleo.

Finalmente, recuperen lo que trabajamos en el módulo anterior respecto a la relación entre la empleabilidad y la educación, y recuerden que si no han terminado aún los estudios secundarios, deben priorizarlos, antes de empezar con la independencia de un trabajo: de otra forma, jamás lograrán acceder a un empleo de calidad.

Esto no significa que no disfrutarán de los beneficios actuales de su trabajo, pero si no se educan reducirán sus probabilidades de acceder a mejores puestos de trabajo en un futuro.



Orientación en Contextos Laborales

SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN ARGENTINA

Noticias

ENTRE LOS JÓVENES, 2 DE CADA 3 EMPLEOS SON INFORMALES

La marginalidad laboral y social de los jóvenes es un problema complejo que responde a carencias en sus hogares, educación de baja calidad y pertinencia, y una legislación laboral mal diseñada. Bajo el discurso de generar normas que protegen a los trabajadores, en la práctica se montan poderosos mecanismos de discriminación contra los jóvenes. Se trata de otro aspecto en donde hace falta una revisión legislativa profunda y con sentido innovador asumiendo como eje conceptual la idea de que la mejor forma de proteger a los jóvenes es multiplicando las posibilidades de conseguir rápidamente un empleo formal y de alta calidad.

En la medida que los jóvenes no encuentran posibilidades de conseguir un empleo de calidad, a partir del cual iniciar una carrera laboral, las probabilidades de que se inclinen por las actividades ilícitas aumentan. El cierre de puertas a una inserción productiva lleva a que las actividades ilícitas crezcan como campo propicio para buscar medios de vida.

Desde esta perspectiva, resulta muy relevante analizar a qué se dedican los jóvenes argentinos. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC para el 4º trimestre del 2009, se puede observar que entre los jóvenes de entre 18 y 24 años:

- El 25% no trabaja ni estudia.
- El 31% sólo estudia.
- El 44% trabaja, de los cuales el 36% lo hace como asalariado formal en empresas privadas mientras que el 64% declara trabajar como asalariado no registrado, cuentapropista, planes públicos, servicio doméstico o colaborador sin salario. Los datos, aunque son muy generales, confirman las enormes dificultades que enfrentan los jóvenes. Poco menos de un tercio se dedica exclusivamente a estudiar, mientras que 1 de cada 4 ni estudia ni trabaja. Semejante proporción se entiende cuando se observa que entre los que consiguen un empleo prevalecen las ocupaciones de muy baja calidad. Se trata de un panorama muy sombrío que constituye uno de los factores promotores del crecimiento de las conductas delictivas entre los jóvenes.

El problema nace en la baja calidad y pertinencia de la educación, pero se prolonga y profundiza por la forma en que están diseñadas las instituciones laborales. Las normas laborales encarecen la contratación de trabajadores "en blanco". Esto resulta particularmente discriminatorio contra los jóvenes. En la medida que es costoso y riesgoso contratar un nuevo trabajador cumpliendo con las normas laborales, naturalmente las empresas formales tienden a optar por ocupar sus puestos de trabajo con gente más experimentada y con antecedentes probados. Así, se cierran las puertas de la formalidad a los jóvenes a quienes sólo les queda como vía de acceso al mercado de trabajo la informalidad.

Los cambios introducidos en la legislación laboral en los últimos años van en el sentido de profundizar esta discriminación. Un ejemplo concreto es la ley de pasantías. Esta norma estipuló, entre otras disposiciones, una cantidad importante y compleja de requisitos administrativos, el límite de 20 horas semanales y la obligación de pagar el proporcional de un salario de convenio con más el seguro de riesgos de trabajo y la obra social. Con esto, prácticamente se eliminaron las pasantías. Cabe la comparación con países de alta protección social, como los europeos, donde los contratos de aprendizaje estipulan salarios inferiores a los de convenios y no se aplican pagos al seguro social. Se entiende que no es una relación de trabajo sino una situación en la cual el joven está completando su educación, de manera que junto con la retribución también recibe formación, experiencia y las credenciales para futuros empleos.

La anulación del contrato de pasantía implica cercenar las posibilidades de inserción laboral y progreso personal a los jóvenes. Con pocas oportunidades laborales en la formalidad, algunos jóvenes se resignan a trabajar en la informalidad con el pesimismo de saber que sus posibilidades de progreso futuro son remotas. Otros, se sienten legitimados a encontrar medios de vida en la ilegalidad. La manera de romper con esta situación no es intensificando la represión sino, como lo demuestran los éxitos alcanzados en otros países, transformado la institucionalidad educativa y laboral.

Fuente: Instituto para el Desarrollo Social Argentino. info@idesa.org

ACTIVIDAD

Según el artículo:

a) ¿En qué situación laboral se hallan los jóvenes en Argentina?

b) ¿A qué factores se atribuyen la marginalidad laboral de los mismos?

c) ¿Qué riesgos corren los jóvenes que no pueden encontrar trabajos de calidad?

d) Averigüen qué es un contrato de pasantía.

e) Según el artículo ¿es importante efectuar una revisión legislativa laboral profunda? ¿Qué se debe cambiar?



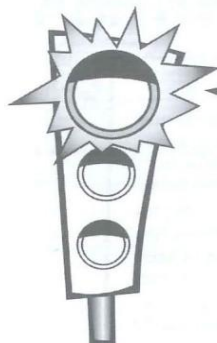
La inserción laboral de los jóvenes en empleos de baja calidad, implica el ingreso a un ciclo vicioso, donde una baja formación inicial es seguida por aprendizajes de mala calidad, que les imposibilitan obtener los conocimientos o competencias para acceder a mejores oportunidades laborales.

Fuente: <http://cippec.org/nexos/documentos/losjovenesylafor.pdf>



Orientación en Contextos Laborales

ASPECTOS LEGALES QUE ENMARCAN LA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL



Los **jóvenes** son **ciudadanos plenos**, lo que implica que gozan de derechos, y están sujetos a ciertas obligaciones, que están vinculadas a normas colectivas que apuntan al bien común y al desarrollo humano conjunto. El **derecho al trabajo** es uno de los **aspectos sustantivos del derecho ciudadano** por tanto el trabajo desempeñado no debe menoscabar a la persona permitiéndole no sólo alcanzar su sustento sino que ha de habilitarla para su desarrollo personal y su autonomía, entendida como la capacidad de pensar y actuar por sí misma, de elegir lo que es valioso para ella.

Ley 26390 "De la prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente"



Condiciones para la celebración de contrato de trabajo

- La edad mínima para celebrar un contrato de trabajo es dieciséis (16) años. Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y empleo remunerado o no. No se aplicará a los contratos vigentes a la fecha de promulgación de la mencionada ley.
 - Las personas mayores de catorce (14) y menores de dieciséis años (16) podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.
 - Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.
 - Las personas desde los dieciséis (16) años están facultadas para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales.
 - Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación.
 - Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán a estos trabajadores igualdad de retribución, cuando cumplan jornadas de trabajo o realicen tareas propias de trabajadores mayores.
- A todos los efectos, la edad mínima establecida en la Ley N° 26.390 se reputará como de quince (15) años hasta el 25 de mayo de 2010, en que comenzará a regir la edad mínima establecida en los dieciséis (16) años, y al objeto de la regularización de los contratos vigentes.



Jornada de Trabajo

No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias. La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.



Personal doméstico

No podrán ser contratadas como empleadas en el servicio doméstico las personas emparentadas con el dueño de casa, ni aquellas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos. No podrán ser contratadas como empleadas en el servicio doméstico las personas menores de dieciséis (16) años. En el caso de que se tome al servicio de un dueño de casa conjuntamente un matrimonio, o a padres con sus hijos, las retribuciones deben ser convenidas en forma individual y separadamente. Los hijos menores de dieciséis (16) años, que vivan con sus padres en el domicilio del dueño de casa, no serán considerados como empleados en el servicio doméstico, como tampoco las personas que acompañen en el alojamiento a un empleado en el servicio doméstico y que emparentadas con él, no trabajen en el servicio doméstico del mismo empleador.



Personal rural

Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años, cualquiera fuere la índole de las tareas que se pretendiere asignarles. Las personas mayores de catorce (14) años y menores de dieciséis (16) años de edad podrán ser ocupadas en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital de ese momento. Su monto se determinará por mes o por día y comprenderá, en todos los casos, el valor de las prestaciones en especie que tomare a su cargo el empleador.



Orientación en Contextos Laborales



Analicen la ley 26390 "De la prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente", y luego realicen las actividades.

1) Candela tiene 16 años ¿Podrían responder sus dudas?

¿Si realizo el mismo trabajo que un adulto me pueden pagar menos?

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

¿Cuántas horas puedo trabajar al día y a la semana?

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

Tengo 16 años, ¿para trabajar tengo que pedir autorización a mis padres o a mi tutor?

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

¿Puedo trabajar en horarios nocturnos?

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

2) José y Julián trabajan en el cultivo de papa en una finca, José tiene 16 años y Julián 14. No asisten a la escuela, trabajan más de 15 horas diarias y por su trabajo reciben un salario muy bajo.

¿Cómo debería ser su situación si estuviera acorde a ley 26390?

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



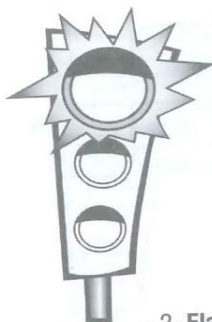
3) Analicen en el marco de la ley 26390, la situación de la protagonista del cuento de Cenicienta.

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





Orientación en Contextos Laborales



EL MERCADO DE TRABAJO

Se denomina mercado de trabajo a la relación entre la oferta de trabajo y la demanda de trabajo.

- La **oferta de trabajo** está constituida por las personas o empresas que ofrecen empleos.
- La **demanda de trabajo** está constituida por las personas que solicitan empleos.

1- ¿Creen que para conseguir un empleo, solo interviene la suerte?

.....

2- **Elaboren** dos columnas indicando las condiciones que creen que facilitan encontrar trabajo y las que las dificultan.

CONDICIONES QUE FACILITAN ENCONTRAR TRABAJO	CONDICIONES QUE DIFICULTAN ENCONTRAR TRABAJO

3- ¿Cuáles de las condiciones que dificultan encontrar trabajo que nombraron, dependen exclusivamente de la persona y cuáles no? **Completen** el cuadro que sigue:

CONDICIÓN	DEPENDE DE LA PERSONA	NO DEPENDE DE LA PERSONA

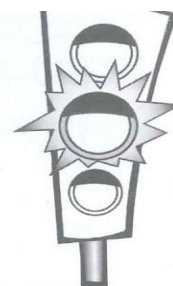
Actividad extraída de: FORMACIÓN PARA EL TRABAJO. Plan social activo. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación. Cuadernillo.



El mercado de trabajo establece condicionamientos a la persona que busca empleo. Por ejemplo, si hay muchas personas que buscan empleo y poca oferta será más difícil encontrarlo. Pero las posibilidades de encontrar empleo también pueden estar ligadas a las actitudes y aptitudes de la persona que lo demanda.

AUTODIAGNÓSTICO

Es importante que comprendan que la elaboración de un proyecto personal se hace paso a paso y durante toda la vida. El mismo se inicia con el autoconocimiento, con la comprensión de que se quiere, a dónde se quiere llegar y el sacrificio que se está dispuesto a realizar para cumplir con el objetivo propuesto.



Es conveniente, antes de que inicien la búsqueda de un empleo, que se conozcan a sí mismos (sus deseos; habilidades; debilidades; experiencias, etc.), en el sentido de que puedan saber qué es lo que realmente desean hacer y qué es lo que pueden hacer.

El autoconocimiento es el proceso reflexivo por el cual la persona se da cuenta de sus propias cualidades y características. Éste les permitirá conocer sus fortalezas y sus debilidades y los orientará acerca del empleo más adecuado para ustedes, así como también les permitirá conocer las posibilidades que cuentan para lograrlo. Conociendo sus debilidades podrán trabajar en ellas mejorando muchos aspectos.

PREGUNTAS IMPORTANTES



¿Cómo soy?

¿Qué trabajo estoy en condiciones de hacer?

¿Qué cosas puedo aprender que resulten útiles para lo que me gustaría hacer?



Orientación en Contextos Laborales

Los avisos clasificados



Es conveniente que dediquen diariamente un tiempo para la lectura de publicaciones en las que aparecen ofertas laborales, tales como: diarios, revistas y suplementos especializados del sector que estén buscando.

Los diarios cuentan con una sección de avisos clasificados, si bien se publican diariamente es generalmente los días domingos el día de mayor publicación.

Cuando realicen la **lectura de un aviso** podrán identificar en él, **información** que se relaciona con: la **empresa que demanda el empleo**, el **cargo a cubrir**, el **perfil del empleado** que desea la empresa y los **datos** para contactarse con la empresa solicitante.

Por tanto los avisos son útiles para conocer el mercado de trabajo.

URGENTE!!

Buscamos experimentado profesor de matemáticas para grados superiores con experiencia comprobada

$$\text{SUELDO INICIAL} = \frac{-h + \sqrt{h^2 + 4nc}}{2a^h}$$

$$\text{Si } f(x) = \sin 2(x/2) \text{ luego } f\{2(a.b)/5\}$$

AL PRIMERO QUE SE COMUNIQUE
LLAME YA MISMO

$$882 \frac{3ax + 2b}{3c - 3dy} (5ax + 3b)/(4c - 2dy)$$

ACTIVIDAD

Completen la ficha con los datos que aparecen en los avisos:

IMPORTANTE EMPRESA DE RETAIL
INCORPORARA PARA SUS SUCURSALES DE
CORDOBA

VENEDORES DE SALON

Se desempeñarán efectuando ventas de tecnología, telefonía celular y electrodomésticos, entre otros. Es requisito excluyente contar con experiencia comprobable en venta de productos y/o servicios.

Se ofrece atractiva remuneración compuesta por una parte fija y otra variable por comisiones.

Los C.V. con referencia serán recepcionados vía e-mail en:

vendedorprofesional2010@hotmail.com



GRUPO
MACMILLAN
Seleccionará para sus sellos

PUERTO DE PALOS

• **PROMOTORES/AS** (REF. 1)

• **ADMINISTRATIVOS** (REF. 2)

Se requiere:

- Movilidad propia (Requisito excluyente solo para promotores)
- Buena presencia y capacidad de trabajo en equipo.

Se ofrece:

- Remuneración acorde.
- Capacitación a cargo de la Empresa.
- Posibilidades de desarrollo.

Enviar CV indicando remuneración pretendida y tipo de movilidad a cordoba@grupomacmillan.com.ar

- Empresa:
- Cargo a cubrir:
- Perfil del empleado:
- Condiciones de trabajo que ofrecen:
- Datos para contactarse:

- Empresa:
- Cargo a cubrir:
- Perfil del empleado:
- Condiciones de trabajo que ofrecen:
- Datos para contactarse:



Orientación en Contextos Laborales

voicenter

**SOMOS UN EQUIPO
CON UNA
PROPUESTA DIFERENTE**

Buscamos:
**Telemarketers
para venta**

Requisitos:

- Manejo de Herramientas informáticas
- Secundario Completo
- Marcado Perfil Comercial

Ofrecemos:

- Excelentes condiciones de trabajo
- Sueldo Básico + Comisiones
- Jornada Laboral de 5 horas

Enviar CV a Avellaneda esq. Humberto Primo
2º piso o vía mail a rrhh@voicenter.com.ar

Libertad

SELECCIONA:
PARA SU CASA
CENTRAL EN CORDOBA

ASISTENTE DE DIRECCION BILINGÜE - FRANCÉS

Nuestra búsqueda se orienta a postulantes que tengan dominio oral y escrito del idioma Francés (excluyente). Será deseable contar con conocimientos avanzados del idioma Inglés.

Se valorará experiencia en función similar dentro de compañías de gran envergadura, en la asistencia de diversos niveles jerárquicos dentro de una empresa y/o negocio y la formación académica en Ciencias Económicas.

El manejo de Word, Excel y Power Point es excluyente. Deberá destacarse, además, por su dinamismo y proactividad, contar con actitud de servicio, capacidad de análisis, orientación al cliente y al trabajo autónomo. Se ofrece remuneración acorde a las responsabilidades, capacitación y la posibilidad de incorporarse a un equipo de alto performance profesional de una empresa en constante crecimiento.

Se recibirán CV hasta el 13/09/2010. Las interesadas deberán enviar su CV indicando Ref. ABIL en el asunto del mail, sin excluir remuneración pretendida (excluyente) a la siguiente dirección: empleos@libertadsa.com.ar

- Empresa:
- Cargo a cubrir:
- Perfil del empleado:
- Condiciones de trabajo que ofrecen:
- Datos para contactarse:

- Empresa:
- Cargo a cubrir:
- Perfil del empleado:
- Condiciones de trabajo que ofrecen:
- Datos para contactarse:

Dinosaurio INCORPORA

Para **TARJETA DINOSAURIO** personas con capacidad de trabajo en equipo, proactividad y flexibilidad para llevar a cabo las siguientes tareas:

- Atención de stand y venta telefónica.
- Tareas administrativas.

Se valorará:

- Experiencia previa en call center, tareas administrativas y venta de intangibles.
- Disponibilidad full time.

Completá tus datos en www.dinosauriorrh.com.ar

- Empresa:
- Cargo a cubrir:
- Perfil del empleado:
- Condiciones de trabajo que ofrecen:
- Datos para contactarse:



Es importante que tengan en cuenta que pueden encontrar distintos tipos de avisos entre ellos los avisos anónimos y avisos trampa.



Orientación en Contextos Laborales

Las agencias de trabajo



Conocidas también como empresas de trabajo temporal (ETT), constituyen una opción para encontrar empleo, son empresas privadas que contratan a los trabajadores y los ponen a disposición de las empresas que los necesitan. Los trabajadores cobran de la Agencia de Trabajo, y no de la empresa en la que trabajan. Estas en algunos casos, retienen un porcentaje de comisión al trabajador.



Las consultoras



En la actualidad, muchas medianas y grandes empresas delegan la búsqueda y selección de su personal a empresas intermediarias o Consultoras de Recursos Humanos.

Cuando una empresa tiene vacantes de personal que cubrir se pone en contacto con una Consultora de Recursos Humanos. A partir de ese momento, los profesionales de la Consultora comienzan a reclutar aspirantes a través de los medios masivos de comunicación si es que los perfiles de la base de datos (formada por personas que buscan empleo) de la consultora no son compatibles con los requeridos por la empresa contratante. Posteriormente, se seleccionan entre todos los aspirantes a aquellos que por su formación y/o experiencia laboral se adecuen más al perfil buscado. Luego, se entrevista de manera individual o grupal a los seleccionados y se los somete a pruebas psicológicas, de habilidades y proyectivas con el objetivo de determinar sus rasgos de personalidad, competencias, capacidad de adaptación a los cambios y reacción ante las situaciones conflictivas.

En base a esta información se realiza una nueva selección de personas y finalmente la consultora envía a la empresa que requiere el personal, los nombres con los resultados de las pruebas psicológicas de los candidatos que mejor podrían desempeñar la función requerida, para que ella tome la decisión final de cuál de los postulantes ingresa efectivamente a la empresa.

Internet



Ofrece portales especializados en la búsqueda de trabajo. Ahorran tiempo y dinero tanto a los solicitantes de trabajo como a las empresas.

A través de Internet podrán buscar trabajos en otras regiones o países y autopostularse (Job posting) tanto en su ciudad como en otras. Para ello deberán ingresar sus datos en bases de las webs laborales, consultoras u organizaciones y encargarse de mantenerlos actualizados.

Algunas de las webs laborales de Argentina en la que puedes buscar empleo son:

- www.bumeran.com.ar
- www.zonajobs.com

ACTIVIDAD

Expliquen como contribuyen las agencias de trabajo, las consultoras e internet en la búsqueda de empleo.

CONTESTAMOS UN AVISO



¿Cómo contestamos un aviso?

Las oportunidades aparecen de un momento a otro, por ello es conveniente que tengan organizados todos sus papeles que demuestren su experiencia y estudios.

Una vez que encuentren un aviso que resulte de su interés o responda a su perfil, tienen que pensar en cómo contestarlo.

Para ello es importante releerlo y observar si fija una fecha y hora de presentación.

Cuando se presenten deberán acercar todos los elementos necesarios para acreditar que son capaces para ese empleo. Lo más habitual es que el anuncio solicite una respuesta por escrito adjuntando a la carta un curriculum vitae.

... Puede ocurrir, en esta primera cita, que deban llenar una **solicitud de empleo**.



Orientación en Contextos Laborales

La solicitud de empleo



La solicitud de empleo es un documento que permite recabar los datos de los posibles candidatos a ocupar un puesto.

En general la mayor parte de las empresas diseñan formatos de solicitudes de empleo adaptadas a las necesidades de la empresa, de esta manera obtienen la información que ellas requieren. A menudo también se diseñan diversos formatos dependiendo del puesto. El uso de las solicitudes de empleo por parte de los empleadores les permite: revisar la experiencia y los estudios de los candidatos, evaluar el avance los candidatos en anteriores empleos, observar la estabilidad del trabajador en ellos y evaluar el perfil del postulante.



Recomendaciones para el llenado de una solicitud de empleo.

- Proporcionen información real que permita a los empleadores desarrollar una imagen positiva de ustedes y considerarlos candidatos para el trabajo.
- Siguen las instrucciones de llenado y redacten con letra legible, eviten manchas, errores de ortografía y que la solicitud este doblada o arrugada.
- Es importante contar con una solicitud elaborada con anticipación o un documento que le sirva de base de datos, de tal manera que al elaborar la solicitud, no tengan que buscar todos los datos nuevamente.
- Cuenten con todos los materiales necesarios: lapiceras (de colores formales), comprobantes, copias, etc. que faciliten su llenado.
- Si dejan un número para recibir mensajes que no sea el personal, asegúrense de que todas las personas, que utilicen ese número, sepan lo que tienen que decir por ustedes o de que el mensaje de un contestador sea apropiado.
- En el apartado de domicilio incluyan un domicilio fijo en el que pueda ser localizados y recibir correspondencia. Si ponen el de otra persona avise a todos los que viven ahí que tal vez van a pedir información sobre ustedes.
- Para contestar el apartado de salario deseado es conveniente que antes de responder hayan averiguado los salarios promedios que se ofrecen para ese empleo y pongan una cifra cercana a la realidad.
- Preparen una descripción sobre ustedes, muchas solicitudes le pedirán esta información. Tengan en cuenta mencionar las cualidades que puedan servir para el trabajo que se postulan.
- Cuando incluyan referencias asegúrese de haber avisado a sus referencias sobre la información que deben proporcionar.
- Revisen su solicitud antes de entregarla, firmenla y entréguela en el lugar correcto. Y por supuesto no olviden ser amables al hacerlo.

Fuente: http://www.conductitlan.net/solicitud_de_empleo.html

ACTIVIDAD

Analicen la solicitud de empleo que sigue.

La misma pertenece a un joven de 17 años, enviada a un Burger King.

a. **Comenten** qué opinan acerca de ella.

b. ¿Si estuvieran en lugar del joven, le harían algún cambio?

c. ¿Creen que este joven habrá conseguido el empleo?





Orientación en Contextos Laborales

Nombre: Pepe Solana

Sexo: Todavía no. Estoy esperando a la persona adecuada.

Puesto Deseado: Presidente o Vicepresidente de la Compañía.

Bueno, en serio, cualquiera disponible. Si estuviera en disposición de que me tomaran para lo primero, no estaría pidiendo trabajo aquí.

Salario Deseado: 185.000 dólares al año, más una bonificación en stock options. Si no es posible, hagan una oferta y la discutiremos.

Formación: Sí.

Ultimo puesto desempeñado: Blanco de las iras de directivos mediocres.

Salario: Menos del que merezco.

Éxito más reseñable: Mi increíble colección de bolis robados y notas post-it.

Razón para dejarlo: Me absorbía.

Horas disponibles para trabajar: Cualquiera.

Preferencia de horas: De 1:30-3:30 P.m., lunes, martes y miércoles.

¿Tienes alguna habilidad especial?: Sí, pero creo que sería más apropiado comentarlo en un ambiente más íntimo.

¿Podemos contactar con tu actual jefe?: Si tuviera uno, ¿cree que estaría aquí?

¿Tienes alguna condición física que te impida cargar pesos de 50 Kilos?: ¿De qué?

¿Tienes coche?: Creo que la pregunta apropiada aquí sería: ¿tienes un coche que ande?

¿Has recibido algún premio o reconocimiento especial?: En realidad podría ser el ganador del premio del Instituto Bancario de devolución de cheques.

¿Fumas?: En el trabajo no, en mis ratos libres sí.

¿Que te gustaría hacer en los próximos cinco años?: Vivir en las Bahamas con una supermodelo fabulosamente rica, sexy y tonta que crea que soy lo más grande desde la invención del pan de molde. En realidad me gustaría estar haciéndolo ya.

¿Certificas que todo lo anterior es verdadero?: Sí, absolutamente.

ACTIVIDAD

Llenen con sus datos la siguiente solicitud de empleo. Tengan en cuenta las recomendaciones anteriores.

CIMA S.A.

FOTO

Fecha: / /

DATOS PERSONALES:

Apellido y Nombre: _____ Teléfono: _____

Celular: _____ E-mail: _____

Domicilio: _____ Barrio/Localidad: _____

Ciudad: _____ Código Postal: _____

Edad: _____ Estado Civil: _____ Fecha de Nacimiento: _____ Lugar: _____

DNI N°: _____ CUIL N°: _____

**Orientación en Contextos Laborales****GRUPO FAMILIAR:**

	NOMBRE	APELLIDO	EDAD	OCUPACIÓN
Padre				
Madre				
Hermano/a				
Hermano/a				
Hermano/a				
Cónyuge				
Hijo/a				
Hijo/a				
Hijo/a				

EDUCACIÓN:

NIVEL	NOMBRE INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN	CARRERA (año) - TÍTULO
Primario			
Secundario			
Terciario			
Univesitario			

DISPONIBILIDAD HORARIA:

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
Desde							
Hasta							

REFERENCIAS ANTERIORES:

Inclusive si se desempeñó en una sucursal de McDonald's.

	REFERENCIA 1	REFERENCIA 2	REFERENCIA 3	REFERENCIA 4
Fecha (desde - hasta)				
Nombre de la empresa				
Domicilio				
Teléfono				
Puesto ocupado				
Nombre del superior inm.				
Motivo del egreso				



Orientación en Contextos Laborales

¿Cuántas horas por día querés colaborar en nuestra empresa? **horas**

¿Colaboraste anteriormente en una empresa de este tipo? **SI NO**

¿Por qué querés unirte al equipo?

¿Cómo te acercaste a nuestra empresa? **colegio conocidos diario internet otros**

¿Conocés a alguien que esté en nuestro equipo? **SI NO ¿Quién?**

¿Qué actividades culturales y/o deportivas ocupan tu tiempo?

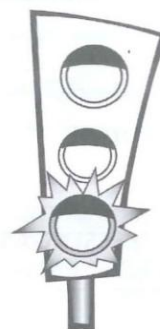
Autorizo se indague acerca de las afirmaciones contenidas en esta solicitud, como requisito para mi postulación/ingreso. Entiendo que la decisión de CIMA Argentina se basará solamente en condiciones no discriminativas, y que la falsedad u omisión de datos es causa justa para el rechazo de la solicitud o el despido. En caso de ingresar, estoy de acuerdo en cumplir las reglas y requisitos de CIMA Argentina en todo momento.

FIRMA

LOS INSTRUMENTOS DE PRESENTACIÓN

- La carta de presentación
- El curriculum vitae

¿Qué les parece si trabajamos algunos instrumentos que puedan ayudarlos a construir su proyecto laboral?



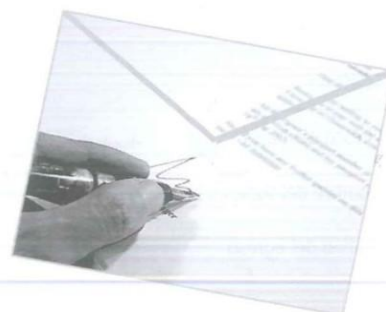
La carta de presentación



La carta de presentación es un breve escrito de cortesía que le podrán enviar a la empresa solicitante, junto con su curriculum vitae. La misma les permitirá presentarse como candidatos al puesto de trabajo. En ella tendrán la oportunidad de transmitir las razones de su interés por el puesto y ampliar la información que no se puede incluir en el curriculum.

Cada anuncio requerirá la confección de una carta específicamente redactada y diseñada para las características de la oferta de empleo.

La carta de presentación que redacten debe ser: **corta, ordenada, clara, y directa.**





Orientación en Contextos Laborales

Es importante que:

- Sea breve y personal (máximo una página).
- Siempre que sea posible, estará dirigida a la persona responsable de la contratación. La relación entre el destinatario y el remitente es formal, por tanto, deben utilizar fórmulas de cortesía y expresiones que responden a una convención. (Amplíen información con la profesora de Lenguas)
- Pueden escribirla en primera o tercera persona pero es importante no mezclarlas.
- Deben escribirla a máquina u computadora, a no ser que se especifique expresamente que sea escrita a mano.
- El papel y la letra que empleen deben ser iguales a los utilizados en el curriculum.
- La carta debe ser siempre original y firmada, no debe enviar nunca una fotocopia.
- Escriban los nombres propios enteros y evite las frases que empiecen por "yo".
- Incluyan siempre su nombre, apellidos, teléfono de contacto y dirección.
- La carta de presentación nunca va abrochada al curriculum.
- Asegúrense de controlar la ortografía y la puntuación.

Fuente: http://www.conductitlan.net/solicitud_de_empleo.html. Consultado mayo 2010



Estructura de la carta de presentación

Si bien la elaboración de la carta es algo personal que admite múltiples variantes, se puede estructurar del siguiente modo:

Lugar y fecha	Especifiquen la ciudad y la fecha, por Ej.: Córdoba, 7 de junio de 2014.
Destinatario	Se indica a quién se dirige la carta, por Ej.: Sr. Gerente o Sr. Director y debajo S./D. (abreviatura su despacho)
Saludo inicial	Alguna fórmula para comenzar puede ser: "De mi mayor consideración ..."
Primer párrafo	Aquí realizarán su presentación personal y buscarán llamar la atención del lector. Empleen frases cortas y directas en primera persona. Nunca utilicen formas verbales en gerundio. (Repasen lo trabajado en Lengua) Si la escriben como respuesta a un anuncio hagan referencia al anuncio por el cual se postulan, anotando la publicación de la que lo han obtenido y la fecha de aparición. Si se postulan espontánea sin responder a un aviso ofrezcan sus servicios e indiquen por qué han escogido esa empresa, hablando de su interés por ese sector y por el trabajo en él. Algunos modo para comenzar este primer párrafo puede ser: "Me dirijo a usted en respuesta a...", "Por la presente tengo el agrado de dirigirme a Ud..."
Segundo párrafo	Describan los motivos por los que optan por el puesto y por qué creen que es conveniente para ambas partes. Hagan referencia al curriculum exponiendo los puntos fuertes del mismo, ya sea su formación o de experiencia laboral, cualidades, logros que más se adecuen el puesto solicitado. Este párrafo tiene como objetivo convencer al lector de que son buenos candidatos, por lo que deben hacer hincapié en el hecho de que cumplen todos los requisitos, o que su perfil es el idóneo para el puesto que solicitan y el tipo de empresa a la que se dirigen. El planteo del motivo puede realizarse empleando los siguientes modo: "Considero que reúno las condiciones para el puesto..." o "Motiva mi pedido el hecho de reunir los requisitos ya que soy..."
Último párrafo	En el siguiente párrafo el aspirante comunica al interlocutor la posibilidad de concertar una entrevista. La despedida debe ser correcta y sencilla, incluyendo una de las fórmulas tradicionales: "A la espera de noticias, le saluda atentamente", "A la espera de la oportunidad de una entrevista...", "Quedo a su disposición", "Cordialmente...", "Atentamente..."
Firma	Finalicen la carta con la firma, no siendo aconsejable firmar solo con el nombre, lo mejor es que lo hagan con su nombre y su primer apellido.
Aclaración y datos para ubicar al remitente	Bajo la firma deben detallar su nombre completo, su dirección y teléfono.
Anexo	Se citan los documentos que acompañan la carta, normalmente el currículo.

Fuente: <http://www.cba.gov.ar/vercanal.jsp?idCanal=40>



Orientación en Contextos Laborales

Modelo tipo de carta

¡Identifiquen en el ejemplo que sigue sus partes!

Córdoba, 25 de mayo de 2014

Señor Gerente
de Recursos Humanos
S./D.

De mi consideración:

Me dirijo a usted en respuesta del aviso publicado en “la Voz del Interior” del día de la fecha en que solicitan una joven para cubrir tareas de ayudante de cocina.

Motiva mi pedido el hecho de reunir los requisitos solicitados ya que soy estudiante de la carrera de Chef en el Instituto XX y poseo experiencia en tareas culinarias adquirida durante un año en el restaurante XX, tal como atestigua el Curriculum Vitae que adjunto. Hablo inglés y cuento con energía y predisposición para encarar la tarea que usted propone.

A la espera de una entrevista, lo saludo atentamente.

Silvia Ferrero
Haedo 1050
Córdoba, 5011
Tel: 423459

ACTIVIDAD

1) **Lean** detenidamente las afirmaciones siguientes y **argumenten** si son acertadas o no.

a) La carta de presentación no tiene importancia, puesto que nadie la lee.

b) Si en las cartas se utiliza papel de colores se tienen más posibilidades de que las lean.



Orientación en Contextos Laborales

c) Cuanto más extensa sea la redacción de la carta mejor.

d) La carta debe contener referencias e informes.

e) La carta tiene que ser personalizada.

f) Se redactan en un lenguaje informal.

2) Gustavo quiere postularse a un empleo y ha elaborado la carta de presentación que sigue.

a) ¿Qué opinan de la misma?

b) ¿Le efectuarían algún cambio? Si su respuesta es afirmativa, **indiquen** cuáles serían y por qué los harían.

Se gerente

S./D.

Estimado señor mío

me interesa trabajar como vendedor de autos en su concesionario renault por eso respondo al aviso aparecido en "la voz" del 10-7-10

Complete mis estudios secundarios con orientación en humanidades en la Escuela IPEN XX de la ciudad de Cba, siendo presidente del centro de estudiantes, hoy tengo 18.

El abajo firmante se desempeña como vendedor de viajes estudiantiles pero tengo intenciones de retirarme porque no puede vender muchas viajes.

Sin otro particular, quedo esperando su respuesta que espero sea positiva, lo saluda att.

Gustavo

Calón 780



Orientación en Contextos Laborales



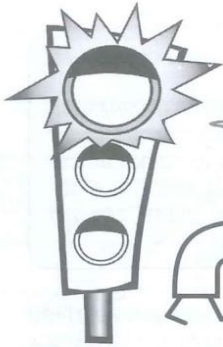
La cartas de presentación pueden ser rechazadas cuando: cuentan con letra ilegible, errores de ortografía, extensión inadecuada, escasez de datos, expresiones confusas, un lenguaje informal inadecuado, omisión del pedido de entrevista o datos personales o cuando cuentan errores de presentación.

3) **Escriban** un modelo de carta que pueda servir para acompañar al currículum enviarán a una empresa en la que les gustaría trabajar, sin saber previamente si necesitan empleados, pero con la convicción de que puedan necesitarlos en el futuro.





Orientación en Contextos Laborales



CURRICULUM VITAE

¿CURRICULUM VITAE?

El currículum vitae es un documento que refleja de manera sistemática, los estudios, los méritos personales y profesionales de una persona.

El currículum se redacta para responder a algún aviso de empleo, pero también se puede entregar por iniciativa propia en circunstancias en las que es conveniente ofrecer servicios, darse a conocer, presentar proyectos, conseguir una beca, etc.

La persona que redacta su currículum se hace responsable de la veracidad de lo escrito.

Es aconsejable que **realicen un currículum para cada puesto de trabajo al que se postulen**. Pero para ganar tiempo pueden planificarlo con anticipación para luego efectuarle modificaciones según los requisitos de cada puesto al que se presenten.

Cuando presenten su currículum, algunos de los aspectos que observará el empleador son:

Su **presentación**: es importante la prolijidad, la limpieza, el papel empleado de buena calidad; que no estén fotocopiados, que cuenten con una adecuada diagramación ya que ésta reflejará que quien lo ha redactado es una persona ordenada, bien organizada y que realiza el trabajo con esmero.

En la presentación gráfica del currículum se pueden utilizar subrayados, negritas, distintos tipos y tamaños de letras, pero no es conveniente elaborar un currículum muy recargado. Por supuesto, que también deben cuidar que no haya faltas de ortografía ni errores gramaticales. No empleen frases en voz pasiva (ej. tal actividad fue realizada por mí).

Sus **contenidos**: si son adecuados a los datos del puesto; si están claros; si la información se ha jerarquizado y no se ha repetido, si es posible encontrar lo que se busca con facilidad.

Si está acompañado de una carta de presentación adecuada.

ACTIVIDAD

Sinteticen aquí los aspectos que son importantes a la hora de presentar un currículum.



ESTRUCTURA Y ORDEN DEL CURRICULUM VITAE

Los datos y los méritos alegados se pueden agrupar en los apartados siguientes:

DATOS PERSONALES: aquí deben especificar sus datos civiles y particulares de manera precisa.

FOTO: una foto en la primera hoja junto a los datos personales, es indispensable para que en caso de una entrevista el empleador pueda recordarlos.

ESTUDIOS: en este apartado tienen que indicar la titulación o titulaciones oficiales o privadas que se poseen. En cada una de ellas se detallará el centro que las otorga y la fecha de inicio y finalización (si se repitió algún curso, sólo la de finalización)

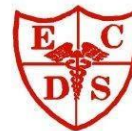
Aquí también pueden agregar todos los cursos y seminarios de especialización realizados que estén relacionados con el trabajo que solicitan. Junto a los cursos indiquen su duración, expresada en horas, el centro que lo ha impartido, el lugar y fecha de su realización.

Idiomas. Si dominan algún idioma pueden indicar el grado de conocimiento en los siguientes aspectos:

- Comprensión de textos escritos.
- Capacidad de conversación.
- Redacción y traducción de textos.

Además, detallar el nivel alcanzado: inicial, medio o excelente. Por ejemplo: «Excelente nivel de comprensión y nivel medio de conversación» y agregar si cuentan con algún examen de acreditación estándar de nivel de inglés.





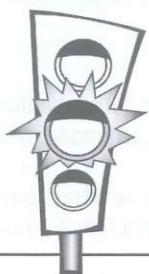
Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDAD LABORAL. Son todos los trabajos realizados, cualquiera que haya sido su duración y las prácticas realizadas, también si cuentan con pasantías. Tienen que especificar el nombre y actividad de la empresa, el puesto desempeñado, las funciones realizadas y las fechas de comienzo y finalización de las funciones. Pueden clasificarlos a su vez en actuales/ anteriores.

No me toman porque no tengo experiencia, ¿pero cómo voy a tener experiencia si no me toman?

La falta de experiencia no debe ser motivo para no presentar un currículum. Aún cuando tengan poca experiencia, hay búsquedas que están orientadas a chicos que por primera vez tienen un trabajo y en ese caso deben destacar, el deseo de aprender, el objetivo de sumar experiencia y la capacitación laboral que han efectuado para el puesto.

OTROS DATOS DE INTERÉS. En este apartado se indicarán todos aquellos datos que no pueden incluirse en ningún apartado anterior pero que puede ser interesante mencionar. Se pueden incluir cursos que no guarden relación directa con el trabajo realizado, participaciones en ONG (Organizaciones no gubernamentales), pertenencia a alguna federación deportiva, aficiones, carnet de conducir, disponibilidad de coche, disponibilidad para viajar, disponibilidad horaria, etcétera.



Recuerden que si no hay datos en algunos de los rubros no deben consignar sus títulos

Veamos cómo quedaría

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

Nombres y apellidos
Lugar y fecha de nacimiento
Nacionalidad
Estado civil
Documento (tipo y número)

ESTUDIOS

Estudios superiores
Estudios secundarios
Idiomas
Becas obtenidas
Cursos y seminarios relacionados con el área de postulación
Actividades extracurriculares: coordinación de grupos u otras actividades religiosas, clubes, escuelas, etc.

ACTIVIDAD LABORAL

Actual
Anterior
Pasantías

OTROS DATOS DE INTERÉS

Cursos
Deportes

FOTO

ACTIVIDAD

1) **Lean** detenidamente las afirmaciones siguientes y argumenten si son acertadas o no respecto al currículum vitae.

- Hay que destacar los méritos en el currículum vitae mediante tinta de colores.
- La presentación del currículum vitae casi no importa; lo importante es el contenido.
- En el currículum vitae se pueden ocultar datos, pero no mentir.
- Mientras más extenso sea el currículum mejor.

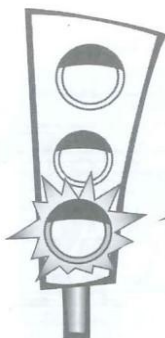
2. **Busquen** un aviso en el diario que resulte de su interés

3. **Elaboren** una carta de presentación y su currículum en función del mismo para un aviso que resulte de su interés (Trabajen en la sala de computación empleando un procesador de textos.)



Orientación en Contextos Laborales

EL PRIMER EMPLEO



*Ya consiguieron empleo, pero ahora,
¡hay que conservarlo!*

Algunos consejos a tener en cuenta **para el primer día** son:

- **Sean** prudentes y mesurados (ni aduladores, ni indiferentes), **recuerden** que cada ámbito laboral tiene reglas propias.
- **Desarrollen** su capacidad de observación, pues les permitirá conocer los grupos que ya existen, sus claves de comportamiento y sus códigos.
- **Inicien** los primeros contactos, sean amables, como recién llegados les corresponderá a ustedes abrirse camino.

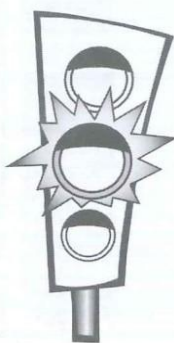


... y para los **siguientes**...

- **Comprométanse** con los objetivos de su empleador.
- **Recuerden** que el ámbito de trabajo pertenece al mundo adulto, por tanto es conveniente que respeten las convenciones de ese ámbito.
- **Sean** creativos y originales pero no rebeldes.
- **Sean** humildes, acepten el desafío de cada tarea que se les proponga, sin desmerecerla y con la voluntad de aprender.
- **Sean** leales, cumplan con sus tareas y los horarios y no obstaculicen el trabajo de los demás.
- **Supérense** día a día, capacitándose en forma permanente y perfeccionando su tarea.

Fuente: FORTUNATO. , L., M. Pasut. Joven desocupado/a busca trabajo. Buenos Aires. Ed Aique. 1998

EL PRIMER SUELDO



*Si su trabajo es formal (en blanco),
recibirán junto a su sueldo un recibo.*

EL RECIBO DE SUELDO

Un recibo de sueldo es un documento que sirve como constancia de que hubo relación laboral en un determinado período.

Debe ser firmado por el empleado y el empleador (Se confecciona en dos copias). Sirve como constancia ante reclamos de cualquier índole por ambas partes.

En el mismo encontrarán los siguientes datos:

- **Datos del empleador:** Nombre o razón social del empleador, domicilio, Nº de CUIT, etc.
- **Datos del empleado:** Nombre, CUIL; calificación profesional, fecha de ingreso a la empresa, legajo (opcional), etc.
- **Datos sobre la remuneración:** sueldo básico o jornal, adicionales, y descuentos practicados.
- **Datos del sueldo a cobrar:** sueldo neto o de bolsillo, fecha de pago, descripción del último depósito previsional que efectuó el empleado.

CUIT. Clave Única de Identificación Tributaria es una clave que se utiliza en el sistema tributario argentino para poder identificar inequívocamente a las personas físicas o jurídica autónomas, susceptibles de tributar. Es asignada por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), para poder confeccionar el registro o censo de las mismas, para efectos administrativo-tributarios.

CUIL: es el Código Único de Identificación Laboral es el número que se otorga a todo trabajador al inicio de su actividad laboral en relación de dependencia que pertenezca al Sistema Integrado Provisional Argentino (SIPA), y a toda otra persona que gestione alguna prestación o servicio de la Seguridad Social.



Orientación en Contextos Laborales



Otros aspectos importantes:

A veces en los conflictos laborales escuchamos que los empleados se quejan acerca de que tal aumento no es remunerativo.

a) ¿Qué es lo remunerativo o lo no remunerativo?

La porción **remunerativa del sueldo**, es la porción que esta sujeta a los descuentos de ley (jubilación, obra social, cuota sindical, etc.).

La porción **no remunerativa** es la porción que no está sujeta a descuentos, por ejemplo algunos beneficios sociales que se puedan haber fijado por convenio.

Los **descuentos** son las deducciones que se realizan a la porción remunerativa del sueldo.

Todo trabajador va a tener como mínimo 3 descuentos en su recibo y estos son:

* Obra Social (3.00%)

* I.N.S.S.J.P. ley 19032 (PAMI, también del 3.00%)

* Jubilación, (11.00%)

* Cuota sindical si el trabajador es afiliado que implica entre un 2% y 3%, del sueldo según el sindicato (Esto es optativo)

b) ¿Qué es el **sueldo básico**?

Es el sueldo mínimo que se fija por convenio colectivo de trabajo.

c) ¿Qué es el **"sueldo bruto"** y **"sueldo neto o de bolsillo"**?

El primero se refiere a la suma total del salario sin los descuentos correspondientes y la segunda al salario que el empleado recibe en mano.

ACTIVIDAD

Identifiquen en el siguiente recibo sus datos. Márquenlos.

CRISBON S.A. SANTA ANA 1245 Córdoba C.U.I.T. 30-24331741-2		Mensual Mes: 06/2010		
RECIBO DE HABERES				
Nombre : CORDOBA, CESAR AUGUSTO		Legajo : 15		
Categoria : Capataz		C.U.I.L. : 20-24221757-9		
C.Costo: PRODUCCION		Fec.ing. : 01/03/2003		
Sueldo / Jornal: 2.067,74				
Conceptos	Cant.	Haberes	No Remun. As. Farn. Retenc.	
Sueldo Básico	30,00	2.067,74		
Antigüedad	7,00	144,74		
Jubilación	11,00			243,37
Ley 19032 (INSSJP)	3,00			66,37
Obra Social	3,00			66,37
Cuota Sindical	2,00			44,25
Resoluc.CNTA 09/98	1,50			33,19
REDONDEO			0,07	
TOTALES :		2.212,48	0,07	453,55
		Neto a pagar:		\$1.759,00
Son: un mil setecientos cincuenta y nueve				
Recibi de conformidad importe neto y copia de este recibo, conforme a la ley vigente.		Fecha de pago del presente recibo 06/07/2010		
Firma Empleado		Copia p/Empleador		



Orientación en Contextos Laborales

TEMA 4: Microemprendimientos

Microemprendimientos

Podemos definir a los microemprendimientos como pequeños negocios que generan ingresos, que son de propiedad y administradas por los propios emprendedores, que trabajan ellos mismos, que no tienen empleados, sino que se trata de emprendimientos familiares, que requieren una muy baja inversión, y su forma jurídica puede encuadrarse dentro de lo informal.

Tipos de Microemprendimientos

- 1.- De Supervivencia: No poseen capital operativo en la mayoría de los casos, Los excedentes no generan la posibilidad de acumular capital, se trataría por ejemplo de vendedores ambulantes por ejemplo.
- 2.- De expansión: Los excedentes que generan permiten mantener la producción y los bienes de uso, pero no permiten crecimiento.
- 3.- De transformación: Los excedentes permiten acumular capital. En estos casos comienza a aparecer la figura de la empresa.

Emprendedor

El emprendedor es un innovador, un gran estratega, creador de nuevos métodos para penetrar o desarrollar nuevos mercados; tiene personalidad creativa, siempre desafiando lo desconocido, transformando posibilidades en oportunidades. Gerber (1996),

Pueden ser definidos como individuos que innovan, identifican y crean oportunidades de negocios, montan y coordinan nuevas combinaciones de recursos (función de producción), para extraer los mejores beneficios de sus innovaciones en un medio incierto». Lezana & Tonelli (1998), «

Caracterización del emprendedor

«No sólo actuamos de acuerdo a cómo somos, (y lo hacemos). También somos de acuerdo a como actuamos. La acción genera ser. Uno deviene de acuerdo a lo que hace».

(Rafael Edguerría; Ontología del lenguaje)

Partiendo de la frase expuesta, es importante reconocer la predisposición de las personas que inician estas actividades, las herramientas con que cuentan para enfrentar el cambio y los procesos de transformación que deberán conducir, para la prosecución de los llamados microemprendimientos.

Aunque las características de la personalidad son importantes no garantizan por sí el éxito de un emprendimiento porque, a su vez, la persona actúa en un contexto socio- económico que lo condiciona, que potencia u obstaculiza el desenvolvimiento de sus características personales y de su accionar.



Orientación en Contextos Laborales

El emprendedor es aquella persona que visualiza las perspectivas de su actividad, que es capaz de tomar decisiones aún con un alto riesgo, en gran medida apoyado en su autoconfianza, que refleja un espíritu práctico, pero todo esto debe ser acompañado por la capacidad de desarrollar métodos de información y generar sistemas internos que le permitan tomar decisiones con una adecuada utilización de los recursos, y a la par de estas actividades se le suman las de controlar y coordinar las acciones diarias.

El crecimiento de todo microemprendedor se conseguirá cuando éste no sólo desarrolle sus actividades cotidianas, sino cuando también tome decisiones que generen nuevas y mayores oportunidades de negocio.

Características personales del emprendedor

Independencia

Existe libertad para el desarrollo de un proyecto laboral personal.

Autoconfianza

Cree fehacientemente en la posibilidad de llevar a cabo su proyecto y convence de esto a los demás.

Claridad en los objetivos

Sabe a dónde quiere llegar y conoce algunos caminos que lo conducen a su fin.

Ambición

Es imposible sin esta característica emprender una actividad.

Orientación hacia un logro

Su fin está presente en cada acto que realiza en la actividad emprendida.

Suerte

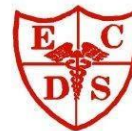
Es uno de los elementos fundamentales para llegar al logro de sus metas. Pero no existen fórmulas para conseguirla, ni se enseña en ninguna escuela de negocios del mundo.

Capacidad y rapidez en la toma de decisiones

Nunca espera o deja en segundo lugar la toma de decisiones, cualquiera sea la misma. Actúa de forma inmediata ante la resolución de un problema.

Serenidad

Característica necesaria para realizar la toma de decisiones y llevar adelante su actividad dentro del contexto donde se desarrolle.



Orientación en Contextos Laborales

Y si quisiéramos seguir caracterizándolo, podríamos enumerar:

coraje

creatividad motivado y motivador

visión

tolerancia al fracaso capaz de afrontar riesgos

perseverancia

capacidad de aprendizaje

actitud positiva

capaz de detectar oportunidades

empuje

flexibilidad a los cambios

curiosidad

capacidad de liderazgo

trabajar en equipo

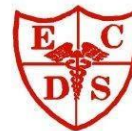
entusiasmo

ACTIVIDAD INTEGRADORA

TEST DEL EMPRENDEDOR

(extraído de la Revista Su Dinero, ejemplar nº 89)

- 1.- Cuando tiene algún problema o exceso de trabajo ¿sufre de insomnio?
 - A) si
 - B) nunca
 - C) a veces
- 2.- Cuando discute sobre algún tema importante con algún conocido ¿consigue imponer su punto de vista?
 - A) si
 - B) nunca
 - C) a veces
- 3.- Si un vendedor le ofrece un producto en plena calle a un precio accesible, y le interesa comprarlo:
 - A) Negocia hasta conseguir un descuento de 50 %
 - B) Paga y se retira
 - C) Nunca compra nada que no haya sido controlado por las autoridades.
- 4.- Cuando realiza la declaración impositiva...
 - A) No le importa pagar cualquiera sea la cantidad.
 - B) Procura pagar lo menos posible.
 - C) Evita pagar.
- 5.- Si su pareja quiere ir a la playa y usted prefiere ir a la montaña...
 - A) Discute y va a la playa.
 - B) Discute y va a la montaña.
 - C) Para no discutir, se quedan en casa.

**Orientación en Contextos Laborales**

- 6.- Si tuviera que viajar al extranjero para comprar mercadería para su negocio...
- A) Viajaría en avión porque es más rápido.
 - B) Haría las compras por teléfono para ahorrar tiempo y dinero
 - C) Buscaría el mismo producto, pero fabricado en su país.
- 7.- Cuando elige el local donde abrir el negocio...
- A) Para empezar, busca un lugar económico.
 - B) Elige un sitio céntrico y bien comunicado.
 - C) Es una cuestión que no le preocupa.
- 8.- Ante la idea de poner en marcha una empresa.
- A) Pide consejo a familiares y amigos.
 - B) Busca asesoramiento legal.
 - C) Se fía de su intuición y de su buen proceder.
- 9.- Cuando sale a tomar algo por la noche
- A) Al principio, observa el vaso medio vacío y, al final, medio lleno.
 - B) Al principio, lo observa medio lleno y al final, medio vacío
 - C) De lo único que se preocupa es de vaciarlo.
- 10.- Si tuviera que elegir un slogan ¿cuál utilizaría de estos tres?
- A) Si la montaña no va a Mahoma, Mahoma va a la montaña.
 - B) Más vale tarde que nunca.
 - C) Quien mucho abarca, poco aprieta.

Solución al test:**Mayoría de (A)**

Usted tiene muchas de las características típicas de un emprendedor. Aunque está seguro de sí mismo, es capaz de escuchar a los demás y sabe ceder cuando le interesa. A la hora de actuar, procura ser lo más práctico posible. Tiene aptitudes para negociar y está dispuesto a dedicarse de lleno a su negocio. Sin embargo, sería conveniente que sea cuidadoso en sus decisiones. Es importante que se tome más tiempo para pensar antes de actuar. Aunque se deje llevar por su intuición, debe dedicar más tiempo al análisis racional. Recuerde que de valientes está lleno el cementerio.

Mayoría de (B)

Revela aptitudes para llevar un negocio, pero debe desarrollar más algunos aspectos de su personalidad, como la seguridad en sí mismo. El autocontrol, una de sus principales características, puede ser muy positivo para un emprendedor, pero siempre que se utilice como un instrumento para el análisis y no como un freno a la hora de tomar decisiones. Usted es demasiado conformista y poco ambicioso, y eso puede ser una desventaja para alcanzar el éxito.

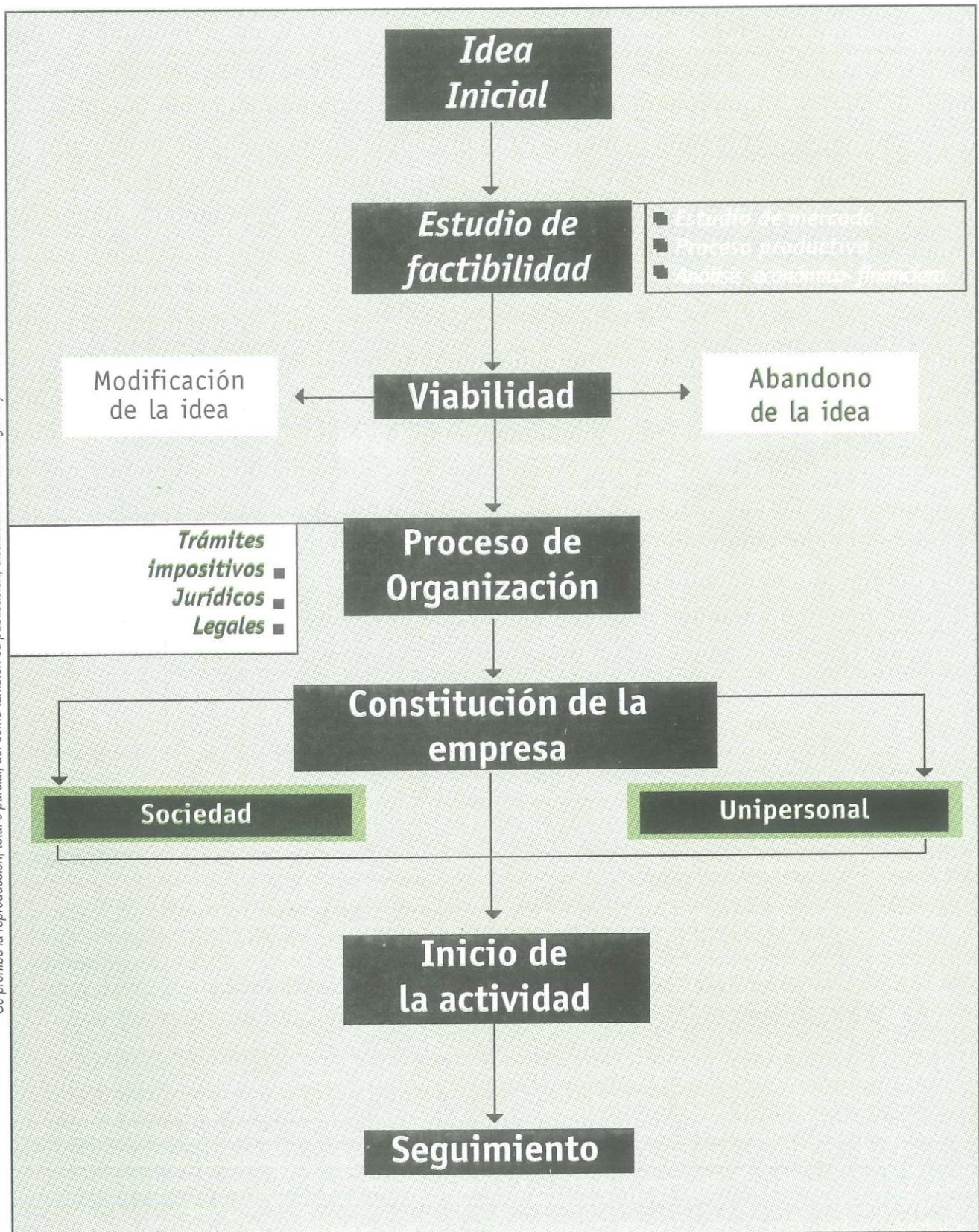
Mayoría de (C)

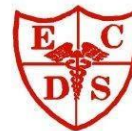
Su perfil no responde en absoluto al de un emprendedor, lo más conveniente es que trabaje en relación de dependencia y si puede ser en el sector público mejor. Pero no se preocupe. Usted forma parte del grupo integrado por la mayoría de la gente, así que no se considere un bicho raro o una persona desafortunada. Desde el punto de vista laboral podrá dedicarse a vivir sin responsabilidad ni preocupaciones.



Orientación en Contextos Laborales

Pasos de Creación de un Microempendimiento





Orientación en Contextos Laborales

Desarrollo de los pasos de creación

La Idea

Todo proyecto de creación de una nueva empresa, organización o microemprendimiento nace en torno a una idea. Una idea de un producto o servicio más menos precisa, cuantificada o intuitiva, o bien de una forma nueva o distinta de elaborar un producto o de brindar un servicio ya existente en el mercado.

Generalmente las ideas surgen de oportunidades cercanas al emprendedor, como ser:

1. **Por invención.** La invención resulta, muy a menudo el resultado de la percepción clara de una necesidad. Puede tratarse desde una cosa muy sencilla hasta algo muy complejo. A su vez, puede tratarse de inventos muy baratos hasta algunos extraordinariamente costosos.
2. **Por interés personal o por hobbies.** Puede surgir a partir de los propios intereses o hobbies de una persona emprendedora por naturaleza. Por ejemplo, la fotografía, la fabricación casera de tortas y mermeladas.
3. **Por observación de tendencias sociales.** Cuando se observa la aparición de nuevas tendencias en ámbitos como la moda o el empleo del tiempo libre, pueden ser el origen de una idea de creación de un emprendimiento.
4. **Por observación de las deficiencias de los demás.** Parte del análisis de las disfunciones o los errores de otras actividades empresariales, lo cual puede dar lugar a la aparición de nuevas ideas. Por ejemplo, la creación de gestorías para realizar trámites en la municipalidad u otro organismo oficial.
5. **Por observación de una ausencia.** El observar que no hay algo o alguien para realizar una tarea o para satisfacer una necesidad, puede ser el origen de una idea.
6. **Por descubrimiento de nuevos usos para cosas ordinarias.** Observando productos corrientes, puede surgir una nueva aplicación de los mismos para la satisfacción de otra necesidad (aplicaciones inéditas).
7. **Por deserción del empleo actual.** Muchas ideas surgen a partir de la decisión de algunas personas de abandonar su actual empleo (en relación de dependencia), o por haber sido despedido, y dedicarse a mejorar un producto o servicio que conocen generalmente a raíz de su anterior ocupación (sería preciso no faltar a la ética en los negocios).
8. **Por la posibilidad de obtención de una franquicia rentable.** Es un modelo empresarial donde dos personas físicas o jurídicas se ponen de acuerdo de manera que el *franquiciador* aporta la idea del negocio (o el servicio, o la marca, o los conocimientos) y el *franquiciado* crea la empresa siguiendo las indicaciones del franquiciador para explotar el negocio. (La mayoría de «cadenas» de establecimientos comida rápida, lavanderías, lavado de coches, tiendas de informática, etc. son franquicias). El sistema tiene innumerables ventajas para el franquiciado, y de ahí su éxito de aplicación.

Se prohíbe la reproducción, total o parcial, así como también su publicación, distribución o venta según ley 11.723, derechos reservados.

**Orientación en Contextos Laborales****ACTIVIDAD INTEGRADORA**

Teniendo en cuenta los lineamientos dados sobre «la idea», completar la siguiente planilla.

1. Nombre y apellido de la o las personas a las cuales le pertenece la idea.

.....

.....

2. Detalle o descripción de la idea.

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿Cuál es el o los motivos por los cuales surge la idea?

.....

.....

.....

.....

4. ¿Cuáles son las características destacables de la idea que provocan que la misma se torne interesante y rentable?

.....

.....

.....

.....

5. La idea detallada, ¿responde a la satisfacción de una necesidad insatisfecha hasta el momento, o bien mejora la satisfacción de una ya existente?

.....

.....

.....

.....

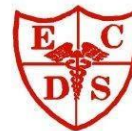
6. ¿Qué aspectos considera positivos y qué aspectos negativos, sobre la idea expuesta?

.....

.....

.....

.....



Orientación en Contextos Laborales

Estudio de Factibilidad

Estudio de Mercado

Se entiende por mercado, el lugar de encuentro entre la oferta (vendedores) y la demanda (clientes o consumidores).

Para realizar el estudio del mercado es necesario indagar acerca de las posibilidades de acceder al mismo. Esto significa analizar detenidamente:

- Las preferencias de los clientes o consumidores
- La competencia o el tipo de competidores,

Entre otros aspectos, que inciden en la posibilidad de sostenerse comercialmente.

Los Clientes o Consumidores

Antes de pensar en el mercado para un producto o servicio se debe prever a quien se le va a vender.

Es indispensable en este sentido la determinación y selección de segmentos de mercado, en los que se delimitará el producto o servicio a ofrecer.

Se llama segmento de mercado al conjunto de personas que tienen necesidades similares.

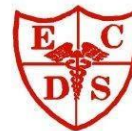
Criterios para Segmentar el Mercado

Segmentación Geográfica: En este tipo de segmentación se trabaja sobre los lugares donde podrían ubicarse los posibles o potenciales clientes (países, provincias, regiones, etc.) y se analiza la posibilidad de acceso a los mismos, atendiendo las características del producto o servicio.

Segmentación Socio-económica: En este caso la segmentación se realiza atendiendo la edad, sexo, estado civil, ocupación, nivel de ingreso, u otro tipo de variables de estas características que tengan incidencia en la decisión de compra del producto a ofrecer.

Segmentación por nivel educativo: Consiste en segmentar conociendo el nivel educativo de una comunidad a la cual se va a ofrecer el producto, estos datos proporcionarán información acerca del estilo de vida, incluyendo sus actividades fuera del ámbito laboral (práctica de deportes, hobbies, etc.).

La segmentación se puede realizar también combinando las distintas variables. También es posible que, a medida que se familiariza el proyecto con el mercado, aparezcan otras áreas que se podrían analizar para desarrollar el proyecto comercial.



Orientación en Contextos Laborales

Una vez determinado el mercado o segmentado el mercado, el microemprendedor podrá empezar a diseñar su particular «nicho» de mercado.

El nicho de mercado permite describir claramente al cliente, por ejemplo si se trata de ofrecer ropa femenina, el segmento se puede acotar en mujeres de ciertas carreras, estilos de vida, determinada edad y ocupación y localización de sus viviendas.

Una forma de encontrar esta información es hacer una «Encuesta».

Encuesta

Definimos encuesta, como un método de obtener información específica o recoger datos de interés (mediante el uso de cuestionarios) de una muestra de la población.

Entendiéndose por muestra, una fracción de la población en estudio. Estos datos pueden luego volcarse en gráficos para una mejor interpretación.

Tipos de Encuesta

Encuestas Personales: Se realizan a través de entrevistas directas con el encuestado.

Encuestas telefónicas: La entrevista se realiza vía telefónica con el encuestado.

Encuestas por internet: Consiste en realizar un cuestionario a través de una página web o bien enviarlo a través de correo electrónico.

Mercado Eventual o Potencial

Se denomina mercado potencial a la estimación que permite conocer cuantas personas podrían comprar.

Ejemplo de estimación de un mercado eventual o potencial.

Supongamos que en un microemprendimiento de tipo escolar, se fabricarán y comercializarán alfajores.

Es necesario preguntarse para su estimación:

¿Cuántos alumnos se estima que podrían llegar a comprar alfajores, teniendo en cuenta los siguientes datos?

La información obtenida fue:

La escuela tiene 756 alumnos según el registro de matrículas verificado.

Un 20 % del alumnado concurre a clases con su propia vianda.

Un 15% de alumnas no lo consumen porque las dietas a las que se someten no se lo permiten.



Orientación en Contextos Laborales

Calculo a realizar:

$$\begin{array}{rcl} 756 \times 20 \% & = & 151 \text{ aprox.} \\ 756 \times 15 \% & = & 113 \text{ aprox.} \\ 756 - 151 - 113 & = & 492 \text{ aprox.} \end{array}$$

Mercado potencial = 492 alumnos que pueden consumir alfajores

Mercado Efectivo o Real

Para determinarlo se necesita saber cuántos alumnos se espera que compren alfajores, teniendo en cuenta el siguiente dato:

El 60 % de la venta la realiza el buffet de la escuela.

Se estima, entonces, alcanzar el 25% de las ventas del buffet.

Cálculo a realizar:

$$\begin{array}{rcl} 492 \times 60 \% & = & 295 \\ 295 \times 25 \% & = & 74 \end{array}$$

Mercado efectivo: 74 alumnos pueden comprar un alfajor por día

La Competencia

Se entiende por competencia, los vendedores de productos o servicios similares, a los que nosotros pensamos ofrecer.

El estudio de la competencia y la manera en que va a reaccionar cuando alguien más entre en el mercado, es de vital importancia en el estudio del mercado.

Por lo tanto analizaremos los tipos de competencia.

Tipos de Competencias

Existen dos tipos de competencia

a) Los competidores directos

b) Los competidores indirectos

Se denominan competidores directos a aquellos cuya existencia depende de la venta de los mismos productos o servicios en el mismo mercado que lo hacemos nosotros.



Orientación en Contextos Laborales

Es decir, atienden a los mismos clientes y satisfacen la misma necesidad.

En cambio son competidores indirectos, los que venden productos o servicios similares, pero no dependen sólo de las ventas de éstos.

Por ejemplo los grandes supermercados, que venden todo tipo de productos y servicios.

Formas de Analizar la Competencia

Es de mucha utilidad confeccionar una lista de todo los puntos que se desea conocer de la competencia, entre los que podemos mencionar, se encuentran:

- la razón de la elección del lugar
 - cuantos clientes entran y cuantos compran
 - horarios de atención
 - comentarios de los clientes, etc.

Hay muchas maneras de obtener esta información acerca de los competidores las cuales pueden consistir en:

- visitar los locales, o asistir a reuniones de asociaciones o cámaras que los agrupen.
- observar la estrategia publicitaria, con ello se puede conocer quienes hacen descuentos, quien vende imagen, quien gasta más en publicidad.

Todos estos datos obtenidos proporcionan una idea general de la situación comercial en la que se podrá desenvolver el proyecto, y poder prever como reaccionaran ante cualquier innovación que se introduzca.

Así mismo se podrán descubrir oportunidades acerca de nuevos desarrollos en el mercado como también lograr diferenciarse, introduciendo alguna novedad, u ofreciendo a los clientes atención y servicios personalizados.

Conocer los puntos fuertes y débiles de la competencia siempre resulta útil a la hora de idear planes y preparar estrategias para entrar en el mercado.



Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDAD INTEGRADORA

Siguiendo con el ejemplo de un microemprendimiento de tipo escolar, donde fabricamos y comercializamos alfajores, se solicita **analizar el mercado** desde el cliente, tomando como base la siguiente encuesta.

Datos a completar con las respuestas de los posibles clientes.

Nombre:

Edad:

¿Consume este producto?

Si

No

¿Con qué frecuencia?

Semanal

quincenal

mensual

¿Qué tiene en cuenta cuando compra el producto?

Precio

Calidad

Siguiendo con el ejemplo de un microemprendimiento de tipo escolar, donde fabricamos y comercializamos alfajores, se solicita analizar el mercado desde la Competencia, tomando como base las siguientes preguntas.

¿Quiénes representan la competencia?

.....

.....

.....

¿Cuáles son las características de su comercialización?

.....

.....

.....

¿A qué precios venden?

.....

.....

.....

¿Cuál es la relación calidad – precio del producto de la competencia?

.....

.....

.....

¿Cuáles son las ventajas del producto a comercializar frente a la competencia?

.....

.....

.....



Orientación en Contextos Laborales

Marketing

El marketing como función de las empresas, comprende una serie de actividades con objetivos propios, estrechamente relacionados entre sí, para servir a los objetivos de la empresa.

Es su objetivo el estudio de las necesidades de los potenciales clientes y de su modo de satisfacción

Por lo tanto, el marketing es un conjunto de principios, metodologías y técnicas a través de las cuales se busca conquistar un mercado, colaborar en la obtención de los objetivos de la organización, y satisfacer las necesidades y deseos de los consumidores o clientes.

Aunque a veces se confunden marketing y publicidad, ésta última es sólo una parte de aquél.

Es decir una empresa puede gestionar su propio producto, precio, el modo de distribución y la propia publicidad en diversos medios y soportes, con el objetivo de alcanzar un lugar en el mercado y una opinión positiva de ella y sus productos.

Marketing Mix

Partiendo de la premisa de que el marketing es la estrategia que hace uso de la psicología humana de la demanda, la clave está en entender como afectan a las necesidades, actitudes, motivaciones y percepciones del potencial cliente las 4 p (producto, precio, plaza o distribución y promoción) del marketing mix :

- **Producto:** El producto debe diseñarse y comercializarse de manera que muestre claramente que es lo que va a satisfacer. Se debe conocer qué elementos mejorarán las actitudes de los clientes, qué ventajas resultarán motivadoras y qué modo de presentación puede influir en la percepción del consumidor.
- **Precio:** Es la cantidad de dinero que hay que intercambiar para obtener el producto o servicio. La fijación del precio no es una decisión financiera, ya que estará relacionado con los beneficios que el producto significa para el mercado, y las motivaciones del cliente que lo llevarán a realizar el intercambio de valores. Sin perjuicio de lo anterior, para la fijación del precio se deben considerar los siguientes factores: los precios de la competencia, el posicionamiento deseado y los requerimientos de la empresa.
- **Plaza o Distribución:** Es el lugar dónde se decide comercializar el producto o el servicio que se ofrece. Es importante un estudio previo antes de su definición, ya que el grado de dificultad que se presente a la hora o momento de comprar el bien o servicio ofrecido, y la cantidad de tiempo necesaria para obtenerlo, acrecentarán o reducirán la urgencia del factor necesidad del cliente. Es decir la incomodidad de obtención puede hacer aparecer un bien sustituto para satisfacer la necesidad. También es importante destacar que cuando el producto se distribuye en exceso por razones de comodidad, perderá su imagen de bien especial, a veces resulta conveniente que se encuentre en lugares exclusivos, de modo de conservar el carácter «distintivo» del mismo.



Orientación en Contextos Laborales

- **Promoción:** Se trata de elegir la mejor estrategia capaz de influir en las necesidades de los potenciales clientes a través de la comunicación. Es importante conocer el modo de vida de los clientes a los que se quiere llegar y elegir así la promoción adecuada. La promoción es el modo en que se atrae la atención hacia el producto o servicio que se ofrece. Se puede realizar a través de técnicas de venta, oferta del producto o servicio por teléfono, boca a boca, internet u otros medios similares.

En algunos casos el marketing se vuelve una filosofía, de forma que todas las áreas son conscientes de que deben responder a las necesidades de los clientes.

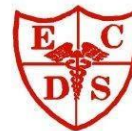
Esto significa que se debe actuar con este principio desde la telefonista, o recepcionista, secretarías y empleados.

Los clientes serán atendidos como esperaban y podrán confiar en el negocio, como también en sus productos o servicios.

Otros Aspectos a tratar a la hora de mejorar el marketing son:

- ✓ **El envase:** si es que el producto así lo requiere, no olvidar que hace a la presentación del mismo, que un diseño eficaz influye en la decisión de compra y puede determinar el modo de colocar y comercializar el producto.
- ✓ **Las marcas:** Es importante saber si el cliente potencial estará dispuesto a pagar un precio adicional por comprar una marca identificable o el precio será el mayor motivador.
- ✓ **Las garantías:** Ofrecer una garantía, genera en el cliente actitudes positivas hacia el uso del producto. Aumenta la percepción de utilidad, y justifica en algunos casos el precio.

Una vez decidido el plan de marketing se ponen en marcha las acciones planeadas, y los medios para llevarlas a cabo, sin olvidar crearse mecanismos que permitan evaluar resultados y la posibilidad de modificarlos si fuere necesario.



Orientación en Contextos Laborales

Proceso productivo

Este proceso permite conocer cuáles serán los costos en los que se debe incurrir para llevar a cabo el proyecto o idea analizada.

Dentro de los costos a analizar encontramos dos tipos:

- a) Costos Fijos
- b) Costos Variables

Costos Fijos: Son aquellos que no aumentan ni disminuyen por el hecho de que la producción sea mayor o menor.

Costos Variables: Son aquellos que aumentan o disminuyen en proporción al aumento o disminución de la producción.

Análisis de los costos. Determinación del precio

Del mismo modo que analizamos, el mercado eventual y el real, calcularemos los costos siguiendo el ejemplo de fabricación y comercialización de alfajores:

Costos Fijos por mes

Sueldo o viáticos de los alumnos que se trasladan en contraturno a trabajar	\$ 60
Arancel que se paga a la escuela en concepto de concesión (alquiler)	\$ 50
Costos fijo totales	\$.110.-

Costos Variables por unidad

Tapas de alfajores	\$ 0.05
Dulce de leche	\$ 0.25
Envase	\$ 0.05
Gas para cocinar	\$ 0.05
Baño de chocolate	\$ 0.10
Total de costos por unidad	\$ 0.50

Cálculo del precio:

La fijación del precio determina el margen de beneficio, magnitud que es importante mantener para asegurar que se cubran los costos, proporcione un beneficio al dueño, y permita la constitución de un fondo para asegurar el crecimiento y estabilidad del negocio.

Se puede calcular:

1.- A partir de los costos

Si la estimación de ventas calculada resultó 74 unidades por día y en la escuela vendemos los 20 días del mes

$$74 \times 20 \text{ días} = 1480 \text{ unidades por mes}$$



Orientación en Contextos Laborales

Costo variable total por unidad es de \$ 0.50 x 1480 unidades posibles =	\$ 740
Costo fijo total:	\$ 110
Costo total por mes:	\$ 850
Costo total por mes : estimación de ventas = Costo total unitario	

$$\text{\$ 850 : 1480 u. = \$ 0.57 aproximadamente}$$

Determinación de la ganancia: Si se quiere ganar el 65% sobre el costo, se deberá hacer el siguiente cálculo:

$$\begin{aligned} \text{Costo total unitario} \times 0.65 &= \text{ganancia pretendida} \\ \$ 0.57 \times 0.65 &= \$ 0.37 \text{ aproximadamente} \\ \text{Costo total unitario} + \text{ganancia pretendida} &= \text{Precio de Venta} \\ 0.57 + 0.37 &= \$ 0.94 \end{aligned}$$

2.- De los Precios del mercado

Se pueden encontrar productos similares en el mercado entre \$ 0.80 y \$ 1.75 por unidad

3.- Del análisis de la demanda

Los clientes de la zona pagarían entre \$0.80 y \$1.70

Punto de Equilibrio

Para entrar en el mercado es necesario conocer el punto de equilibrio, al cual definimos como: el punto que marca que cantidad de productos es necesario vender para no perder dinero.

No siempre es fácil de hallar, y el error en su cálculo puede dañar la imagen ante los clientes.

Los datos necesarios para poder resolverlo son: la estimación de los costos fijos y variables , el precio y la cantidad estimada de venta.

Para calcularlo utilizamos la siguiente fórmula:

$$\begin{array}{lcl} \text{Punto de Equilibrio} & = & \text{Costo Fijo (C. F.)} \\ \text{(P.E)} & & \text{Precio (P) - Costo Variable (C.V.)} \end{array}$$

Entonces:

Costo fijos	\$ 110
Costo variable por unidad	\$ 0.57
Cantidad de venta estimada	1.480 unidades
Precio a partir de los costos:	\$ 0.94
del mercado:	\$ 0.80 \$ 1.75
del análisis de la demanda:	\$0.80 \$ 1.70



Orientación en Contextos Laborales

$P.E = 110$
 $0.94 - 0.57$
 $P.E = 297$ unidades aproximadamente

 $P.E = 110$
 $0.80 - 0.57$
 $P.E = 478$ unidades aproximadamente

 $P.E = 110$
 $1.75 - 0.57$
 $P.E = 93$ unidades aproximadamente

 $P.E = 110$
 $1.70 - 0.57$
 $P.E = 97$ unidades aproximadamente

Resumiendo:

Para cubrir todos los costos vendiendo

a \$ 0.94 cada alfajor se deben vender 297 unidades.
 a \$ 0.80 se deben vender 478 unidades.
 a \$ 1.75 se deben vender 93 unidades.
 a \$ 1.70 se deben vender 97 unidades.

Ahora que esta determinado el precio de equilibrio utilizamos la siguiente fórmula para calcular el beneficio o la pérdida

$(\text{Venta estimada} - \text{punto de equilibrio}) \times (\text{precio} - \text{costo variable}) = \text{Beneficio o pérdida.}$
 $(V.e - P.E.) \times (P - C.v.) = \text{Beneficio o Pérdida total}$
 $(1480 \text{ unidades} - 297 \text{ unidades}) \times (0.94 - 0.57) = 1183 \times 0.37 = 437.71$
 $(1480 \text{ unidades} - 478 \text{ unidades}) \times (0.80 - 0.57) = 1002 \times 0.23 = 230.46$
 $(1480 \text{ unidades} - 93 \text{ unidades}) \times (1.75 - 0.57) = 1387 \times 1.18 = 1636.66$
 $(1480 \text{ unidades} - 97 \text{ unidades}) \times (1.70 - 0.57) = 1383 \times 1.13 = 1562.79$

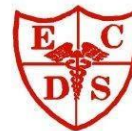
Resumiendo:

Si se vende la cantidad de alfajores que se ha estimado a \$ 0.94 ganará solamente \$437.71, mientras que si se vende a 1.70, puede ganar \$ 1562.79

Análisis Económico Financiero

Un plan económico-financiero deberá reflejar mínimamente la inversión inicial prevista, que consiste en delimitar todas las necesidades para comenzar la actividad, desde el inmueble donde funcionará, pasando por las instalaciones, incluyendo impuestos y suministros necesarios.

Una vez fijadas las necesidades, se deberá analizar cómo se va a llevar a cabo la financiación, es decir cuáles son los recursos de los que se dispone.



Orientación en Contextos Laborales

Estos recursos pueden ser propios (aportes dinerarios o en especie), o recurrir a fuentes externas, como por ejemplo: préstamos de tipo oficial de carácter municipal o provincial, subvenciones, etc.

A partir de este momento, estaremos en mejores condiciones de visualizar la viabilidad de la idea, puesto que cualquier idea, por sorprendente y maravillosa que sea, debe traducirse en números que, aunque no desde el inicio, al menos sí, una vez transcurrido un tiempo moderado, permita llegar a un equilibrio en el que los gastos queden nivelados con los ingresos y puedan progresivamente ir generando beneficios genuinos.

Para ampliar esta información se detallan a continuación diferentes tipos de financiamiento a tener en cuenta para la realización de todo tipo de emprendimientos:

Tipos de Financiamiento

Los diferentes tipos de financiamiento a los que una empresa puede recurrir para agilizar sus negocios, podemos clasificarlos en: Corto, Mediano y Largo plazo. Mientras que las fuentes, muchas veces resultan difíciles de clasificar, debido a la variedad de posibilidades que ofrece, no obstante se enunciarán algunas de ellas.

CORTO PLAZO

*Se trata del dinero que se obtiene, generalmente **para financiar el activo circulante, durante un corto periodo de tiempo**. La mayoría de las empresas pequeñas y medianas utilizan este tipo de financiamiento, tomando como alguna de las fuentes:*

Compras a crédito

*El **crédito a corto plazo** se encuentra representado por el **fabricante o proveedor de bienes y servicios**. Las cuentas por pagar a proveedores constituyen una fuente natural de fondos, que habrán de incrementarse a medida que el negocio crezca.*

El crédito de proveedores normalmente se concede por un plazo de 30 a 60 días. Una importante variable en la determinación del periodo de pago es la posible existencia de un descuento por pronto pago.

Este tipo de préstamo será devuelto por la empresa en la medida que realice las cobranzas de sus ventas. Por lo tanto es conveniente que el administrador financiero no abuse de esta modalidad, si no tiene un conocimiento preciso de las potenciales ventas y del porcentaje de cobro de las mismas.

Crédito bancario

De acuerdo a distintas necesidades temporarias de las empresas, los bancos podrán proporcionar fondos para financiar la expansión de líneas de productos o pagos a proveedores. En este caso se trataría de adelantos en cuenta corriente o giros en descubierto.

Financiamiento mediante papel comercial (comercial paper)

*El **papel comercial** representa a corto plazo títulos o documentos cuya garantía se apoya en la solvencia de la firma emisora (esto queda restringido para empresas de primera línea, que generen confianza al mercado tomador).*



Orientación en Contextos Laborales

MEDIANO PLAZO

Los recursos en este caso se obtienen por un plazo superior al anterior, donde normalmente se fijan cuotas y se determinan los plazos en que habrá de devolverse el capital más los intereses. Por lo tanto las fuentes (entidad financiera o bancos) exigirán una serie de condicionamientos para otorgarlos. Estos son utilizados por pequeñas y medianas empresas, las que tendrán que presentar balances y un nivel de organización que acredite claridad y transparencia.

Financiamiento con garantías reales.

Los bienes que se aceptan como garantía son generalmente, inmuebles, títulos o valores, en algunos casos se solicita un aval, donde aparece un fiador en caso que la empresa no pague.

Financiamiento mediante inventarios

Con el fin de adquirir fondos podemos obtener préstamos colocando como garantía los inventarios. La posibilidad de obtención dependerá en buena parte de la naturaleza de los bienes dados en garantía. Las materias primas y los productos terminados son los que proporcionan la mejor garantía en tanto que los productos en proceso tan sólo podrán permitir el otorgamiento de préstamos con un porcentaje menor. Este tipo de financiación también puede existir en el corto plazo.

LARGO PLAZO

Se puede decir que el financiamiento a largo plazo es aquel cuya devolución se realizará después de los cinco años, aunque dependerá de la modalidad de cada empresa y de las circunstancias que atraviese cada país.

En la mayoría de los casos la financiación a largo plazo se utiliza para financiar activos fijos, activos circulantes permanentes y activos circulantes temporales. De manera tal que las garantías necesarias para alcanzar este tipo de crédito se basarán fundamentalmente en la solidez, trayectoria y tamaño de la empresa.

Mercado de capitales

En ellos se negocian valores emitidos por las sociedades anónimas, denominados obligaciones negociables. Estos valores generalmente se localizan dentro de la sección del pasivo a largo plazo.

Fuentes de Financiamiento

Financiamiento mediante la venta de acciones comunes y acciones preferentes

La posesión de acciones comunes lleva involucrado tres derechos o privilegios básicos: el primero, es que el accionista común tiene derecho residual sobre las utilidades, en segundo, es que el accionista tiene el derecho de votar; el tercero es el derecho que tienen los accionistas a comprar nuevas acciones, este privilegio se amplía mediante un procedimiento llamado oferta de derechos.

Política de dividendos y Utilidades retenidas

Muchas empresas en la actualidad están ofreciendo a los accionistas la opción de reinvertir los dividendos en efectivo en las acciones comunes de la compañía.



Orientación en Contextos Laborales

Otras Fuentes de Financiación

Como vimos anteriormente de las distintas variedades que existen en cuanto a las fuentes de financiación, no debemos dejar de analizar la financiación propia.

Esta consiste en utilizar de manera productiva dinero inmovilizado, como por ejemplo las reservas que se encuentran dentro del patrimonio neto de la empresa, o recurrir a préstamos personales garantizados con bienes propios, o bien acudir a otras empresas que estén dispuestas a invertir.

Trámites Jurídicos

Para tener nociones sobre este tema en cuanto al momento de constitución del microemprendimiento y durante su desarrollo, deberá remitirse a la UNIDAD de este libro, donde se detallan los principales conceptos del régimen impositivo.

Viabilidad, Puesta en Marcha del Proyecto y Seguimiento

Es de real importancia realizar en todo momento del proyecto (nacimiento y vida del mismo) el llamado análisis FODA.

Análisis FODA

La técnica del diagnóstico FODA está considerada como una técnica de planificación estratégica, que permite conocer el entorno o elementos que están alrededor y condicionan a la organización, estructura o persona que se analiza.

Cuando se implementa un análisis FODA dentro de una organización tiene como fin reconocer, en principio, los componentes internos y externos que afectan tanto de manera positiva como negativa a la organización como un todo, y que puede ayudar también para definir como los elementos pueden facilitar o retrasar el cumplimiento de metas preestablecidas.

El término FODA es una sigla conformada por las primeras letras de las palabras Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (en inglés SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). De estas cuatro variables, tanto fortalezas como debilidades son internas de la organización, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio las oportunidades y las amenazas son externas, por lo que en general resulta muy difícil poder modificarlas.

Esta técnica es utilizada por los niveles directivos, para reunir información a efectos de establecer Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de la situación que se está analizando. No obstante puede ser usado por todos los niveles de la organización y en diferentes áreas tales como producción, recursos humanos, comercialización, financiera, entre otras.



Orientación en Contextos Laborales

Se puede representar a través de una matriz de doble entrada, en la que en el nivel horizontal se analizan los factores positivos y los negativos, y en la lectura vertical, se analizan los factores internos y por tanto controlables del programa o proyecto y los factores externos, considerados no controlables.

MATRIZ FODA	
FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
FORTALEZAS (+)	OPORTUNIDADES (+)
DEBILIDADES (-)	AMENAZAS (-)
FACTORES CONTROLABLES	FACTORES NO CONTROLABLES

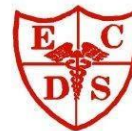
Dentro del ambiente interno encontramos las FORTALEZAS como los factores que benefician a la organización y las DEBILIDADES, es decir aquellos que perjudican las potencialidades de la empresa.

LAS FORTALEZAS: Son los elementos o características de la empresa que la diferencian en forma positiva al compararse con otras, y en consecuencia potencian las posibilidades de crecimiento y desarrollo. Como ejemplos de fortalezas podemos citar: Objetivos claros y realizables, constitución adecuada, capacitación obtenida, motivación, seguridad, conocimientos, aceptación, decisión, voluntad, etc.

LAS DEBILIDADES: Son todas aquellas actividades que se realizan con bajo grado de eficiencia, es decir falencias sobre las cuales será necesario actuar rápidamente para no lamentar consecuencias. Son consideradas factores negativos internos que se convierten en obstáculos para la obtención de las metas u objetivos propuestos. Se debe tener en cuenta que las debilidades son la puerta de entrada de las amenazas. Como ejemplo de debilidades podemos citar: Carencia de objetivos, falta de motivación, mal manejo de recursos, desorden, fallas en la capacitación.

Cuando se analiza la situación externa o contexto que rodea a la organización, se hace referencia al análisis del ambiente que la afecta. En este caso también se debe considerar dos elementos principales: las OPORTUNIDADES y las AMENAZAS.

LAS OPORTUNIDADES: Son todos aquellos hechos del medio ambiente externo que de presentarse, facilitarían el logro de los objetivos. Pueden ser de tipo social, económico, político, tecnológico, etc. En algunos casos son posibilidades que solo podrán ser aprovechadas si la empresa cuenta con las fortalezas para ello. Algunos ejemplos son: apoyo de otras organizaciones, oferta de capacitación, nueva tecnología o tecnología apropiada.



Orientación en Contextos Laborales

LAS AMENAZAS: Son aquellos aspectos del ambiente externo que pueden llegar a constituir un peligro para el logro de los objetivos. Están compuestas por condiciones duras que pueden afectar el desenvolvimiento de la empresa, hasta el caso extremo de su desaparición. Entre las amenazas podemos mencionar: la irrupción de una nueva empresa de mayor poder económico financiero y la posibilidad cierta de apoderarse de los clientes, alterando así la marcha de los negocios, falta de aceptación del producto o servicio brindado por la empresa, competencia, rivalidad.

Finalidad del Análisis FODA

El fin de la confección de este tipo de análisis consiste en:

- Relevar **información suficiente para poder tomar decisiones.**
- Obtener **datos para plantear metas concretas y realizables.**
- Reconocer **los recursos propios y los que puede obtener del exterior.**
- Conocer **las ventajas y desventajas de las distintas alternativas posibles.**
- Determinar **un marco para la definición de prioridades.**

A las personas que llevan a cabo este análisis, les permite:

Capacitarse para el desarrollo de procesos mentales que permiten el manejo y transformación de la información.

Ejercitarse en habilidades analíticas y creativas de pensamiento.

Desarrollar un pensamiento experto, crítico y creativo, para la formulación y evaluación de propuestas.

Aplicación del Análisis FODA

Es conveniente comenzar buscando y analizando las fortalezas y las debilidades internas (sobre las que se tiene control) y luego compararlas de manera objetiva y realista con la competencia y con las oportunidades y amenazas claves del sector externo (es decir variables no controlables).

Fortalezas y Debilidades

Al evaluar las **fortalezas** de una organización, es conveniente analizarlas diferenciando las **comunes** de las **distintivas**.

Se consideran **comunes** cuando la mayoría de las empresas tienen esta fortaleza, es decir que todas estarían en condiciones de implementar la misma estrategia. Ahora bien cuando una determinada fortaleza sólo la tiene un reducido número de empresas, estamos en presencia de una **distintiva**, la cual se convierte en una ventaja competitiva. Aquellos que saben explotarla podrán lograr utilidades económicas por encima del promedio de su sector.



Orientación en Contextos Laborales

Al evaluar las **debilidades** de la organización, es necesario tener en cuenta que se está refiriendo a aquellas debilidades que le impiden a la empresa elegir e implementar estrategias que le permitan desarrollar su misión.

Es decir, no está llevando a cabo tácticas que generen valor mientras otras firmas competidoras si lo están haciendo.

Oportunidades y Amenazas

La parte externa mira las **oportunidades** que ofrece el contexto o ámbito externo y las **amenazas** que debe enfrentar una empresa en el mercado .

Por lo tanto, es en esta etapa donde la empresa tendrá que desarrollar toda capacidad y habilidad para aprovechar esas oportunidades y minimizar o anular las amenazas, es decir acontecimientos sobre las cuales se tiene poco o ningún control directo (variables no controlables).

Las oportunidades organizacionales se encuentran en aquellas áreas que pueden generar mejores resultados.

En cambio las amenazas organizacionales están en aquellas áreas donde la empresa encuentra dificultad para alcanzar resultados.

ACTIVIDAD INTEGRADORA

Siguiendo con el ejemplo de un microemprendimiento de tipo escolar, donde fabricamos y comercializamos alfajores, se solicita determinar Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas que crees se puedan presentar.

1.- Fortalezas

.....

.....

.....

2.- Debilidades

.....

.....

.....

3.- Oportunidades

.....

.....

.....

4.- Amenazas

.....

.....

.....



Orientación en Contextos Laborales

ACTIVIDAD FINAL

De acuerdo a los conceptos vistos e investigaciones que deberás realizar, confeccionar los siguientes pasos para el desarrollo de un microemprendimiento personal.

1) Torbellino de ideas a realizar y posibles actividades para desarrollar sobre las mismas.

Enumeración de diferentes ideas de actividades viables para ser analizadas por el grupo con el fin de llevar a cabo el proyecto de microemprendimiento.

Área de escritura con líneas horizontales para el desarrollo de la actividad.

Se prohíbe la reproducción, total o parcial, así como también su publicación, distribución o venta según ley 11.723, derechos reservados.

2) Selección de la idea de negocio

- Realizar una selección de ideas posibles de acuerdo a un análisis de mercado y del juicio valorativo sobre la situación económico - social en la que se encuentran tanto la institución donde se llevara a cabo como los participantes que integran el proyecto.



Orientación en Contextos Laborales

* LA ELECCION DE IDEAS ES POSIBLE REALIZARLA POR MEDIO DE UNA TECNICA RACIONAL QUE CONSISTE EN BUSCAR Y ANOTAR NECESIDADES INSATISFECHAS QUE SE HAYAN OBSERVADO, PENSANDO EN POSIBLES NEGOCIOS QUE LAS CUBREN.

3) Fundamentación

- *Expresar un argumento lógico que justifique la elección de la idea elegida.*

[illegible]



Orientación en Contextos Laborales

4) Profundización de conocimientos

* UNA VEZ ADOPTADA LA IDEA SE DEBE ESTUDIAR CON PROFUNDIDAD LOS MEDIOS NECESARIOS PARA SU PUESTA EN MARCHA, CON EL FIN DE PODER TOMAR DECISIONES ADECUADAS Y PRECISAS QUE PERMITAN EL INICIO DEL MICROEMPENDIMIENTO.

- Se solicita identificar amenazas y oportunidades del emprendimiento.

Tener en cuenta:

- ¿Cuáles son los hechos que ocurren o pueden ocurrir que perjudicarían el negocio?
- ¿Cuáles son los hechos que ocurren o pueden ocurrir que favorecerían el negocio?

* LA IDENTIFICACION DE LAS OPORTUNIDADES QUIZA IMPULSE A MODIFICAR LA IDEA DE NEGOCIO, Y LAS AMENAZAS PODRIAN HACERLO DUDAR DE LA IDEA, POR LO QUE SE HACE NECESARIO VERIFICAR SI PUEDEN TRANSFORMARSE EN NUEVAS OPORTUNIDADES.

(The page contains horizontal dotted lines for writing.)



Orientación en Contextos Laborales

5) Elaboración de un plan de Microemprendimiento

- Una vez seleccionada, estudiada y fundamentada la idea de negocio adoptada, se deberán elaborar las distintas etapas para llevar a la práctica un plan de microemprendimiento.

5.1. Identificación del microemprendimiento

- Es momento de imaginar y pensar cómo se conformará la empresa, cómo y dónde trabajará.

5.1.1. ¿Cuál será la razón social que lo represente?

- * EL NOMBRE DEBE ESTAR DE ACUERDO CON LO QUE SU NEGOCIO DESEA COMUNICARLE AL MERCADO, POR LO QUE REPRESENTA UNA HERRAMIENTA DE MARKETING.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.1.2. ¿Cuál será la forma jurídica adoptada?

- * AUNQUE SE TRATE DE UNA EMPRESA SIMULADA, EL INICIO DE UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA SUPONE FORMAR UN ENTE LEGAL HABILITADO PARA PRODUCIR, COMERCIAR O PRESTAR UN SERVICIO.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Orientación en Contextos Laborales

5.1.3. ¿Cuál será la inversión inicial necesaria para la puesta en marcha?

¿A qué fuentes de financiación puedo recurrir?

¿Cómo se compone la inversión inicial?

* PARA PONER EN MARCHA UN NEGOCIO HACE FALTA UN IMPULSO INICIAL, TENER UNA IDEA, ESTAR CONVENCIDO DE UN PROYECTO. PERO NADA DE ESO SE CONVIERTE EN UN MICROEMPRENDIMIENTO SIN UN ELEMENTO FUNDAMENTAL

« EL DINERO ».

Se prohíbe la reproducción, total o parcial, así como también su publicación, distribución o venta según ley 11.723. derechos reservados

Para pensar: « Un proyecto de microemprendimiento poco planificado cuesta tres veces más de lo esperado; un proyecto de microemprendimiento planificado cuidadosamente sólo cuesta el doble de lo esperado». ¿Cuánto de planificado está tu proyecto de gestión de microemprendimiento?



Orientación en Contextos Laborales

5.1.4. ¿Dónde se llevará a cabo la actividad de microemprendimiento en cuanto a producción y comercialización del producto elegido?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.1.5. ¿Cuál será el personal que desarrollará las diferentes tareas?
¿Es necesario capacitarlo para el cumplimiento de sus funciones?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Orientación en Contextos Laborales

- * PENSAR EN LAS PERSONAS QUE SON NECESARIAS PARA PONER EN MARCHA EL PROYECTO, NO SE REDUCE A CALCULAR CUÁNTO PERSONAL SE NECESITA, CUÁNTO VA A COSTAR Y QUÉ IMPLICANCIAS LEGALES ACARREA. TAN IMPORTANTE COMO ESTO ES SABER QUIÉNES SON LAS PERSONAS, QUÉ COMPETENCIAS TIENEN Y DE QUÉ MODO SE PODRÁN SATISFACER SUS EXPECTATIVAS .

5.2. Análisis del mercado proveedor, consumidor y competitivo.

- * Para describir y analizar el mercado donde se insertará el producto o servicio elegido, será conveniente tener en cuenta los siguientes interrogantes.

5.2.1. En cuanto al mercado proveedor



Orientación en Contextos Laborales

5.2.2. En cuanto al mercado consumidor

- *¿Cómo se determinará el potencial consumidor? ¿Qué variables se tomarán en cuenta? (gustos, preferencias, edad, clase social, entre otras).*

Área de escritura con líneas horizontales para responder la pregunta.



Orientación en Contextos Laborales

5.2.3. En cuanto al mercado competidor

5.3. Fabricación del producto o presentación del servicio = Organización interna

- * DONDE HAYA UNA ACTIVIDAD ES NECESARIA UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN, POR LO TANTO ESTO TAMBIÉN SE APLICA EN LA FORMACIÓN DE UNA MICROEMPRESA.
- * TODA ORGANIZACIÓN REALIZA UNA SERIE DE TAREAS OPERATIVAS QUE SE DESARROLLAN A LO LARGO DE UN TIEMPO, LO CUAL CONFORMA UN CICLO OPERATIVO.
- * ES NECESARIO ENTONCES, QUE TODO EL PERSONAL RESPONSABLE DE CUMPLIR FUNCIONES Y EL QUE SE ENCUENTRA A SU CARGO SE AGRUPE POR ÁREAS.



Orientación en Contextos Laborales

- Se solicita que describas brevemente las áreas o departamentos en los que se dividirá la actividad elegida para llevar a cabo el proyecto.

Área de escritura con líneas horizontales para describir las áreas o departamentos.

Se prohíbe la reproducción, total o parcial, así como también su publicación, distribución o venta según ley 11.723. derechos reservados.

5.4. Plan de Marketing

- * SIEMPRE ES NECESARIO REALIZAR UN PLAN DE MARKETING, QUE PARTIENDO DE LA SITUACIÓN DE LA MICROEMPRESA, ESTABLEZCA LAS ESTRATEGIAS NECESARIAS PARA QUE MEDIANTE LA COMBINACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MARKETING, ALCANCE LOS OBJETIVOS SEÑALADOS EN DICHO PLAN.



Orientación en Contextos Laborales

Se solicita:

- *Anotar las características del producto o servicio adoptado, luego identificar los beneficios que ofrece a sus potenciales clientes cada una de esas características.*

Producto:.....

Características ¿Qué es?.....

Beneficios ¿Qué hace?.....

Función ¿Qué necesidades cubre?.....

Se prohíbe la reproducción, total o parcial, así como también su publicación, distribución o venta según ley 11.723. derechos reservados.



Orientación en Contextos Laborales

- *Contestar:*
¿Qué medios se utilizarán para comunicarse con los clientes?

Área de respuesta para la pregunta: ¿Qué medios se utilizarán para comunicarse con los clientes?

- *Redactar una síntesis del mensaje publicitario.*

Área de respuesta para la pregunta: Redactar una síntesis del mensaje publicitario.



Orientación en Contextos Laborales

- De acuerdo al tipo de producto que se desarrolle
¿Se torna conveniente una técnica adecuada de Packaging? ¿Por qué?

Área de escritura con líneas horizontales para responder la pregunta.

Se prohíbe la reproducción, total o parcial, así como también su publicación, distribución o venta según ley 11.723. derechos reservados.

5.5. Plan de distribución y ventas

- Identificar los requerimientos de ubicación y distribución, y decidir dónde y cómo va a venderse.

¿Dónde voy a ubicar físicamente el negocio?

¿Cómo va a llegar el producto o servicio a los clientes?

SE PUEDE TENER EL MEJOR PRODUCTO O SERVICIO, PERO SI NO LLEGA AL CLIENTE A TRAVÉS DE UN CANAL DE DISTRIBUCIÓN ADECUADO, EL NEGOCIO NO FUNCIONA. PARA CADA ACTIVIDAD EMPRENDIDA ES NECESARIO EVALUAR CON DETENIMIENTO LAS ALTERNATIVAS QUE EXISTEN PARA SU DISTRIBUCIÓN, SUS VENTAJAS Y DESVENTAJAS.



Orientación en Contextos Laborales

Se prohíbe la reproducción, total o parcial, así como también su publicación, distribución o venta según ley 11.723. derechos reservados.

Área de escritura con líneas horizontales para el desarrollo de la actividad.

¿Y AHORA?

Ya esta en condiciones de emprender, pero nunca olvide, una vez en marcha, estar constantemente capacitándose y asesorándose.

Quizás, es conveniente tener en cuenta ciertas recomendaciones:

- * EVALUAR CONSTANTEMENTE
- * MOTIVAR A LOS PARTICIPANTES
- * DELEGAR
- * NUNCA PERDER EL TIEMPO, PENSAR SIEMPRE EN EL FUTURO DEL MICROEMPENDIMIENTO.
- * CRECER SANAMENTE, SIN APRESURAR PASOS INNECESARIOS.
- * MANTENER SIEMPRE LA DIFERENCIA, HARÁ QUE SU ACTIVIDAD SEA ÚNICA Y ESPECIAL.
- * SABER CAMBIAR EN EL MOMENTO ADECUADO, ANTICIPARSE A LAS TENDENCIAS.



Orientación en Contextos Laborales

BIBLIOGRAFÍA:

- Formación para la vida y el trabajo. Cristina Bonardi. El semáforo. Ediciones Independientes.(2003)
- Teoría y Práctica de Oficina. Angrisani, Medina, Rubbo. A y L Editores.(2009)