

Muestra Provincial FERIAS DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA 2021

TÍTULO: *¿Somos una Especie Rara?*

ALUMNOS EXPOSITORES:

- Farina, Julieta Dni 45570762
- Fava, Ludmila Nahira Dni 45806944

NIVEL: secundaria 2

MODALIDAD: **Educación** Común.

ÁMBITO:Urbano.

ÁREA:Ciencias Sociales.

ASESOR: **Alonso Julieta**

ESCUELA: Escuela de Educación Secundaria N° 01 “Juan Hipólito Vieytes”.

AÑO:2021

FECHA INSCRIPCIÓN A LA FERIA: septiembre 2021

Índice:

RESUMEN.....	PAG.3
INTRODUCCIÓN	PAG.4
OBJETIVOS.....	PAG.5
MARCO TEORICO.....	PAG.6
DESARROLLO.....	PAG.11
CONCLUSIÓN.....	PAG.30
BIBLIOGRAFÍA	PAG.31
AGRADECIMIENTOS.....	PAG.32

Resumen:

A través del presente proyecto de investigación, se busca relevar cómo es, la inserción laboral de los alumnos que egresan del nivel Secundario, teniendo en cuenta, las características del mercado laboral de la localidad de San Antonio de Areco, así como también la formación pedagógica, práctica de los jóvenes egresados.

Para el mismo se realizaron varias etapas, comenzando con la investigación cuantitativa y cualitativa, con el relevamiento de datos sobre las expectativas de los jóvenes que egresan del nivel Secundario ante las oportunidades que les brinda el mercado laboral de la localidad y la experiencia de los jóvenes egresados en el ciclo anterior.

En esta nueva etapa de la investigación, se analizará además las consecuencias de la pandemia covid-19, en cuanto a lo educativo y económico.

Introducción: San Antonio de Areco, es un pueblo fundado el 23 de Octubre de 1730, se encuentra a 110 km de la ciudad Capital con una población de 23.114 (INDEC, 2010), por sus características socio-económicas se caracteriza por ser un pueblo rural-turístico por lo que esta investigación se centra en las características propios regionales.

La presente investigación, surge de alumnos que cursaron en años anteriores, interesados en el Programa de Pasantía que ofrece la institución y entendiendo la importancia que estas significan en la vida del estudiante que egresa. Se presentó en feria de ciencias 2017 y 2019 y aún sigue siendo para los alumnos un tema vigente, actual y de interés para ellos, por el cual nos ocupamos de esta problemática. Se suma a esta inquietud, la pandemia que estamos atravesando, que llevó a cambios estructurales tanto a nivel educativo como el nuevo mercado laboral.

Al abordar esta temática y rediseñar la investigación surgieron diferentes preguntas, como por ejemplo: ¿Qué posibilidades inmediatas tienen los jóvenes de insertarse en el mercado laboral en San Antonio de Areco? ¿Cuál es la importancia de la preparación para el mundo del trabajo desde la secundaria? ¿Ofrece nuestra localidad ofertas para los jóvenes egresados? ¿Cuáles son las barreras que encuentran los jóvenes egresados al concluir la educación secundaria? ¿El Estado garantiza el derecho al trabajo? ¿Cumplen estas ofertas que se le ofrecen con las expectativas de los jóvenes? Somos una especie rara, para el mercado laboral ¿cómo cambió el mercado laboral para los jóvenes a partir de la pandemia?

La importancia de resignificar el nombre y en este contexto actual 2021 de ¿Somos una especie rara?, Representa la necesidad como alumnos de entender cómo nos ve el mundo laboral a los jóvenes que egresamos y deben obtener un empleo inmediato; Ya sea por una situación socio- económica específica o bien para comenzar a costear los estudios del nivel superior.

El trabajo se enmarca dentro de las ciencias sociales, entendiendo que el objeto de estudio de la misma es el comportamiento y las actividades de los seres humanos cabe destacar que se toman aportes de diferentes fuentes y metodologías específicas de la rama.

La investigación toma aportes de diferentes métodos cualitativos y cuantitativos, como por ejemplo encuestas, entrevistas, observación directa, y análisis de artículos periodísticos.

OBJETIVOS GENERAL:

- Determinar el nivel de preparación y/o conocimientos de los egresados de la escuela secundaria en relación con las características del mercado laboral en San Antonio de Areco.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocer las características que requiere el mundo laboral al que acceden los jóvenes que egresan de la Escuela Secundaria.
- Revalorizar la importancia de los objetivos de la ley de Educación Nacional N°26206
- Concientizar sobre la importancia de las pasantías como proyecto Institucional
- Generar acuerdos con diferentes empresas y /o estado municipal que ofrezcan capacitación para los jóvenes de la escuela Secundaria N°01
- Releva datos sobre la inserción al mundo laboral y/o estudios superiores de los jóvenes egresados en promociones anteriores.
- Analizar las consecuencias e impacto de la pandemia en el mundo laboral de nuestra localidad.

.Marco teórico:

La investigación en Sociología

Los distintos tipos de investigación:

Hay tres tipos de investigaciones con propósitos distintos:

- La investigación exploratoria se realiza para indagar acerca de un problema y sentar las bases para la formulación de hipótesis
- La investigación descriptiva exige un conocimiento previo acerca del problema a investigar, e intenta describir las características de una determinada comunidad
- La investigación explicativa tiene el propósito de probar hipótesis

Recogiendo datos:

Los principales procedimientos para obtenerlos son los siguientes:

- La observación, que puede ser distante o participante
- La experimentación, que puede desarrollarse sobre el terreno o en el laboratorio
- Las encuestas, que pueden realizarse a través de cuestionarios
- Otras técnicas de recolección de datos: Datos secundarios y documentos de vida, entre otros.

Métodos cuantitativos y cualitativos :

Los métodos cuantitativos permiten obtener y analizar datos numéricos; son los cuestionarios y los experimentos, que permiten observar las modificaciones producidas en una variable en función de los cambios operados con otra con la cual está correlacionada.

Los métodos cualitativos, en cambio, no permiten la obtención de registros numéricos: son la observación participante y la entrevista en profundidad

Los tipos de encuestas:

Existen distintos tipos de encuestas. Una manera de dividir las es de acuerdo a la forma en la que se administran; con este criterio podemos distinguir cuestionarios simples, las cuales son llenadas por un encuestador de manera escrita, que pueden ser presenciales, postales o telefónicas. Estos procedimientos presentan ventajas e inconvenientes. También podemos diferenciar los cuestionarios de acuerdo al tipo de preguntas que contienen. Estas pueden ser cerradas, con solo dos respuestas posibles, categorizadas, donde se presentan varias opciones, y abiertas, sin opciones sugeridas

Entre las entrevistas podemos distinguir tres tipos:

- Estructuradas: En las cuales las preguntas y su orden están previamente establecidos

-Semiestructuradas: En las cuales el orden de las preguntas puede ser variado según el entrevistador

- No estructuradas: En este caso el entrevistador se centra en uno o varios temas, sin seguir un cuestionario previamente elaborado

Las estadísticas:

‘Estadística’ es sinónimo de ‘censo’ o ‘recuento’; también forma parte de la familia de palabras derivadas de ‘estado’. Ambos significados están relacionados, pues una de las funciones de la estadística es proporcionar a los gobernantes información sobre sus países a fin de permitirles una acción mejor orientada, por eso mismo, un gobernante competente, bien preparado para el desempeño de su tarea es un ‘estadista’. Las estadísticas son imprescindibles para la buena marcha de los países, por eso, en la actualidad todos ellos cuentan con dependencias especializadas en la obtención de análisis e informaciones cuantitativas. En la Argentina el organismo especializado en estas cuestiones es el INDEC (Instituto nacional de Estadísticas y Censo)

El informe de investigación:

Completado el trabajo, el último paso es la redacción del informe de investigación, que normalmente está compuesto de los siguientes pasos:

- a) El enunciado del problema de investigación dentro de un marco teórico, junto con el resumen de las investigaciones anteriores
- b) una descripción completa de las técnicas de recolección y análisis de los datos utilizados
- c) La presentación de conclusiones e interpretación de los resultados
- d) un anexo con las tablas, cuestionarios, modelos de entrevista y otros instrumentos utilizados durante la investigación.

Marco derecho Laboral:

El Derecho al **trabajo** es un derecho básico, estipulado en nuestra Constitución Nacional en el artículo 14 bis, enmarcado dentro de formas dignas, equitativas, con jornadas limitadas, salario justo, descanso y vacaciones pagas.

Por otro lado, el empleo es la concreción de una serie de tareas a cambio de una retribución denominada salario. En la sociedad actual, los trabajadores comercian sus capacidades en el denominado mercado laboral; como tal constituye un derecho fundamental del ser humano, y debe ser respetado tanto por hombres, mujeres, empresas, organizaciones sociales, instituciones y el Estado.

El mercado laboral se encuentra en movimiento constante teniendo en cuenta cada zona, la oferta y demanda que se requiera; Este escenario actual de los mercados especialmente en nuestro país, genera sensación de desorientación e incertidumbre. Los cambios acelerados, las nuevas tecnologías, la velocidad en las comunicaciones brindan

numerosas posibilidades, pero a la vez pone a los jóvenes frente a un mundo diferente, que teniendo en cuenta su falta de experiencia le provocan muchas veces temor.

La educación secundaria en este sentido, tiene en el centro de sus preocupaciones el desafío de lograr la inclusión y la permanencia para que todos los jóvenes de la provincia finalicen, la educación obligatoria, asegurando los conocimientos y las herramientas necesarias para dar cabal cumplimiento a los tres fines de este nivel de enseñanza: la formación de ciudadanos, la preparación para el mundo del trabajo y la continuación de estudios superiores.¹

Regulación del trabajo en menores y jóvenes:

La edad mínima para trabajar es de 16 años. Queda terminantemente prohibido el empleo de un trabajador de menos de 16 años de edad. Los jóvenes de entre 14 y 16 años pueden ser empleados solamente en empresas que son operadas por sus padres o representantes y las condiciones de trabajo no deben ser peligrosas. Además, las horas de trabajo no pueden exceder de 03 horas por día y 15 horas por semana y que debe afectar la asistencia escolar de los niños.

Los jóvenes de 14 a 18 años se pueden emplear con el consentimiento de sus padres o tutor. Los menores de edad tienen derecho a la misma remuneración que un adulto por un trabajo similar y jornada de trabajo equivalente. El empleador debe obtener un certificado médico previo a la contratación de un menor de edad. Este certificado especifica si el menor está en buena forma física para ese trabajo o no.

Fuentes: Arts.187-189 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976; Arts. 2 y 7 de la Protección del Trabajo y Protección de Adolescentes Trabajo Infantil Ley N ° 26.390 de 2008; Art. 16/ 29 de la Ley Nacional de Educación (Ley N ° 26.206 de 2006); Art.2 de la Ley de Educación Temprana (Ley n ° 27.045 de 2014)

Edad mínima para el trabajo peligroso:

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años y los menores de esta edad no pueden ser contratados en condiciones de trabajo nocivas. Las horas de trabajo para los empleados de entre 16 a 18 años no podrá exceder de 06 horas por día y 36 horas por semana. En caso de distribución desigual, las horas de trabajo no pueden ser más de 07 horas por día.

Los jóvenes menores de 18 años no pueden ser empleados en trabajos nocturnos (20:00-6:00). Sin embargo, la excepción puede ser concedida en el caso de trabajo por turnos a los menores de edad de más de 16 años de edad.

Un decreto de 2016 (Nº 117/2016) prohíbe el empleo de menores (menores de 18 años) en obras que exponen a menores a abusos físicos, psicológicos y sexuales; trabajo realizado bajo tierra, bajo el agua, alturas peligrosas o lugares confinados; exposición a sustancias químicas o biológicas peligrosas; y trabajos de construcción. El decreto también prohíbe, entre otros, la

¹ Ley de Educación N°26206 año 2006

pornografía y el trabajo que pone la carga psicológica excesiva sobre la persona inadecuada a la edad del trabajador.

Fuentes: Arts.190 y 191 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976; Art. 9 de la Protección del Trabajo y Protección de Adolescentes Trabajo Infantil Ley N ° 26.390 de 2008; Art.10-11 de la Ley N° 11.317; Decreto 1117/2016 Determinase los tipos de trabajo que constituyen trabajo peligroso para menores

Regulaciones sobre menores y jóvenes:

Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976 / Employment Contract Act, No. 20.744, 1976

Ley De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente No. 26.390, 2008 / Protection of Child Labour & Protection of Adolescent Labour Law No. 26.390, 2008

Mercado laboral en San Antonio de Areco:

Existen leyes que permiten trabajar a los chicos solo a partir de los 16 años, aunque estas regulaciones raramente se cumplen. En parte por las crisis económicas que es lo que los lleva a solicitar un trabajo para colaborar en ocasiones si es que vive con su familia, o en caso de estar solo sustentarse. A todo esto, muchos de los jóvenes de clase media alta no comienzan a trabajar sino hasta finalizado sus estudios secundarios salvo que se trate de un trabajo que sea familiar.

En particular nuestra localidad cuenta con ofertas laborales, del ámbito público y privado, el tipo de inserción se ve modificado por el grado de conocimiento. La distribución del empleo se destaca en comercio, reparaciones, agricultura, ganadería, construcción, enseñanza, servicios comunitarios y personales, industria manufactura, servicio doméstico.

El interés de los jóvenes al terminar los estudios: La enseñanza secundaria constituye una etapa crítica en la vida de los jóvenes. Por una parte está concebida como un nivel de transmisión entre el mundo escolar y el mundo de la educación superior o el mundo laboral (espacio de incertidumbre y desafíos múltiples).

Es la población juvenil la que sufre las mayores tasas de desocupación y las menores tasas de actividad, o que trabajan en la economía informal. Desafortunadamente muchas veces sus expectativas no se corresponden con la realidad del duro mercado laboral por lo que suelen conseguir en alguna extraña ocasión empleos temporales de baja calificación, como trabajar en fast-foods o repartir folletos.

Finalidades de la educación secundaria:

Gran parte de los adolescentes y las adolescentes que asisten a las escuelas de la provincia trabajan o han trabajado debido a las necesidades y carencias familiares a las que deben hacer frente. Sin embargo y a pesar de su temprana incorporación al mundo productivo, los jóvenes y las jóvenes son objeto de discriminaciones y abusos en los ámbitos del trabajo

justamente por su condición de jóvenes. Son considerados “inexpertos”, por ser menores de edad y no estar contemplados en los derechos laborales y por realizar, en la mayoría de los casos, las tareas que los adultos no quieren realizar.

Se considera que no es función de la escuela secundaria la temprana especialización para el mundo laboral si no la de brindar oportunidades para conocer los distintos ámbitos productivos, reflexionar sobre su constitución, historia actual, y en lugar que ellos pueden y deben ocupar y transformar. Esto implica incluir el trabajo como objeto de conocimiento que permita a los alumnos/as reconocer problematizar y cuestionar el mundo productivo.

Pasantías:

“Las Pasantías Educativas son el conjunto de actividades formativas que realizan los estudiantes de Educación Secundaria Orientada -de gestión estatal y privada- y Secundaria de Adultos, en empresas e instituciones de carácter público o privado. Son prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo organización, control y supervisión de la unidad educativa a la que pertenecen.

Las pasantías son de carácter complementario y no obligatorio en la formación de los alumnos, por lo cual se realizan por fuera de la jornada escolar y se requiere que el pasante mantenga su condición de alumno regular. A su vez, las entidades privadas pueden asignar un estímulo mínimo vital y móvil.

“Las PE permiten poner en práctica saberes en entornos de trabajo y establecer lazos con el mundo laboral. Se implementan bajo organización, control y supervisión de la institución educativa.”

Las instituciones oferentes fortalecen lazos con la comunidad educativa, generando oportunidades de inserción laboral futuras. Contribuye a propiciar la familiarización de los alumnos con el ambiente laboral en sectores afines con los estudios que realizan, promoviendo la integración con el entorno laboral, la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad y el cumplimiento de las normas.

Su objetivo fundamental es favorecer la profundización y recreación de las capacidades adquiridas en el proceso formativo, vinculadas con el trabajo y la producción en el contexto del desarrollo local y regional donde las instituciones educativas están inmersas, como también la adquisición de nuevas capacidades resultante de un contexto de trabajo real y concreto.

El nuevo marco normativo (RES 2343/17) regula estas prácticas, enmarcado en la legislación nacional y provincial vigente, permitiendo tener una supervisión tanto de las instituciones oferentes como de los postulantes. Además regula la carga horaria, no pudiendo –en ningún caso- superar 4 horas diarias y 20 semanales, con una extensión máxima de 6 meses de duración.

Estas prácticas se incorporan al Registro Único que coordina, administra y organiza el COPRET a través del entorno virtual: http://copret.com.ar/practicas_formativas/²

Desarrollo:

Universo:

- Adolescentes y jóvenes de la E.E.S. N. 1 que cursan los últimos años de la Secundaria.
- Jóvenes Egresados de la E.E.S. N° 1 que egresaron en el año 2020.
- Empresas privadas y públicas de San Antonio de Areco y la zona.

Variables:

- Formación educación Secundaria.
- Capacitación laboral
- Oferta educativa de la ciudad de San Antonio de Areco
- Oportunidades socio económicas familiares e individuales

Métodos de Investigación:

- Encuestas
- Entrevistas a fuentes privadas y públicas
- Análisis de datos egresados de la Escuela Secundaria
- Análisis de estadística
- Análisis de avisos publicitarios
- Observación

² <http://abc.gob.ar/pasantias-educativa>

Entrevista a directivo EESN°1

Milanesi Betiana

1) ¿Cuál es su cargo? ¿Desde cuándo ejerce su función?

-Vicedirectora

-Desde el 17/8/19

3) ¿La escuela secundaria obligatoria prepara a los alumnos para insertarse en el mundo laboral?

- Debe hacerlo, porque es uno de los objetivos. Yo creo que todavía hay que seguir buscando estrategias para lograr que esto se cumpla realmente en todas las áreas, Estamos ante cambios constantes y la escuela aún conserva muchas estructuras fijas que hacen que no siempre estemos preparando a los alumnos para el futuro que los espera.

4) ¿La escuela tiene algún proyecto institucional que prepare al joven para el mundo laboral?

- Hay áreas específicas que van preparando a los alumnos para el mundo laboral. Además en 6to año se hace hincapié en diversas cuestiones, desde la orientación vocacional, el armado de Curriculum, entrevistas, charlas.

5) ¿Articulan con alguna empresa?

- No

6) ¿Qué opina sobre los jóvenes y el mundo del trabajo?

- Es un momento muy difícil para que los jóvenes puedan insertarse en el mundo del trabajo, la escuela siempre trata de darles las mejores herramientas. También se prepara para seguir estudios superiores.

Creo que debemos continuar haciendo mayor hincapie las capacidades que ellos necesitan para que puedan insertarse de una mejor manera.

Encuestas:

ULTIMO AÑO SECUNDARIA:

Edad:

Escuela:

¿Al terminar la escuela secundaria piensas?

Estudiar Trabajar

¿Crees que tener un nivel de estudio te facilitara el acceso al mercado laboral?

Si NO

¿Consideras que la escuela Secundaria te prepara para entrar al mercado de trabajo?

Si No

¿Te parece correcto que se requiera experiencia laboral a adolescentes que egresan recientemente del nivel Secundario?

Si No

¿Conoces algún programa que te prepare para el primer empleo en nuestra localidad?

EGRESADOS 2020

Edad:

¿Completaste tus estudios secundarios?

SI Adeudo materias

¿Al finalizar la educación secundaria?

Trabajas estudias otro

 ¿Qué carrera? _____

Formal informal

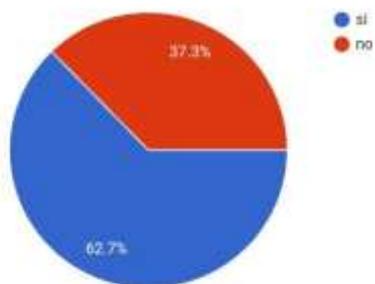
¿Te costó conseguir el empleo? SI NO

Encuestas

Alumnos que Egresan este año de la secundaria
EES N°1 2021

¿crees, que a la pandemia afecta tu futuro próximo?

59 respuestas



¿Qué piensas del mercado laboral en nuestro país?

59 respuestas

.

No Tengo idea

Que estamos haciendo las cosas muy mal

..

Solo que tiene que mejorar

No conozco la situación

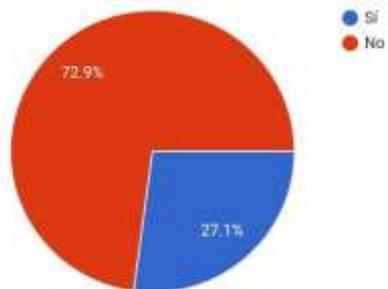
esta muy devaluado y sin mucha economía

Es muy bueno

Es medio complicado

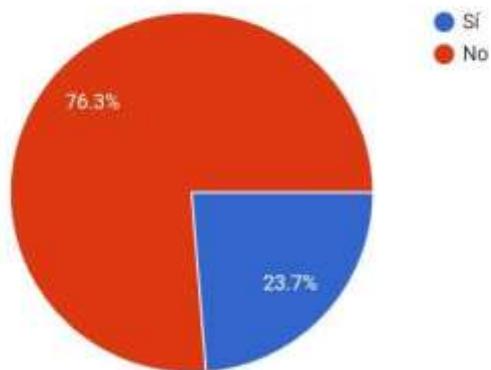
¿Te parece correcto que las empresas requieran experiencia laboral a adolescentes que egresan recientemente del nivel secundario?

59 respuestas



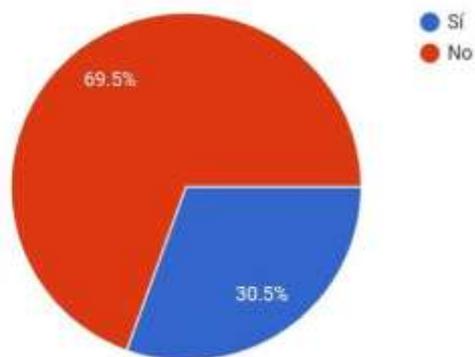
¿Conoces algún programa que te prepare para el primer empleo en nuestra localidad?

59 respuestas



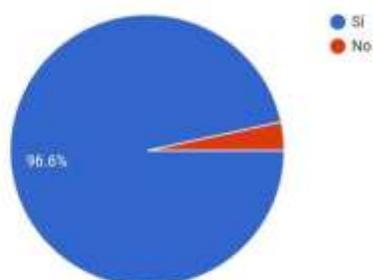
¿Consideras, que los contenidos de la Escuela Secundaria te preparan para el mercado laboral?

59 respuestas



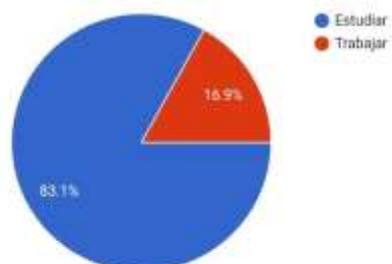
¿Crees que tener un título secundario te facilitará el acceso al mercado laboral?

59 respuestas



Al terminar la secundaria vas a..?

59 respuestas



Discusión de los resultados:

A partir del análisis realizado de las encuestas a los jóvenes que cursan los últimos años de la secundaria N°01 2021, Podemos arrojar resultados parciales, los cuales demuestran que la mayoría de los encuestados, refieren dudas a la hora de sus respuestas así como contradicciones, entre la formación que reciben la cual les resulta insuficiente, sumado a las exigencias que les demanda el mercado laboral.

Alumnos que Egresaron de la Secundaria

EES N°1 2020

ENCUESTADOS:

Discusión de los resultados:

El análisis de las encuesta realizadas a los alumnos que egresaron el año 2020, nos arrojaron diferentes conclusiones parciales, ya que además si bien nos contactamos con muchos de ellos, nos costó que respondan las encuestas de forma virtual, sumado a que muchos por efecto pandemia, nos comentaron que si bien en cuanto al nivel terciario les resulto más difícil la inserción, decidieron estudiar, y luego abandonaron por cuestiones laborales

Como conclusión si bien mayoría de los egresados están iniciando carreras ya sea a nivel universitario, como terciario; además de que también la mayoría debe costear esos estudios a través del empleo, el cual en su gran mayoría es informal.

Relevamiento de empresas San Antonio de Areco:

- Privadas:

Coresa. -Metalúrgica Campisi. -Corredor Central. -Almaferro. -Cooperativa Agropecuaria. -C.E.O.S.P. -Bancos. -Metalúrgica Scarano. -Metalúrgica Hurtado. -Gas

Areco. -Bolsa Areco SRL. -Fusari Materiales. -Solari Aragoni. -Fidesmat. -L Y A Deco. - Prosavic SRL. -Cosembrar. -Mercante Hermanos (YPF). -Axion. -Shell. -Cooperativa PEN Controls. -Confitería Nilo. -Doina. -Campo Austral. -Frigorífico. -Hogar San Camilo. - Geriátrico Morgan. Haras varias -Comercios varios.

En el ámbito público se destaca:

-Municipalidad de San Antonio De Areco. -Comisaria. -Ayudantía Fiscal. -Juzgado de Paz. -Registro del Estado Civil y Capacidad de Las Personas. -Hospital Emilio Zerboni. - Escuelas de Enseñanza -Bancos.

Entrevistas Realizada a las empresas de San Antonio de Areco.

¿A qué rubro se dedica la empresa? ¿Desde cuándo? ¿Cuántos empleados tienen? ¿Cómo es la relación empleado/ empleador? -¿Cuáles son los requisitos que tienen para contratar personal? ¿Considera que los jóvenes que egresan del nivel Secundario están capacitados para trabajar? ¿Contratan jóvenes recientemente egresados? ¿En caso de que si fue capacitado?

Respuestas de las empresas:

1: fabricación de bolsas y big bag de propileo.

2: desde 1997

3: aproximadamente 80 personas entre operarios y administrativos.

4: formal__ por disposición del nuevo gerente que comenzó a trabajar en enero de este año, el mismo una vez por semana desayuna con un grupo de empleados para conocer sus inquietudes y que y que los mismo puedan hacerles preguntas que deseen.

5: ninguno en específico, para operarios primario completo y para administrativos y operario calificado secundario completo.

6: si

7: si, son capacitados y se les enseñan las tareas dependiendo del rector donde se designen.

Una vez al año se hace una capacitación general para todos los empleados de temas diversos como: riesgo en el trabajo.

_manipulación de objetos

_evacuación en caso de incendio.

Refrigeración y reparación de lavarropas

Desde hace 15 años

En este momento somos dos, es una empresa chica está empezando llamándole pero en temporada se contratan 2 o 3 personas más.

Y es una relación se a producida de cierta amistad, es una muy buena relación por que generan un buen ambiente de trabajo.

Y que tengan conocimientos sobre el manejo de herramientas, es muy importante o también muy buena predisposición para entender.

Sí, yo cuando empecé ni sabía que era un destornillador, ya ahora soy técnico

Si más que nada en la escuela técnica, si capacitamos para que puedan trabajar

Entrevista a la oficina de empleo de la Municipalidad De San Antonio De Areco

¿Qué es la oficina de empleo? Es un organismo del municipio que desde 2014 relaciona la oferta y la demanda de trabajo en el distrito actuando como nexo entre los empleados y empleadores.

¿Cuál es su objetivo? Acercar a los sectores productivos distintos instrumentos para facilitar la contratación de personas

¿Qué tareas desempeñan? Personal municipal capacitado recibe los CV, realiza la entrevista personal y se los agrega a una base de datos. Cuando un empleador lo solicita, se le brinda información acerca de los postulantes más acordes al puesto a cubrir, teniendo en cuenta su perfil laboral.

¿Tienen algún otro programa? Programa de inserción laboral Promueve la inserción de trabajadores desocupados a empleos de calidad, mediante la implementación de incentivos económicos a la empresa que incrementen su dotación de personal Programa de entrenamiento para el trabajo Para incrementar las competencias, habilidades y destrezas de trabajadores desocupados y promover su inserción laboral a través de desarrollo de prácticas calificantes en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos.

Discusión de los Resultados:

Por otro lado desde la parte privada entrevistada, se llega a la conclusión de que los jóvenes que terminan sus estudios secundarios, no se encuentran capacitados para las exigencias que demanda el mercado, estos refieren que los jóvenes tienen expectativas

elevadas a las que se les ofrecen, como así también inestabilidad laboral, falta de compromiso con el empleo.

En cuanto al ámbito público, se está trabajando desde el municipio con la problemática planteada de los jóvenes y el acceso al mundo laboral, si bien tiene proyectos que capacitan a los jóvenes, es un trabajo que se está adaptando y readaptando continuamente a nivel local, debido a las características económicas de la ciudad.

ENTREVISTA GERENTE TOYOTA SA

SR. ING.TENNEN SEBASTIAN

Proyecto Feria de Ciencias ¿Somos una especie rara?

Alumnos 5to año EFI escuela de educación secundaria N°1 Juan Hipólito Vieytes

1_ Nombre y apellido

Sebastian Tennen

2_ Edad

38

3_ ¿Cuál es tu carrera profesional?

Ingeniero mecánico. Postgrado en soldadura

4_ ¿Cuál es tu cargo en la empresa y como accediste al mismo?

Gerente de la planta de Chasis y Eje trasero. Me desempeñaba como Jefe de Sección de mantenimiento y fui promocionado a Gerente.

5_ ¿desde que llegaste a la empresa por cuantos cargos tuviste que pasar?

A Toyota ingresé como Ingeniero Senior, luego fui ascendido a Jefe de Sección y finalmente a Gerente.

6_ ¿conoces la cantidad de personal que hay en la empresa?

Aproximadamente 5500 personas.

7_ ¿cómo se selecciona al personal de la empresa y que requisitos tienen?

Las selecciones se realizan mediante consultores de RRHH y los requisitos son tener el secundario completo, con eso luego pasan a las entrevistas y los exámenes psicofísicos.

8_ ¿crees que los jóvenes que egresan del nivel secundario están capacitados para ingresar al mundo laboral?

Creo que los egresados están en condiciones de ingresar al mercado laboral, las empresas brindan la capacitación a sus empleados, pero lo más importante es el interés y las ganas de aprender y capacitarse de cada uno.

9_¿ conoces la política de la empresa en cuanto al género? ¿Tienen cupo laboral trans?

Debido a que mi función es operativa, no tengo información de referencia a esta pregunta.

ARTICULOS PERIODISTICOS:

Fuente:

https://www.clarin.com/sociedad/Argentina-desempleo-joven-alto-region_0_SkJh_fgY.html fuente: Clarín

Argentina, con el desempleo joven más alto de la región:

Dos de cada diez no consiguen trabajo. Surge de un estudio de la ONU entre chicos de 15 a 24 años. Afirman que la escuela no los capacita bien para lo que pide el mercado laboral.

Micaela (20), Esmeralda (18), Dalma (20) y Matías (18) consiguieron su primer trabajo gracias a un programa de articulación entre escuela y empresas. Juanjo Traverso

Están en edad de levantar vuelo y desplegar su potencial, pero no encuentran las oportunidades: en el país no consigue trabajo casi uno de cada 5 jóvenes (19,4%). Los datos surgen del último Informe sobre Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Argentina tiene la tasa de desempleo juvenil más alta de América Latina, seguida de Uruguay (19,2) y Colombia (19,1), y por encima del promedio regional (13,7). Según los expertos, las dificultades de los jóvenes para insertarse en el mercado se explican, en parte, por los desajustes entre el sistema educativo y las necesidades del mundo laboral, pero también son consecuencia de la “baja demanda” del mercado.

La medición del PNUD, basada en datos de la Organización Internacional del Trabajo, abarca a los jóvenes de entre 15 y 24 años que han buscado trabajo remunerado y no lo consiguieron. Mientras que la tasa argentina es elevada con respecto al resto de América Latina, la cifra es similar al promedio de desempleo juvenil en Europa, de 19,5%. Otro dato preocupante es que en Argentina los jóvenes (de 15 a 29) triplican la tasa de desempleo de los adultos (de 30 a 64): un estudio de CIPPEC indica que esa brecha se amplió en los últimos 10 años. Además, se ven más afectados por la precariedad laboral, y son los más vulnerables a perder el empleo en contextos de crisis.

El índice de desempleo juvenil del PNUD incluye a los chicos de 15 años, aunque el trabajo a esa edad está prohibido en Argentina (la edad mínima es 16). “La franja más crítica es la de 19

a 24, porque antes de los 18 no es deseable que los jóvenes se incorporen al mercado laboral”, plantea Ana Miranda, investigadora de Flacso y Conicet. Estudios locales señalan que, para los chicos de clase media, el problema tiende a resolverse entre los 25 y 30 años, cuando consiguen por fin un empleo estable. Los jóvenes de sectores populares, en cambio, ingresan más temprano al mercado (incluso antes de los 18), pero en condiciones de precariedad.

¿Hasta qué punto las falencias del sistema educativo explican las dificultades para conseguir trabajo? Gala Díaz Langou, directora de Protección Social de CIPPEC, afirma: “Las evaluaciones como PISA muestran que la secundaria no está generando las habilidades mínimas que los adolescentes necesitarán en el trabajo, como el cálculo o la comprensión lectora”. La especialista subraya que “la responsabilidad es del sistema y no de los chicos”, pero que “en Argentina el sistema educativo está cerrado a esa discusión”: algunos sectores interpretan que la educación no debe formar para el trabajo porque eso significaría una “mercantilización” del sistema educativo.

Desde un punto de vista distinto, Miranda sostiene: “El desempleo juvenil no es solo un problema de inadecuación de la secundaria. El mercado laboral cambia tan rápido que es difícil pensar una relación directa entre sistema educativo y mercado de trabajo. Además, los trabajos que antes se conseguían solo con el título secundario (cajero, secretaria, administrativo, etcétera) hoy tienden a desaparecer, reemplazados por tecnología”.

Agustín Salvia, director del Observatorio de la Deuda Social de la UCA, advierte: “En Argentina tenemos dos problemas: hay un desajuste entre la secundaria y el mundo laboral. Pero otro problema es la demanda insuficiente: la economía no genera las condiciones para que esta población se inserte”.

“Hay un desempleo oculto, al menos por dos fenómenos: el desaliento y el subempleo inestable. El primero incluye a los jóvenes que ya no buscan trabajo, desanimados luego de una larga búsqueda sin resultados. En el segundo caso, hay jóvenes que figuran como ‘ocupados’ en las encuestas pero en realidad tienen empleos de muy baja calidad”, explica Salvia.

Según Salvia, las dificultades de inserción laboral y la falta de oportunidades son un factor clave para explicar el aumento de los ninis (jóvenes que no estudian ni trabajan, ni buscan trabajo) en los últimos 20 años. Además, el alto desempleo multiplica las probabilidades de que los jóvenes caigan en la pobreza. Según las cifras del ODSA, la tasa de pobreza general es 32,7%, pero los jóvenes (de 18 a 25 años) se ven más afectados: casi 4 de cada 10 (38,5%) son pobres.

Cómo hacen los que consiguen: empuje y mayor capacitación

Micaela (20), Esmeralda (18), Dalma (20) y Matías (18) consiguieron su primer trabajo gracias a un programa de articulación entre escuela y empresas. Juanjo Traverso

Esmeralda Suárez (18), Micaela Arenas (20), Dalma Cabral (20) y Matías Juárez (18) pueden considerarse privilegiados: en un contexto de alto desempleo juvenil, ellos tienen un trabajo en blanco. Lo consiguieron gracias al programa Empujar (Empresas Unidas por Jóvenes Argentinos), de Fundación Pléroma, que brinda capacitación para la inserción laboral a chicos de 17 a 20 años que provienen de contextos vulnerables y se encuentran cursando el último año de la secundaria en escuelas públicas.

Esmeralda terminó el colegio el año pasado; ahora cursa el CBC de Psicología y trabaja en el área de cobranzas de Tarjeta Plata: todos los días sale de su casa a las 5.30 de la mañana y vuelve a las 22. “Soy la primera de mi familia en terminar la secundaria y tener un trabajo en blanco”, cuenta, y asegura que sueña con poder aportar para seguir ampliando la casa familiar.

Más de 220 jóvenes ya pasaron por las capacitaciones de Empujar, que incluyen formación en competencias para el trabajo y conocimientos técnicos, además de prácticas laborales y mentorías. El 75% de los egresados está trabajando o estudiando una carrera.

Micaela estudia Relaciones Públicas y trabaja en atención al cliente en una blanquería. “Gracias a Empujar me enteré de la búsqueda laboral y me postulé. Trabajo desde los 14: fui moza, vendedora en locales. Si no fuera por el programa, hoy no tendría un trabajo digno. Las charlas con mentores me ayudaron a darme cuenta de lo que me gusta”.

Dalma trabaja en Dermotherap, empresa de equipos médicos: a los 3 meses de entrar, su jefa quedó embarazada y ella ascendió; ahora tiene 6 personas a cargo. “Trabajar te permite crecer y asumir nuevos desafíos”, asegura.

Para Matías, las capacitaciones de Empujar fueron fundamentales para “ganar confianza” en sí mismo. Trabaja como recepcionista y administrativo en Tesma, una empresa de tecnología agropecuaria. El año que viene proyecta empezar a estudiar Astronomía o “algo relacionado con las neurociencias”.

2 de mayo de 2019

9.200 jóvenes argentinos se fueron del país en 2019.

El cocktail maligno de recesión, inflación, desempleo e inseguridad empujó a 9.200 jóvenes argentinos de la Capital Federal y el Conurbano bonaerense a irse del país en el primer trimestre de 2019.

La ONG Defendamos Buenos Aires movilizó a sus 900 colaboradores y junto con la asistencia del estudio Miglino y Abogados a los efectos de dar respuesta a los miles de jóvenes de entre 18 y 35 años que están dejando nuestro país. La iniciativa surgió a partir de cientos de testimonios de abuelos, padres y jóvenes que nos relatan que en los últimos meses han asistido en forma impotente a la partida de hijos, nietos, hermanos y amigos. Por ese motivo durante los últimos 90 días llevamos adelante la **primera Encuesta sobre Jóvenes que dejan el país** para ir a probar suerte en otra parte. No se trata de un viaje de turismo ni de un viaje de estudios por menos de 30 días sino de una verdadera mudanza con documentación en regla o no. A partir de todos los datos recopilados en Capital Federal y Provincia de Buenos Aires pudimos establecer que durante el primer trimestre de 2019, dejaron el país 9.200; sólo del

distrito AMBA apuntado, es decir la región más poblada de la República Argentina, lo que significa que hubo muchos más.

"Durante enero, febrero y marzo de 2019 cerraron más de 5.000 comercios en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires y el Conurbano bonaerense. El cocktail explosivo de los tarifazos, más los aumentos de la mercadería, la devaluación que redujo los ingresos a la mitad, los aumentos de los alquileres y el profundo parate de ventas hizo que zonas comerciales pujantes como Las Cañitas y Palermo Hollywood en la Capital Federal y los centros de San Martín y Lomas de Zamora en el Conurbano aparezcan como verdaderos pueblos fantasma, dijo Javier Miglino, Presidente de Defendamos Buenos Aires.

En 5.000 comercios se perdieron 20.000 empleos. El 80 por ciento de esos locales cerrados empleaba jóvenes:

"La realidad que pocos han podido ver es que los 5.000 locales cerrados en el primer trimestre 2019 tenían como dotación un promedio de cuatro personas cada uno. En general un propietario y tres dependientes que en algunos casos eran parientes. Según pudimos establecer en la Encuesta Mensual Económica que puso ante los ojos de todos esta penosa realidad, 80 por ciento de los comercios tenía dependientes de entre 18 y 35 años y obviamente había muchos dueños también en esa franja etaria. Entonces, la mayoría de esas personas terminó sin trabajo y con un pequeño ahorro. Muchos optaron por buscar otro empleo o simplemente esperar a que lo peor de la recesión pase, pero otros simplemente optaron por irse del país", dijo Miglino.

Los destinos elegidos:

"Más del 97 por ciento de los entrevistados nos informó que el avión había sido el medio elegido para abandonar el país y los destinos en orden descendente han sido las ciudades europeas de Barcelona, Madrid, Valencia, (España); Berlín (Alemania), París (Francia); Roma, Nápoles, Milán (Italia); New York, Los Angeles (E.E.U.U.), Sidney (Australia), Tel Aviv (Israel); que abarcaron el 90 por ciento de los destinos elegidos", dijo Miglino.

Los jóvenes argentinos le dan la espalda a América Latina:

"No se está produciendo, como en otros tiempos una llegada masiva de jóvenes argentinos a México, Brasil, Perú u otros destinos latinoamericanos; entre otras cosas por la inseguridad, el menor nivel de vida y la falta de expectativas laborales", dijo Miglino.

El trabajo en la Ciudad de Buenos Aires y el Conurbano bonaerense:

"El trabajo, tal como venimos realizando otras encuestas, se llevó a cabo en **34** barrios de la Capital Federal y **49** en la Provincia de Buenos Aires, incluida la Ciudad de La Plata, donde se abordó tanto a padres, como a abuelos y jóvenes, a los efectos de recopilar información sobre la partida de parientes y amigos durante enero, febrero y marzo 2019", dijo Miglino.

Los barrios porteños con la mayor deserción de jóvenes:

“En la Capital Federal los tres barrios que albergan la mayor cantidad de deserciones en universidades privadas son: Belgrano con 560 alumnos menos, Barrio Norte y Recoleta con 470 y Palermo con 420 chicos y chicas que optaron por irse al exterior”, dijo Miglino.

Los barrios de Provincia con mayor partida de jóvenes al extranjero:

“En la Provincia de Buenos Aires los tres barrios que obligaron a mayor cantidad de deserciones de la universidad privada fueron: Pilar con 600, San Isidro con 500 y San Martín con 400.

Los jóvenes y el mundo del trabajo de cara al futuro | El Cronista

Fuente:

<https://www.cronista.com/columnistas/Los-jovenes-y-el-mundo-del-trabajo-de-cara-al-futuro-20180117-0009.html> 1/1

Brecha de habilidades, falta de oportunidades, alto desempleo, informalidad y otras problemáticas del ámbito laboral impactan especialmente entre los jóvenes, en lo que pareciera ser un déficit globalizado.

A la luz de este fenómeno, todo indica que como sociedad estamos formando individuos que pareciera que no son aptos para el mundo del trabajo. O por lo menos no están a la altura de las expectativas que el mundo del trabajo pone en ellos. Antes veíamos este descalce solamente en relación a las habilidades técnicas y ahora también se suma el desencuentro en las habilidades cognitivas y socioemocionales, en las llamadas habilidades blandas. El desencuentro que vemos entre empresas y candidatos es algo que los jóvenes también perciben. No es cierto el preconcepto de que son apáticos sobre su futuro. Ellos no saben cuál es la mejor forma de buscar trabajo y el tema de la inserción laboral les causa temor. La sensación que tengo, viendo las dos campanas del asunto, es que a ambas partes, empresas y candidatos, les cuesta entenderse. No hay que perder de vista que tanto las habilidades cognitivas como las socioemocionales se forman en la escolaridad, en el entorno familiar, y en las experiencias laborales y sociales, para incorporarse paulatinamente a los individuos como capacidades de su personalidad.

Estamos dándole más peso a las habilidades de formación que a las habilidades socioemocionales. Nuestro país tiene un gran desafío educacional y de formación. Enfrentamos datos de pobreza alarmantes, pero lo es mucho más aun el dato de deserción escolar y carencia de finalización del ciclo secundario, hoy requisito básico para la obtención de cualquier empleo. Nos toca convivir con un mundo laboral que enfrenta cambios vertiginosos y continuos que impactan de manera directa en la forma en que trabajamos. Este cambio de herramientas, de procesos y de sistemas para hacer las cosas incide de manera directa en los skills que se necesita de la fuerza laboral. Por eso, ya sea para los jóvenes que están en el mercado laboral, como para los que se están formando para ingresar pronto, es muy importante estar atentos para adaptarse a los cambios y mantener la empleabilidad. En otras palabras, hay que ser flexibles para poder afrontar nuevas tareas o aprender a hacerlas de otra manera y desarrollar los skills que demandarán los trabajos del futuro. Para quienes tienen que formarse para ese futuro claramente incierto que nos depara del mundo del

trabajo, lo que está claro es que difícilmente un profesional pueda desarrollar su carrera en el mediano plazo sin conocer y dominar las prácticas y herramientas que trae consigo la digitalización de la economía. Y en ese contexto se consolida la demanda de perfiles STEM, como se conoce a la formación vinculada a las Ciencias, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas. Por otro lado, la amenaza del reemplazo de los humanos en la fuerza laboral y otros factores, como el aumento de la longevidad, nos permiten prever que los trabajos relacionados a la creatividad y al cuidado de las personas van a tener alta demanda a futuro. Por eso, ante un futuro que se presenta con tanta incertidumbre, el mejor consejo que podemos darles a nuestros hijos es que se preparen, que se formen. Tenemos que ayudarlos a ver hacia dónde va el mundo del trabajo y a entender que en la educación está la llave para las oportunidades y el desarrollo profesional.

TOYOTA Y EL EMPLEO:

FUENTE: fuente: <https://www.lanacion.com.ar/economia/crisis-educativa-toyota-argentina-no-consigue-200-trabajadores-con-el-secundario-completo-nid03082021/#:~:text=Crisis%20educativa%3A%20Toyota,3%2C9%25%20de%20mercado.>

Crisis educativa: Toyota Argentina no consigue 200 trabajadores con el secundario completo y advierte que a los postulantes “se les hace difícil hasta leer un diario”

Así lo informó el presidente de la automotriz que lideró el mercado local en marzo con una participación del 19,9% sobre el total de patentamientos de autos 0km

4 de agosto de 2021 08:17



Herrero, presidente de Toyota Argentina COVID_19 FOTO: RICARDO PRISTUPLUK
Ricardo Pristupluk

El **presidente de Toyota Argentina, Daniel Herrero**, se refirió a los escollos en la búsqueda de 200 empleados para proyectos a futuro para su planta de Zárate. **“Se nos hace difícil en nuestra área geográfica encontrar esas 200 personas con secundario completo, porque en Buenos Aires se perdió el valor de un secundario”**, dijo con preocupación el ejecutivo durante una charla en el Rotary Club.

En abril, [el avance de la segunda ola de contagios de Covid-19 llevó a la compañía a frenar su producción por no contar con la cantidad de trabajadores necesarios para mantener la actividad](#). Como dijo en su momento a LA NACION Herrera, la firma, desde el comienzo de la pandemia, **cuenta con un plantel de 300 personas para reemplazos eventuales** ante esta situación, pero ese grupo resultó insuficiente para cubrir los puestos afectados por el avance de los casos de Covid.

Fabricación. Toyota muestra en forma virtual cómo se produce la pickup Hilux, el modelo más vendido en la Argentina

En la charla del Rotary Club, el ejecutivo explicó que en lo que va de la pandemia se tomaron 500 empleados nuevos, pero que ahora necesitan 200 más, según [detalló el diario Clarín](#). Herrera dio a entender que quienes se presentan no poseen el secundario completo y que **“se les hace difícil hasta leer un diario”**. Entonces, reflexionó: **“Tenemos que trabajar, con nuestra responsabilidad social, en la educación de la Argentina hacia el futuro”**.

En 2020, Toyota fue la automotriz que más produjo en el territorio nacional, un 25% más. Además, fue la compañía que más unidades exportó, cerca del 50% de las exportaciones de la industria automotriz.

En tanto este año, la firma que conduce **Daniel Herrero** lideró el mercado local en marzo con una participación del 19,9% sobre el total de patentamientos de autos okm acumulados en el primer trimestre de 2021, según los datos de Acara.

La pick-up Hilux, fabricada en Zárate, es su producto estrella. Se trata del modelo líder de su segmento y el segundo entre los de mayor venta a nivel país: acumula 7988 patentamientos en el primer trimestre de 2021 (7,3% del total).

A su vez, el compacto Etios, que llega importado desde Brasil, ocupa el sexto lugar y tiene 3,9% de mercado.

Aplicación del cupo laboral trans en Areco

FUENTE:

boscoproducciones / 28 marzo, 2021 / 0 / 623

Con la casi segura aplicación del cupo laboral trans en una convocatoria de la CEOSP, Claudia Kelly se mostró más que conforme este viernes en diálogo con Noticias, teniendo en cuenta además que esa instancia ya es una realidad en la municipalidad. La vocera y militante del colectivo trans en nuestra ciudad expresó además su agradecimiento al intendente Francisco Ratto por ser pionero en la aplicación del cupo en reparticiones oficiales y subrayó la importancia de defender la iniciativa legislada en la Provincia y Nación.

Kelly contó que en el municipio están trabajando “una chica y un chico trans, de los dos estoy súper orgullosa porque la verdad están cumpliendo de manera impecable, trabajando muy bien, no hay nada que acotar. Eso me pone muy contenta”. En cuanto a CEOSP “tengo casi la certeza de que el cupo laboral trans se va a imponer ” afirmó y aparentemente “hay ya una incorporación”.

Con especial entusiasmo, Claudia destacó que “si la CEOSP incorpora a una chica o a un chico trans es una forma de enseñanza para todas las empresas que hay en Areco, que no importa si sos trans, si sos esto que si sos el otro; todas tenemos derecho a trabajar, a un trabajo digno y eso es lo importante”.

En tanto subrayó el gesto de la municipalidad y la CEOSP – “Chapeaux para todos” – puso el acento en especial en la cooperativa que “es de todos nosotros. Ahí no hay dueño, nosotras somos parte de la cooperativa, pagamos la luz como cualquier otra persona, entonces tenemos el mismo derecho que cualquier otra persona poder entrar a trabajar”.

Emocionada, agradeció especialmente al intendente Ratto ” por ser el pionero en esto que apoyó al cupo laboral trans”, porque “esto lo viví en carne propia hace años y no tuve la oportunidad ni la posibilidad de tener una persona” que me ayudara, “después me hice por mis propios medios, me fue bien... esto me pone super contenta para las nuevas generaciones que vienen”.

MARCO LEGAL

En la provincia de Buenos Aires se sancionó en el 2015 la Ley 14.783 de Cupo Laboral Travesti - Trans, que lleva el nombre de la activista Diana Sacayán, víctima de un crimen de odio en el que medió la violencia de género. Fue asesinada un mes después de la aprobación de la norma que ella promovió. Tenía 39 años. Sacayán fue también impulsora de la ley de Identidad de Género.

La ley establece la creación en el sector público bonaerense de un cupo mínimo de al menos el 1 por ciento de los puestos laborales para el colectivo travesti, transexual y transgénero que reúna las condiciones de idoneidad para el cargo, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público. El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y

Diversidad Sexual junto al Ministerio de Trabajo firmaron la resolución conjunta N° 1 el 29 de junio DE 2020, por la que se creó la Comisión Técnica Mixta, a través de la cual se está armando un registro de postulantes para cubrir vacantes bajo la Ley N° 14.783.

Además, a través del decreto 721/2020 firmado el 4 de septiembre del año pasado, el presidente de la Nación, Alberto Fernández, estableció el Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público, que garantiza un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos para personas travestis, transexuales y transgénero.

El Decreto estipula que, para asegurar el cumplimiento del Cupo Laboral Travesti Trans, se hará una reserva de puestos de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación, que podrán ser alcanzados por travestis y trans, sin ser requisito que hayan realizado o no la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen en su DNI.

Por otra parte, para garantizar la igualdad real de oportunidades, la normativa establece mecanismos para garantizar que las personas aspirantes a los puestos de trabajo puedan completar sus estudios, en los casos que los tengan incompletos, de modo de cumplir con la normativa vigente en el empleo público en materia de formación educativa obligatoria

FUENTE: argentina.gob.ar/pagina12.com.ar

Discusión de los Resultados: a partir del análisis de los artículos periodísticos podemos determinar la brecha que existe entre las expectativas de los jóvenes, las características del mercado laboral el cual se encuentra en constante cambio, sumado a las expectativas de las empresas que necesitan de la mano de obra joven pero a su vez requieren otras cualificaciones que los jóvenes no están preparados.

El constante cambio en los puestos de trabajo, sumado a las necesidades socioeconómicas de los jóvenes egresados replantea la necesidad de preparación de los jóvenes egresados en nuestro país.

Por otro lado sumamos a la investigación, la problemática del género y el mundo laboral, al consultar al gerente de Toyota nos respondió que no conocía la política de la empresa, por otro lado en el artículo de bosco producciones, y luego de analizar los comentarios del mismo, en nuestra localidad, existe el primer paso a la implementación del cupo laboral trans, y buscamos y no registramos otras empresas además de la ceosp que incorporen y hablen de la problemática.

Conclusión: Si bien el trabajo no ha arribado a conclusiones finales, entendiendo que la problemática abordada, es atravesada constantemente por diferentes factores sociales, económicos, afectivos de los jóvenes, el trabajo se encuentra en proceso de investigación y estudio, como por ejemplo, las encuestas a los egresados en promociones anteriores de la escuela secundaria como así también nuevas entrevistas al sector privado y público para lograr acuerdos entre la institución educativa y está. Además se abordan nuevas líneas de investigación como cuáles son las posibilidades que brindan para emplear estas empresas a los estudiantes que egresan y deben insertarse al mercado laboral por diferentes cuestiones, las cuestiones del género y el mercado laboral, en nuestra localidad.

Analizando los datos obtenidos hasta el momento podemos concluir, la gran distorsión que surge entre las altas expectativas que tienen los alumnos de conseguir un trabajo al culminar el nivel secundario ya sea para proseguir sus estudios superiores o para su manutención, con las limitadas posibilidades de conseguir empleo que hay en nuestra localidad.

Bibliografía:

-<http://www.lanacion.com.ar/1893116-los-jovenes-y-el-mundo-laboral> -
<http://www.cepal.org/es/publicaciones/1902-jovenes-empleo-america-latina-desafios-perspectivas-nuevo-escenario-laboral>

-https://www.clarin.com/sociedad/Argentina-desempleo-joven-alto-region_0_SkJh_fgY.html

-http://argentinainvestiga.edu.ar/noticia.php?titulo=los_jovenes_y_el_mercado_laboral&id

-http://www.trabajo.gob.ar/trabajoadolescente/derechos_urbano.asp -
<http://www.enplenitud.com/los-adolescentes-y-el-trabajo.html> Ley Provincial de Educación N
23688

Ley de Contrato de Trabajo 20744

Diseño curricular para la Educación Secundaria

<http://abc.gob.ar/pasantias-educativa>

Agradecimientos: Parte del trabajo en conjunto, fue gracias a las profesoras Morales Sabina ,Julieta Alonso con su acompañamiento, a María José Guevara nuestra preceptora por su apoyo con materiales como la enseñanza y el diseño del panel, NUESTRAS VICE DIRECTORS Milanesi, betiana y Ford, Aldana, por el seguimiento y el poyo, como así también a las empresas privadas y públicas que colaboraron siendo entrevistados, alumnos y ex alumnos de la EES N°01, sumamos a los evaluadores de la Instancia Distrital por el aporte y la devolución del mismo,