Jóvenes y trabajo en la ciudad de La Plata

Ensayos sobre el panorama general, consideraciones por género, y algunas incógnitas que tienen las y los estudiantes secundarios del colegio Nuestra Señora de Luján.

Índice

Presentación……4

Luisa Marta Córica: militancia juvenil, organización obrera y violencia política en la Argentina de los años setenta, autora Mia Pando……...5

Trabajo joven y género en Argentina, autora Lourdes Thomas……..14

Feminización de tareas, autora Uma Morosi……..24

Las salidas laborales de los jóvenes en Argentina. Un análisis sobre educación, empleo, oficios y trayectorias futuras, autora Morena Peris Bulhman……34

Oportunidades laborales para mujeres, autora Azul Riva Giraldi……45

Oportunidades y Condiciones Laborales de Personas No Cisgénero en Argentina: Un Análisis sobre la Inclusión, las Barreras y el Derecho al Trabajo Digno, autora Matilda Murphy……56

La inclusión del cupo laboral en el mundo, autora Jazmín Iñiguez Arnaudin……63

¿TRABAJAR PARA VIVIR O VIVIR PARA TRABAJAR? Una discusión generacional sobre el tiempo libre y el valor del ocio frente a la exigencia de productividad, autora Valentina Oviedo……..72

Más allá del grupo: herramientas y desafíos en cooperativas de trabajo platenses, autor Juan Ignacio Loia……85

COOPERATIVISMO Y MOVIMIENTOS SOCIALES. *Cómo se recuperan las banderas históricas de dignidad laboral en los jóvenes platenses.* Caso de estudio: Cooperativa de Trabajo Recicladores Unidos Ltda., La Plata, autora Morena Catalan……92

LA SALUD MENTAL NO SE NEGOCIA. Cómo influye el miedo a la desocupación en los adolescentes que terminan la escuela, autora Sofía Acevedo……102

LA SALUD MENTAL NO SE NEGOCIA. Cómo influye el miedo a la desocupación en los adolescentes que terminan la escuela, autora Tiziana López Osornio……112

El mito del "jefe de uno mismo": Qué piensan los estudiantes secundarios platenses sobre el discurso del emprendedurismo versus los derechos laborales históricos, autor Tiziano Bazzana……..121

¿Qué significa la obra social sindical para las generaciones pasadas y qué ven los jóvenes hoy en esas organizaciones?, autor Ian Saez……133

Trabajo tradicional versus trabajo en aplicaciones: ¿qué opinan los estudiantes sobre el futuro trabajo de estas opciones?, autor Ramiro Candau……142

¿Oficina o home office? Análisis de las perspectivas de los jóvenes de su futuro trabajo, autor Lautaro Mansilla……..154

¿Qué significa el sindicato para las generaciones pasadas y qué ven los jóvenes hoy en esas organizaciones?, autor Mateo Morandeira……161

Presentación

El presente documento, es un compilado de ensayos realizados por estudiantes de 6º año del colegio Nuestra Señora de Luján del año 2026, en el marco de la participación en el programa provincial “Jóvenes y Memoria” de la Comisión Provincial por la Memoria de la Provincia de Buenos Aires.

Los mismos nacen inspirados en interrogantes sobre el futuro, sus derechos, sus posibilidades, propios de su pronta transición de sistema educativo, ya sea al mundo universitario, cursos o el mundo laboral, y las interrogantes que se les plantean en una realidad cambiante e incierta, en la que les interesa acercarse desde distintas miradas, explorando testimonios, experiencias, textos académicos, programas televisivos, y otros, para lograr este producto final que invitamos a recorrer.

Luisa Marta Córica: militancia juvenil, organización obrera y violencia política en la Argentina de los años setenta

Mia Belén Pando

Introducción

La década de 1970 fue uno de los períodos más conflictivos de la historia argentina contemporánea. La movilización de trabajadores, estudiantes y organizaciones políticas coincidió con crisis económicas, disputas dentro del peronismo y una escalada de violencia que incluyó la actuación de grupos parapoliciales. Para comprender ese proceso, resulta necesario estudiar tanto los grandes acontecimientos nacionales como las experiencias de las personas que participaron en la vida política cotidiana.

Este trabajo analiza el caso de Luisa Marta Córica Cosentino, trabajadora, estudiante de Filosofía, delegada sindical, militante política y actriz platense, secuestrada el 6 de abril de 1975.

Su trayectoria permite observar la relación entre la militancia universitaria, la organización de los trabajadores y el trabajo territorial en los barrios. También permite examinar la violencia política que existía antes del golpe de Estado del 24 de marzo de 1976, sin confundir ese período con la dictadura que comenzó luego.

La pregunta que orienta la investigación es la siguiente: ¿de qué manera la trayectoria política, sindical y estudiantil de Luisa Marta Córica permite comprender las características de la militancia juvenil y la violencia política en la Argentina de los años setenta? La hipótesis sostiene que su recorrido refleja la articulación entre espacios de participación que muchas veces se estudian por separado —el trabajo, la universidad, el sindicato y el barrio— y que su asesinato muestra cómo la persecución paraestatal alcanzó a militantes antes de la instauración de la última dictadura.

Para desarrollar el análisis se utilizan fuentes institucionales y académicas, entre ellas los registros de memoria de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), la base de datos del Parque de la Memoria y estudios sobre la militancia peronista y la organización barrial en La Plata. Estas fuentes permiten distinguir los datos biográficos documentados de las interpretaciones históricas. El trabajo se organiza en seis partes: el contexto político y económico; la militancia juvenil; la trayectoria de Córica; el crimen y la violencia paraestatal; la memoria histórica; y una conclusión que retoma la hipótesis inicial.

Contexto histórico y sociopolítico

En 1966, las Fuerzas Armadas derrocaron al presidente Arturo Illia e instalaron una dictadura que se autodenominó Revolución Argentina. Juan Carlos Onganía asumió como presidente de facto y el nuevo régimen clausuró los canales de participación política, intervino universidades y sindicatos e impulsó una política económica que favorecía la modernización concentrada y la apertura al capital extranjero. Las

medidas autoritarias generaron resistencias entre estudiantes, trabajadores y sectores de la sociedad civil (Educ.ar, 2025).

Uno de los acontecimientos más importantes de ese ciclo fue el Cordobazo, ocurrido el 29 de mayo de 1969. Trabajadores industriales y estudiantes protagonizaron una movilización masiva contra la dictadura, la política salarial y las restricciones a la protesta. El movimiento desbordó la capacidad de control de las fuerzas de seguridad y se convirtió en un símbolo de la protesta social. Otros levantamientos, como el Rosariazo, mostraron que el descontento no estaba limitado a una sola ciudad. Estas jornadas reforzaron la idea de que la acción colectiva podía cuestionar al régimen militar y abrieron una etapa de alta conflictividad social (Educ.ar, 2025).

La protesta de los años sesenta y setenta no puede explicarse únicamente como una reacción a la situación económica. También expresaba una crisis de legitimidad política, la proscripción del peronismo desde 1955 y el debate sobre qué sistema social debía reemplazar al orden existente. En ese escenario, algunos sectores obreros impulsaron formas de organización combativas y cuestionaron a las dirigencias sindicales tradicionales; al mismo tiempo, grupos estudiantiles y políticos comenzaron a vincular reivindicaciones inmediatas con proyectos más amplios de transformación social.

El regreso del peronismo al centro de la escena electoral y el retorno definitivo de Juan Domingo Perón en 1973 no eliminaron esas tensiones. Dentro del movimiento peronista coexistían proyectos diferentes: desde sectores sindicales y políticos más tradicionales hasta organizaciones juveniles que defendían una transformación social profunda. La consigna «Luche y vuelve» había expresado durante años la demanda del regreso de Perón, pero el retorno no resolvió las diferencias acerca del papel de los trabajadores, la juventud, las organizaciones armadas y el Estado.

Tras la muerte de Perón, en julio de 1974, María Estela Martínez de Perón asumió la presidencia. En 1975, la situación económica se agravó con el Rodrigazo, un conjunto de medidas anunciado por el ministro Celestino Rodrigo que incluyó una fuerte devaluación, aumentos de tarifas y combustibles, y un intento de modificar los precios relativos y los salarios.

El ajuste provocó un impacto social considerable y una ola de conflictos laborales. El registro de la Universidad Nacional de La Plata sobre el mensaje de Rodrigo identifica la devaluación y los aumentos como componentes centrales del paquete económico (Rodrigo, 1975).

La crisis económica se desarrolló junto con una escalada de violencia política. Además de los enfrentamientos entre organizaciones armadas y fuerzas estatales, operaron grupos parapoliciales de extrema derecha que persiguieron y asesinaron a personas identificadas con la izquierda, el sindicalismo combativo o la militancia estudiantil. Por eso, la violencia previa a marzo de 1976 debe estudiarse en su propio contexto: ocurrió bajo un gobierno constitucional, pero incluyó prácticas

ilegales de persecución que anticiparon algunas formas de represión posteriores. Reconocer esa continuidad no significa afirmar que el período constitucional y la dictadura fueron idénticos; implica identificar antecedentes y cambios entre ambos momentos.

La militancia juvenil y las organizaciones políticas

La militancia juvenil de los años setenta fue diversa. Participaron jóvenes peronistas, socialistas, comunistas, radicales, cristianos, independientes y miembros de distintas agrupaciones estudiantiles y sindicales. No existió una única experiencia juvenil ni una posición política compartida por toda una generación. Sin embargo, muchas organizaciones crecieron en un contexto de cuestionamiento a la dictadura, desigualdad social y búsqueda de formas de participación que no se limitaran a las instituciones tradicionales.

En La Plata, la Juventud Peronista tuvo un recorrido particular. La investigación de Robles (2011) describe cómo el activismo juvenil combinó tradiciones del peronismo, participación de trabajadores, incorporación de estudiantes y trabajo territorial en barrios periféricos. Las unidades básicas y otros espacios barriales podían funcionar como lugares de reunión, organización y contacto con necesidades cotidianas. Algunas actividades se relacionaban con demandas sociales concretas; otras buscaban construir apoyo para un proyecto político más amplio. La relación entre ambas dimensiones fue dinámica y, en ocasiones, conflictiva.

Dentro de ese universo, la Juventud Trabajadora Peronista (JTP) desarrolló una intervención específica en el ámbito laboral. Pacheco (2015) estudia la JTP como frente sindical vinculado con Montoneros y destaca que su historia no puede reducirse a las acciones armadas de esa organización. También es necesario considerar la participación sindical, las reivindicaciones en los lugares de trabajo y las disputas por la representación de los trabajadores.

Esta mirada permite comprender por qué la figura del delegado gremial tenía importancia: podía transmitir reclamos, convocar a compañeros y actuar como representante ante empleadores y autoridades.

La militancia universitaria constituyó otro espacio relevante. Los estudiantes participaban en debates sobre educación, política nacional y transformación social, y en ocasiones se articulaban con organizaciones barriales y laborales. La investigación de Robles (2011) muestra que, en La Plata, la incorporación de contingentes estudiantiles contribuyó a modificar la composición y las prácticas de la Juventud Peronista. El trabajo territorial permitió que algunas agrupaciones se relacionaran con los habitantes de barrios populares más allá de los límites universitarios.

Estas experiencias deben analizarse sin idealizarlas ni reducirlas a una sola explicación. La participación podía incluir solidaridad, formación política,

organización de demandas y compromiso colectivo; también se desarrollaba en un clima de fuertes disputas ideológicas y violencia creciente. Algunas organizaciones defendieron la lucha armada como estrategia política, mientras que otras priorizaron la acción sindical, electoral, comunitaria o estudiantil. Incluso dentro de una misma tradición política existían diferencias sobre los métodos y los objetivos.

La trayectoria de Luisa Marta Córica

Luisa Marta Córica Cosentino nació en La Plata el 26 de agosto de 1944. Según el registro de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP, completó sus estudios secundarios en la Escuela Normal Nacional N.º 2 Dardo Rocha e ingresó en 1974 al Profesorado en Filosofía. En diciembre de ese año rindió materias introductorias de la carrera. La institución registra que tenía 30 años cuando fue secuestrada en abril de 1975 (Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, s. f.).

Su vida laboral estuvo vinculada con dos espacios de la provincia de Buenos Aires. Trabajaba en la Contaduría de la Cámara de Diputados y era empleada por reunión en el Hipódromo de La Plata, donde fue elegida delegada gremial. La base de datos del Parque de la Memoria también registra sus ocupaciones como empleada del Hipódromo y de la Cámara provincial, además de su condición de estudiante universitaria y su militancia sindical (Parque de la Memoria, s. f.). Estos datos muestran que la militancia no reemplazaba necesariamente el trabajo cotidiano: convivía con responsabilidades laborales, familiares y educativas. Córica militó en la Juventud Trabajadora Peronista. La base del Parque de la Memoria registra asimismo su vinculación con la Juventud Universitaria Peronista y su actividad sindical (Parque de la Memoria, s. f.). En términos históricos, estas afiliaciones permiten observar la cercanía entre distintos ámbitos del peronismo juvenil, aunque no deben considerarse organizaciones idénticas: la JTP intervenía en el espacio de los trabajadores, mientras que la JUP se desarrollaba en el ámbito universitario. Su recorrido resulta útil para estudiar cómo una persona podía participar en más de un espacio organizativo.

Las fuentes biográficas también destacan su faceta artística. Córica participó como actriz en Boquitas pintadas, película de Leopoldo Torre Nilsson estrenada en 1974 y basada en la novela de Manuel Puig. Su vida, por lo tanto, no puede reducirse a su militancia o a las circunstancias de su muerte. Fue también una persona con intereses culturales, vínculos familiares, proyectos de estudio y trabajo. La reconstrucción de estas dimensiones permite recuperar su individualidad y evitar que quede representada únicamente como una víctima.

El estudio de Tavernini (2023), dedicado a los cruces entre edición, poesía, política y memoria, recupera el trabajo de edición y difusión de la obra poética de Luisa impulsado por su hija Andrea Suárez Córica. Este proceso permite pensar cómo la memoria familiar y la actividad cultural contribuyen a reconstruir vidas afectadas por

la violencia política. La poesía y los materiales personales no sustituyen los documentos históricos, pero pueden aportar otra dimensión para comprender cómo una vida continúa siendo recordada y reinterpretada.

El caso de Córica también permite discutir la relación entre edad y militancia. Aunque formó parte de organizaciones juveniles, tenía 30 años en el momento de su secuestro. Por eso, resulta más preciso situarla dentro del fenómeno amplio de la militancia juvenil y trabajadora de la época que describirla como una adolescente o una joven en el sentido estrictamente etario. Su historia muestra que las organizaciones denominadas juveniles podían reunir a personas con trayectorias, edades y responsabilidades diversas.

El secuestro y asesinato: violencia paraestatal en La Plata

El 6 de abril de 1975, Luisa Marta Córica fue secuestrada en la estación de trenes de La Plata, en la zona de las calles 1 y 44. La ficha de la Facultad de Humanidades de la UNLP indica que fue capturada por un grupo parapolicial y que su cuerpo apareció al día siguiente en Los Talas, partido de Berisso. El Parque de la Memoria registra la fecha del crimen y la localización del hallazgo (Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, s. f.; Parque de la Memoria, s. f.). La convergencia de estos registros institucionales permite establecer los datos centrales de la secuencia sin depender de versiones no verificadas.

De acuerdo con la información reunida por la Facultad, uno de los hijos de Córica declaró en el juicio conocido como «CNU» que ella había recibido amenazas de esa organización en diversas oportunidades. Este dato ubica el caso en el contexto de actuación de la Concentración Nacional Universitaria (CNU), grupo de extrema derecha relacionado con amenazas, secuestros y homicidios de militantes en La Plata. Sin embargo, al reconstruir responsabilidades concretas es importante distinguir entre el contexto general, los testimonios y las conclusiones judiciales referidas a cada hecho. La documentación consultada permite relacionar el caso con la violencia parapolicial, pero no autoriza a atribuir automáticamente cada crimen de la época a todas las organizaciones de extrema derecha.

La CNU actuó en un escenario de creciente persecución política. Las investigaciones judiciales sobre sus integrantes describen hechos de violencia cometidos contra trabajadores, estudiantes y militantes políticos en La Plata durante 1975 y 1976. La Fiscalía Federal ha señalado, en causas relacionadas con la organización, la existencia de ataques contra personas por su militancia política o gremial y el debate judicial sobre la responsabilidad de sus integrantes (Ministerio Público Fiscal, 2017, 2026). Estas causas permiten comprender el patrón de violencia en el que se inscribe el asesinato de Córica, aunque cada caso debe evaluarse de acuerdo con su propia prueba judicial.

La expresión «violencia paraestatal» se utiliza para describir acciones de grupos que, aunque no siempre actuaban formalmente como organismos estatales, ejercían

violencia política y podían mantener vínculos, tolerancia o cooperación con sectores del Estado. Su uso requiere precisión: no todos los actores ni todos los hechos tuvieron necesariamente la misma estructura, y la relación entre organizaciones clandestinas y autoridades debe fundamentarse con pruebas.

En los años previos al golpe de 1976, la persecución ilegal coexistió con instituciones constitucionales y con un deterioro profundo de las garantías democráticas.

La CNU no debe confundirse con la Alianza Anticomunista Argentina, conocida como Triple A. Ambas fueron organizaciones de extrema derecha asociadas con la violencia política, pero tenían historias, integrantes y estructuras diferentes. Si se menciona a ambas en un trabajo sobre Córica, corresponde hacerlo como parte del contexto general y no afirmar que la Triple A participó directamente en su asesinato sin una fuente que lo demuestre. Esta distinción evita que el análisis histórico convierta una relación contextual en una acusación específica no documentada.

El asesinato de Córica ocurrió casi once meses antes del golpe de Estado del 24 de marzo de 1976. Esta fecha importa porque muestra que la violencia política y las prácticas de represión ilegal precedieron a la dictadura. A la vez, no debe borrarse la diferencia entre ambos períodos. Después del golpe, las Fuerzas Armadas tomaron el control del Estado e instauraron un sistema represivo clandestino de alcance nacional. La continuidad de algunas prácticas de persecución no elimina el cambio institucional y la escala que significó la instauración de la dictadura.

Memoria, interpretación histórica y derechos humanos

La memoria histórica no consiste solamente en conservar fechas y nombres. También implica investigar las circunstancias de los hechos, identificar a las personas afectadas y reconocer las disputas que existen sobre la interpretación del pasado. En el caso de Luisa Marta Córica, los registros de la UNLP y del Parque de la Memoria cumplen una función central: documentan datos biográficos, su actividad laboral y política, la fecha del secuestro y el lugar donde apareció su cuerpo. Al mismo tiempo, las investigaciones académicas permiten situar esos datos dentro de procesos más amplios.

Recuperar su trayectoria completa es una forma de evitar que su identidad quede limitada al crimen que sufrió. La estudiante de Filosofía, la trabajadora, la delegada sindical, la militante y la actriz fueron dimensiones de una misma persona. La recuperación de su poesía y el trabajo de su hija en la difusión de esa obra, estudiados por Tavernini (2023), muestran que los procesos de memoria también pueden desarrollarse mediante prácticas culturales y familiares. Estas prácticas amplían la comprensión histórica, aunque deben dialogar con los documentos y los testimonios disponibles.

El caso permite reflexionar además sobre el derecho a la participación política y sindical. En una sociedad democrática, las personas deben poder organizarse, estudiar, expresar sus ideas y reclamar por sus condiciones laborales sin ser perseguidas o atacadas. La violencia contra militantes no afectó únicamente a las víctimas directas: también generó temor, debilitó organizaciones y buscó limitar la participación colectiva. Por eso, estudiar estos crímenes no es un ejercicio aislado del presente, sino una forma de comprender la importancia de las garantías democráticas.

Finalmente, el análisis exige un uso cuidadoso de las fuentes. Los registros institucionales son útiles para confirmar datos biográficos y cronológicos; los trabajos académicos ayudan a interpretar procesos sociales; las fuentes judiciales documentan acusaciones, testimonios y decisiones dentro de causas específicas. No todas las fuentes responden las mismas preguntas ni tienen el mismo alcance. Una investigación responsable distingue entre un hecho documentado, un testimonio, una hipótesis interpretativa y una conclusión judicial.

Conclusión

La investigación también confirma que la militancia juvenil no fue homogénea. En ella convivieron diferentes tradiciones políticas, estrategias de participación y proyectos de transformación social. En La Plata, la articulación entre estudiantes, trabajadores y barrios populares constituyó una dimensión importante de la vida política. El recorrido de Córica permite observar esa conexión sin convertir su historia individual en una representación de toda una generación.

Su secuestro en abril de 1975 y el hallazgo de su cuerpo al día siguiente muestran que la violencia parapolicial y la persecución política ya estaban presentes antes del golpe de Estado de 1976. El contexto de actuación de la CNU ayuda a comprender el riesgo que enfrentaban militantes sindicales y políticos, aunque las responsabilidades específicas deben establecerse a partir de fuentes y pruebas relativas a cada caso. Distinguir entre el período constitucional y la dictadura posterior es fundamental para explicar tanto los antecedentes como las transformaciones de la represión.

En respuesta a la pregunta inicial, el caso de Córica permite analizar la militancia como una práctica que conectaba el trabajo, la universidad, la organización barrial y la cultura, y permite reconocer que la violencia política previa a la dictadura tuvo consecuencias concretas sobre esas redes de participación. Mantener viva su historia mediante la investigación, los archivos y la memoria cultural contribuye a comprender el pasado reciente y a valorar la defensa de los derechos humanos, la libertad de expresión y la organización democrática.

Referencias

Educ.ar. (2025, 30 de septiembre). El Cordobazo: infografía interactiva para nivel secundario. https://www.educ.ar/recursos/20090/el-cordobazo

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata. (s. f.). Córica Cosentino, Luisa Marta. https://www.fahce.unlp.edu.ar/facultad/secretarias-y-prosecretarias/academica/prosecretaria-de-derechos-humanos/politicas-de-memoria/nomina/personades-240321181817966673

Ministerio Público Fiscal. (2017). La Plata: la Fiscalía pidió condenas de prisión perpetua para dos miembros de la CNU. https://www.fiscales.gob.ar/lesa-humanidad/la-plata-la-fiscalia-pidio-condenas-de-prision-perpetua-para-dos-miembros-de-la-cnu/

Ministerio Público Fiscal. (2026, 23 de febrero). La Plata: juzgan a tres civiles por homicidios, secuestros, torturas y otros delitos cometidos por la CNU en 1975 y 1976. https://www.fiscales.gob.ar/lesa-humanidad/la-plata-juzgan-a-tres-civiles-por-homicidios-secuestros-torturas-y-otros-delitos-cometidos-por-la-cnu-en-1975-y-1976/Parque de la Memoria. (s. f.). Corica, Luisa Marta [Registro de víctimas]. https://basededatos.parquedelamemoria.org.ar/registros/9104/

Pacheco, J. (2015). Análisis de la militancia sindical de Montoneros: La Juventud Trabajadora Peronista y sus luchas. e-l@tina. Revista electrónica de estudios latinoamericanos, 13(50), 30–44. https://doi.org/10.62174/13.638

Robles, H. B. (2011). Radicalización política y sectores populares en la Argentina de los 70: La Juventud Peronista (JP) y su articulación con Montoneros en los barrios periféricos de la ciudad de La Plata [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. SEDICI. https://doi.org/10.35537/10915/3232

Rodrigo, C. (1975, 23 de junio). El Rodrigazo: Mensaje del ministro de economía Celestino Rodrigo [Registro sonoro]. Archivo de la Palabra, Universidad Nacional de La Plata. https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/30905

Tavernini, E. (2023). Memorias salvajes: Edición, poesía y política en torno al pasado reciente argentino. Universidad Nacional de General Sarmiento; Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación; Universidad Nacional de Misiones. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.6055/pm.6055.pdf

Educ.ar. (2021, 15 de septiembre). El movimiento estudiantil en los años setenta: militancia, represión y resistencia. https://www.educ.ar/recursos/157813



Trabajo joven y género en Argentina

Lourdes Thomas

Resumen

Este ensayo analiza las dinámicas de inserción laboral de la juventud en la Argentina contemporánea desde una perspectiva crítica de género y estrato socioeconómico. A partir del procesamiento de datos cuantitativos brindados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la Encuesta Nacional de Jóvenes (ENJ) y estudios clínicos sobre adolescencia, se examina las profundas brechas ocupacionales que afectan a las y los jóvenes de 18 a 27 años.

Entre los principales descubrimientos, se demuestra que el ingreso al mercado de trabajo está severamente condicionado por la división sexual del trabajo. Mientras que los varones son socialmente empujados hacia el rol de proveedores, las mujeres jóvenes enfrentan la "trampa invisible" del trabajo de cuidado no remunerado en el hogar, lo que reduce drásticamente sus tasas de participación laboral. También, se evidencia una clara paradoja educativa: a pesar de que las mujeres obtienen mayores tasas de egreso del nivel secundario <superando a los varones por más de 10 puntos porcentuales>, enfrentan mayores índices de desempleo y precarización. Paralelamente, se desmonta el mito estigmatizante de los jóvenes "ni-ni", visibilizando que las mujeres categorizadas como inactivas realizan tareas reproductivas esenciales dentro de un esquema de "domesticidad excluyente". Finalmente, se abordan las barreras asociadas a las diversidades sexogenéricas frente al modelo cisnormativo. Desnaturalizar las desigualdades de género en el mercado de trabajo constituye un imperativo social urgente e impostergable para garantizar derechos laborales efectivos a las nuevas generaciones.

Introducción

El paso de la juventud al mercado de trabajo representa un momento decisivo en la trayectoria de vida de las personas. En la Argentina contemporánea, la experiencia de la primera inserción laboral y la proyección de un desarrollo profesional autónomo no ocurren en un escenario neutro ni equitativo, sino que se encuentran fuertemente atravesadas por desigualdades socioeconómicas y de género.

Frente a explicaciones que atribuyen la trayectoria laboral al mérito individual o a "elecciones personales libres", los datos y estudios existentes demuestran que el mercado de trabajo opera sobre barreras estructurales. En particular, las mujeres jóvenes y las diversidades sexogenéricas enfrentan mayores tasas de desempleo e informalidad, sumadas a una asignación desproporcionada de las responsabilidades de cuidado no remuneradas en los hogares.

Por todo esto, la tesis central que sostengo en este ensayo es que la inserción laboral juvenil en Argentina está condicionada por la división sexual del trabajo, la distribución desigual de las tareas domésticas y la polarización de ingresos. Para fundamentar esta hipótesis, en este trabajo examino la precarización del primer empleo, las brechas ocupacionales entre varones y mujeres jóvenes, el impacto del cuidado infantil en la trayectoria laboral, la relación entre la escolarización

secundaria y el empleo, la deconstrucción del concepto de los jóvenes "ni-ni", y las barreras específicas que enfrentan las diversidades sexogenéricas.

Desarrollo

Primer empleo, informalidad y precarización en la juventud argentina

El ingreso de las personas jóvenes al mercado de trabajo en Argentina se encuentra signado por una vulnerabilidad estructural. Para la mayoría de quienes terminan el colegio, la búsqueda de un empleo choca de frente contra la conocida "paradoja de la experiencia previa": las empresas y los comercios exigen antecedentes laborales incluso para cubrir puestos iniciales o de baja calificación. Esto genera un círculo vicioso en el que, para conseguir trabajo, nos piden experiencia, pero para obtener esa experiencia, necesitamos que alguien nos dé la primera oportunidad.

Esta barrera de entrada afecta de manera generalizada a las personas de 18 a 27 años, pero se materializa en altas tasas de desempleo, informalidad y subocupación visible (jornadas de menos de 35 horas semanales). Dentro de este panorama de fragilidad, las mujeres jóvenes resultan sobre representadas en las posiciones de mayor precariedad.

Ahora bien, un hallazgo analítico fundamental expuesto por Pérez (2018) revela que las transiciones laborales de la juventud argentina ocurren frecuentemente de manera directa entre la inactividad y el empleo, sin atravesar un período de búsqueda activa que ubique formalmente al joven en la estadística de desocupación. Esto demuestra que la búsqueda de empleo para amplios sectores juveniles es un proceso esencialmente pasivo: las y los jóvenes conciben el ingreso al mercado de trabajo no como una trayectoria planificada, sino como una respuesta adaptativa supeditada a la aparición esporádica e informal de una oportunidad. Ante la falta de horizontes estables, los jóvenes quedan atrapados en una "movilidad laboral defensiva", alternando constantemente entre empleos precarios de corta duración, períodos de desempleo abierto o etapas de inactividad obligada en el hogar. La falta de experiencia previa no funciona solo como un filtro técnico, sino como un mecanismo que abarata la contratación juvenil y profundiza su extrema flexibilidad.

Las brechas de género entre varones y mujeres jóvenes al buscar trabajo

Al estudiar la inserción ocupacional desde una perspectiva de género, se evidencia que las mujeres jóvenes sufren un doble condicionamiento o "doble penalización": por un lado, se las discrimina por su condición etaria (asociando la juventud a la inexperiencia); por otro lado, se las penaliza por ser mujeres. Sobre ellas operan estereotipos culturales y prejuicios patronales fuertemente arraigados, centrados en una supuesta "hipótesis de maternidad" o inasistencia derivada del cuidado familiar.

Las prácticas de reclutamiento empresarial suelen seleccionar preferentemente a varones para los puestos de mayor remuneración, estabilidad y posibilidades de desarrollo, argumentando que poseen una disponibilidad horaria y geográfica sin

condicionamientos. En contraste, las mujeres jóvenes son empujadas a sectores feminizados de la economía, como el comercio, los servicios comunitarios y el trabajo doméstico no registrado, caracterizados por salarios bajos y jornadas fragmentadas.

Para ilustrar empíricamente cómo operan estas desigualdades en las personas de 18 a 27 años, la siguiente tabla sintetiza las principales variables ocupacionales y la intersección de género y clase social en Argentina:

Indicador / Dimensión	Varones Jóvenes (18-27 años)	Mujeres Jóvenes (18-27 años)
Tasa de Participación / Actividad	Alta participación continua. Tasa de actividad relativamente homogénea en todos los estratos.	Tasa de actividad considerablemente menor (40,8% promedio). Fuerte brecha de clase: 30,9% en el estrato bajo (deciles 1-4) vs. 70,5% en el estrato alto (deciles 9-10).
Tasas de Empleo y Desocupación	Mayor tasa de empleo; niveles de desempleo sensiblemente más bajos que sus pares mujeres.	Menor tasa de empleo (34,0% promedio) y tasa de desocupación general del 16,7%. En el estrato bajo, el desempleo femenino escala al 25,2% , frente al 3,5% en el estrato alto.

Inserción Ocupacional y Jornada	Predominio en industria, construcción, transporte y servicios conexos. Mayor concentración en jornadas de más de 45 horas.	Sobrerrepresentación en servicios, comercio y servicio doméstico. Elevada concentración en la subocupación (menos de 35 horas semanales).
Impacto de las Credenciales Educativas	Alto acceso al mercado productivo de manera directa, requiriendo menores certificaciones para emplearse.	Requieren acreditar mayores credenciales educativas para competir por empleos de igual jerarquía que los varones.

La trampa invisible: el trabajo de cuidado no remunerado en el hogar

Para comprender por qué las mujeres jóvenes participan en menor medida del mercado laboral remunerado, es indispensable analizar la esfera reproductiva. Nuestra sociedad continúa funcionando bajo un modelo patriarcal tradicional que asigna al varón el rol primario de "proveedor" económico y a la mujer el rol de "cuidadora" del hogar y de los niños.

Las estadísticas de la Encuesta Nacional de Jóvenes (ENJ 2014) revelan la magnitud de esta carga: el 46,6% de las mujeres jóvenes de 18 a 27 años cuida a niños de manera habitual en el hogar, dedicando a estas tareas un promedio de 68 horas semanales (equivalente a casi 10 horas diarias de trabajo no pago). En contraposición, solo el 21,3% de los varones jóvenes realiza tareas habituales de cuidado, destinando un promedio de 30 horas semanales. Esta asignación desigual obliga al 42,1% de las mujeres jóvenes a abandonar sus estudios o un trabajo remunerado para asumir el cuidado infantil, mientras que entre los varones esta situación solo afecta al 12,9%.

Efecto de la presencia de niños menores de 10 años en el hogar según el sexo:

- En varones jóvenes: La presencia de niños pequeños funciona como un estímulo que incrementa su búsqueda de empleo e intensifica su tasa de actividad, reafirmando el mandato social del "varón proveedor".

- En mujeres jóvenes: La presencia de niños menores reduce drásticamente su tasa de actividad y empleo, confinándolas al ámbito doméstico y bloqueando sus posibilidades de autonomía económica.

Mientras el mandato del proveedor empuja al varón a salir a trabajar, el mandato de la cuidadora encierra a las jóvenes en la esfera doméstica, transformando el cuidado no remunerado en una trampa invisible de inactividad laboral forzada.

La escuela secundaria: ¿nos prepara realmente para ingresar al mercado laboral?

El sistema educativo secundario en Argentina ha experimentado profundas transformaciones.

Desde la sanción de la Ley Federal de Educación en 1993 y la Ley de Educación Nacional en 2006, la política educativa persiguió la extensión de la obligatoriedad escolar. Sin embargo, como analiza Miranda (2010), la expansión cuantitativa de la secundaria atravesó tres fases históricas con lógicas productivas bien diferenciadas:

1. Durante los años 1940 y 1950, el foco principal estuvo en la expansión de la educación técnica. Este proceso se vinculó con el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) y a la incorporación de la clase obrera al sector productivo.

2. En la década de 1960, el crecimiento se trasladó hacia las escuelas comerciales. Este cambio respondió a las nuevas necesidades del mercado laboral, acompañado por el crecimiento del sector de servicios y del comercio en la economía

3. Las décadas de 1980 y 1990, presentaron un escenario más complejo, marcado por el ingreso masivo de estudiantes a las aulas en medio de crisis económicas y recesión. Esta etapa provocó que el sistema educativo se partiera en muchísimos modelos de organización distintos y consolidó la obligatoriedad subjetiva, es decir, la firme creencia en la sociedad de que terminar el secundario es totalmente indispensable para poder defenderse en la vida.

En este recorrido histórico se observa un claro proceso de feminización del egreso escolar. La paridad en la obtención del diploma secundario entre varones y mujeres se alcanzó tempranamente en las personas nacidas entre 1942 y 1951 (la generación de los baby boomers). A partir de allí, la brecha de terminalidad se amplió en favor de las mujeres, alcanzando hoy una ventaja femenina de más de 10 puntos porcentuales en el grupo de 19 a 24 años.

Acá se hace evidente la paradoja central: a mayor educación de las mujeres no hay un mayor o mejor empleo . Pese a que las mujeres registran mayores tasas de escolarización y egreso, sufren más el desempleo y la precarización. Las razones de

la deserción escolar confirman la separación entre lo productivo y lo reproductivo, aunque incorporan matices multifactoriales:

- Varones jóvenes: Abandonan la escuela principalmente por motivos vinculados a la esfera productiva. El 61,8% de quienes nunca asistieron y el 42,2% de quienes no finalizaron lo atribuyen a “Tuve que trabajar”. Asimismo, aparece un factor no productivo relevante: a un 23,7% de los que no completaron la escuela “No le gustaba estudiar o no le servía”.

- Mujeres jóvenes: La deserción está dominada por factores reproductivos y de cuidado. El 29,8% de las jóvenes que no terminaron el secundario abandonó por embarazo o maternidad, y un 11,4% por la necesidad de cuidar o ayudar en el hogar. Por su parte, el motivo “No le gustaba estudiar” alcanzó al 15,3% de las jóvenes que interrumpieron sus estudios.

Desigualdad social y el mito estigmatizante de los jóvenes "ni-ni"

En los medios de comunicación y en el discurso político dominante suele difundirse la categoría de los jóvenes "ni-ni" para estigmatizar a quienes supuestamente "ni estudian ni trabajan". Esta etiqueta invisibiliza de manera injusta el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que realizan miles de muchachas en los barrios populares. No se trata de jóvenes apáticas en situación de ocio, sino de mujeres sometidas a un esquema de "domesticidad excluyente", donde más del 20% de las jóvenes de sectores vulnerables queda confinada al espacio del hogar sin oportunidades de desarrollo laboral o comunitario.

Al cruzar la perspectiva de género con el estrato socioeconómico (medido a través de los deciles de ingreso per cápita familiar), se observa la profundización de la desigualdad:

- Estrato bajo (Deciles 1 a 4 de ingresos): Las mujeres jóvenes registran una tasa de actividad de apenas el 30,9% , y la desocupación en este grupo alcanza el 25,2% . Esto responde a la imposibilidad de estos hogares de mercantilizar las tareas de cuidado o acceder a servicios privados de guardería.

- Estrato alto (Deciles 9 y 10 de ingresos): La tasa de actividad de las mujeres jóvenes asciende al 70,5% y la desocupación cae drásticamente al 3,5% . Al contar con ingresos elevados, estas familias pueden contratar trabajadoras domésticas o niñeras, liberando tiempo para que las jóvenes se inserten plenamente en el mercado de trabajo y los estudios superiores.

Esta brecha de clase también impacta en la escolarización: la ventaja femenina en la obtención del título secundario es de 14,2 puntos porcentuales en los sectores de bajos ingresos, mientras que en los sectores de altos ingresos la brecha se reduce a 9,6 puntos. En los hogares más humildes, las jóvenes se sostienen durante más tiempo en la escuela que los varones, quienes son expulsados tempranamente hacia el mercado laboral informal.

Inserción laboral de las diversidades sexogenéricas y las barreras cotidianas

A fin de superar un enfoque estrictamente binario, busco recuperar las experiencias de las juventudes no heteronormativas. En este sentido, los datos del estudio del Hospital Italiano de Buenos Aires (Eymann et al., 2022) en adolescentes de 13 a 20 años ofrecen una radiografía valiosa sobre las transformaciones culturales en curso:

- El 3,3% de las y los adolescentes se percibe con una identidad de género distinta a su sexo de nacimiento, y un 5,3% manifiesta dudas respecto a su identidad.

- El 26% no percibe su orientación sexual en términos heteronormativos (15,8% bisexual, 2,3% homosexual, 5,3% "no sé" y 2% sin interés sexual).

- El 9,9% de las y los adolescentes se sintió discriminado por su orientación sexual, fenómeno fuertemente vinculado a la adopción de una orientación no heteronormativa ($p < 0,0001$).

- En cuanto a las prácticas afectivo-sexuales y la noción de fluidez sexual / hetero flexibilidad, el 44,8% de las adolescentes mujeres refirió haber besado en la boca a personas de su mismo sexo, frente a un 19,0% en los varones ($p < 0,0001$), evidenciando una mayor predisposición femenina a cuestionar las etiquetas rígidamente heteronormativas.

- Las transformaciones en la cultura escolar se reflejan en el uso del lenguaje inclusivo (44,5% total; 50,1% en mujeres vs. 31,8% en varones) y en el uso de vestimenta no estereotipada por sexo (35,7% total; 44,6% en mujeres vs. 17,2% en varones).

Estos datos demuestran que las juventudes contemporáneas están desarmando de manera activa los dogmas cisnormativos. Sin embargo, al intentar ingresar al mercado de trabajo, enfrentan severas barreras institucionales. Pese a que los consensos médicos y normativos internacionales (como el DSM-V y la CIE-10) han despatologizado las identidades trans y no binarias, el prejuicio patronal persiste. Las personas trans y de géneros no binarios sufren discriminación en las entrevistas laborales y sufren un sistemático rechazo que las empuja a la informalidad extrema, privándolas del acceso a un empleo formal con protección social.

Conclusiones

Investigar y redactar este ensayo sobre la situación del trabajo joven y el género en Argentina me permitió comprender que las dificultades que enfrentamos al buscar un primer empleo no responden a fallas individuales o a la "falta de mérito", sino al reflejo de desigualdades estructurales que atraviesan a nuestro mercado de trabajo.

A lo largo de mi trabajo, pude comprobar que la acumulación de títulos educativos es un paso clave, pero no alcanza por sí sola para garantizar la equidad laboral. Las

mujeres jóvenes continuamos siendo las más afectadas por el desempleo y la informalidad, en gran medida porque sobre nosotras recae de manera invisible la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en los hogares, lo que limita fuertemente las posibilidades de desarrollo profesional e independencia económica.

Como mujer y estudiante que está a punto de terminar la secundaria e ingresar al mundo laboral, este análisis me permitió tomar conciencia de las barreras existentes. Entender que estas desigualdades no son naturales es el primer paso para exigir un futuro donde el trabajo sea verdaderamente una herramienta de autonomía, dignidad y equidad para todas las personas.

Referencias

- Garino, D. (2022). Trayectorias laborales juveniles: la incidencia del nivel secundario en los itinerarios. Neuquén: Universidad Nacional del Comahue / Repositorio CONICET Digital.

- Instituto de Investigaciones Geohistóricas (IIGHI - CONICET). (2023). Trabajo y diversidades sexogenéricas en la Argentina contemporánea. Resistencia: IIGHI /

CONICET UNNE.

- Manzelli, H., et al. (2022). Exploración de las percepciones de género en adolescentes. Buenos Aires: Hospital Italiano de Buenos Aires / CONICET.

- Miranda, A. (2010). Educación secundaria, desigualdad y género en Argentina. Buenos Aires: FLACSO Argentina.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020). Las salidas laborales de los hombres jóvenes en la sociedad actual. Buenos Aires: OIT.

- Pérez, P. (2021). Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente. La Plata: Universidad Nacional de La Plata / CONICET.

- Sautu, R. (2021). Trayectorias ocupacionales de varones adultos jóvenes residentes en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires / CONICET.


Feminización de tareas
lista de compras
email
reunión de zoom
hora del médico
facturas
reunión de zoom
lista de compras
hora del médico
facturas
llamar!
1- cremallera
2- facturas
mermelada de compras
reunión de zoom
Instituto Nuestra Señora de Luján
Uma Morosi

Introducción

En la vida cotidiana hay tareas que permiten que una casa funcione y que las personas puedan estudiar, trabajar, descansar y crecer. Cocinar, limpiar, lavar la ropa, hacer compras, organizar los horarios, acompañar a niñas y niños, cuidar a personas mayores o asistir a alguien que está enfermo son actividades necesarias. Sin embargo, aunque son indispensables, muchas veces se consideran obligaciones “naturales” de las mujeres y no un trabajo que debe distribuirse de manera justa. A esta asociación entre las mujeres y las tareas domésticas y de cuidado se la conoce como feminización de tareas. Esta no se explica por una capacidad natural de las mujeres para cuidar, sino por una construcción social e histórica. Desde la infancia, las personas reciben mensajes sobre qué actividades corresponden a cada género. Esos mensajes influyen en la organización de los hogares, en las posibilidades de estudiar y trabajar, en el tiempo libre y en la independencia económica. Aunque hubo cambios importantes en las últimas décadas, la distribución del trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo desigual.

Esto importa porque permite observar cómo una desigualdad social se reproduce en acciones que parecen pequeñas o privadas. La discusión no se limita a quién lava los platos o quién prepara la cena: también se relaciona con el valor que una sociedad le da al trabajo, con las oportunidades que tienen las personas y con el derecho a vivir sin discriminación. Cuando una persona termina su jornada laboral y además debe hacerse cargo casi por completo de la casa, su tiempo disponible no es igual al de quien comparte esas responsabilidades.

La pregunta que orienta el trabajo es: ¿por qué las tareas domésticas y de cuidado continúan asociándose principalmente con las mujeres y qué consecuencias tiene esa distribución? La hipótesis es que estos roles se aprenden y se sostienen mediante costumbres, expectativas y condiciones económicas, pero pueden modificarse cuando se reconocen como una responsabilidad compartida.

¿Qué significa la feminización de tareas?

La feminización de tareas es el proceso por el cual ciertas actividades se vinculan culturalmente con las mujeres y se espera que sean ellas quienes las realicen, las organicen o se responsabilicen por ellas. En el hogar esto puede verse en la limpieza, la cocina, el lavado de ropa, la planificación de las compras, el cuidado de hijos e hijas y la atención de personas mayores. También puede observarse fuera de la casa, en trabajos remunerados relacionados con la educación, la salud, la limpieza o la asistencia, sectores en los que históricamente se concentró una gran cantidad de mujeres.

No significa que todas las mujeres realicen esas tareas ni que todos los hombres se desentiendan de ellas. Las familias son diferentes y existen hombres que asumen una parte importante del trabajo doméstico y de cuidado. El concepto sirve para reconocer una tendencia social, no para describir de la misma manera a todas las

personas. Lo importante es preguntarse cómo se distribuyen las responsabilidades y qué expectativas influyen en esa distribución.

También es necesario distinguir entre realizar una tarea y hacerse responsable de que se realice. Por ejemplo, alguien puede lavar los platos cuando se lo piden, pero otra persona puede ser quien recuerde qué falta comprar, organice las comidas, controle la ropa limpia y piense qué necesita cada integrante de la familia. Esa organización mental, que suele llamarse carga mental, también consume tiempo y energía, aunque no siempre se vea.

La feminización de tareas se relaciona con los estereotipos de género: ideas simplificadas que atribuyen determinadas características a las mujeres y otras a los hombres. Frases como “las mujeres son más ordenadas”, “las madres saben cuidar mejor” o “los hombres ayudan en casa” pueden parecer inofensivas, pero transmiten una expectativa desigual. La palabra “ayudar” es significativa: si una persona vive en el hogar, no está colaborando con una obligación ajena, sino participando de una responsabilidad común.

Por eso, analizar la feminización de las tareas implica cuestionar las ideas que presentan una organización desigual como algo inevitable. Cuidar y mantener un hogar son capacidades que se aprenden y responsabilidades que pueden compartirse. Ninguna de estas actividades pertenece por naturaleza a un género.

Una construcción histórica y cultural

La división de tareas entre mujeres y hombres no fue siempre idéntica ni se mantuvo igual en todas las sociedades. Las formas de organizar la familia, el trabajo y la vida comunitaria cambiaron a lo largo de la historia. Sin embargo, en muchas sociedades se consolidó una separación entre el espacio doméstico, asociado a las mujeres, y el espacio público y productivo, asociado a los hombres. Esa división contribuyó a que el trabajo de los hombres fuera reconocido como empleo y el de las mujeres dentro del hogar se interpretara como una obligación familiar.

Durante mucho tiempo, los modelos sociales más extendidos presentaron al hombre como proveedor económico y a la mujer como responsable de la casa y de la crianza. Esta imagen no describía todas las experiencias: las mujeres de sectores populares trabajaron en el campo, en talleres, en casas ajenas, en comercios y en muchas otras actividades, además de sostener sus propios hogares. Las mujeres de distintos sectores sociales también participaron en organizaciones comunitarias y luchas políticas. Aun así, la idea de que el cuidado era principalmente femenino tuvo una fuerte influencia sobre las expectativas sociales.

La incorporación de las mujeres al empleo remunerado no eliminó automáticamente esa división. Muchas comenzaron a combinar el trabajo pago con las tareas de la casa, mientras que la participación de los varones en las responsabilidades domésticas no creció siempre al mismo ritmo. Así se produjo una doble carga:

trabajar para obtener ingresos y, al mismo tiempo, continuar siendo la principal responsable del funcionamiento cotidiano del hogar.

Las costumbres se transmiten de generación en generación a través de ejemplos, comentarios, juguetes, publicidad, programas de televisión y prácticas familiares. A las niñas se les puede pedir que ordenen o cuiden a hermanos menores con más frecuencia, mientras que a los niños se les puede permitir más tiempo de ocio o asignarles tareas ocasionales. Estas diferencias no siempre son deliberadas, pero contribuyen a enseñar qué se espera de cada persona.

Reconocer que se trata de una construcción histórica no significa negar el valor de las experiencias familiares ni afirmar que todas las familias funcionan igual. Significa comprender que las costumbres pueden cambiar. Si una distribución fue aprendida, también puede revisarse. La igualdad no requiere que todas las personas hagan exactamente lo mismo, sino que las responsabilidades, el tiempo y las oportunidades no se asignen automáticamente según el género.

El trabajo doméstico: trabajo aunque no tenga salario

Una de las razones por las que la feminización de las tareas persiste es que una parte importante del trabajo doméstico no recibe un salario y suele quedar fuera de la idea más común de “trabajo”. Sin embargo, preparar alimentos, limpiar, lavar, organizar turnos médicos, acompañar a una persona dependiente o cuidar a una niña o un niño requiere tiempo, esfuerzo, conocimientos y responsabilidad. Sin esas actividades, sería mucho más difícil que otras personas pudieran participar del empleo, estudiar o desarrollar su vida cotidiana.

El trabajo remunerado se reconoce mediante un salario y suele tener horarios, funciones y obligaciones definidas. En cambio, el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar puede no tener un horario de inicio y finalización claro. A menudo aparece como una lista de tareas que deben resolverse todos los días y que se repiten aunque ya se hayan realizado: la comida vuelve a prepararse, la ropa vuelve a ensuciarse y las personas necesitan cuidados de manera continua. Esa repetición puede hacer que el esfuerzo parezca invisible.

La falta de remuneración no significa que el trabajo carezca de valor. Por el contrario, el trabajo doméstico y de cuidado sostiene el bienestar de las personas y permite el funcionamiento de la economía. La OIT señala que el cuidado no remunerado es esencial para la actividad económica y para el funcionamiento de las sociedades. También advierte que las normas de género hacen que el cuidado familiar sea considerado un ámbito correspondiente a las mujeres, lo que puede limitar sus oportunidades laborales.

La desigualdad aparece tanto en la cantidad de tareas como en el nivel de responsabilidad. Una persona puede encargarse de ejecutar una actividad concreta, mientras otra organiza casi todo el conjunto. Por eso, repartir tareas de manera

equitativa requiere conversar sobre quién hace cada cosa, quién recuerda lo que falta, quién se ocupa de los imprevistos y quién tiene tiempo real para descansar.

Reconocer el trabajo doméstico no significa que todas las actividades del hogar deban convertirse en empleos pagos. Significa entender que son necesarias y que su distribución tiene consecuencias sociales. Cuando se considera que limpiar o cuidar “no es trabajo”, se oculta el esfuerzo de quienes lo realizan y se vuelve más difícil discutir la desigualdad. Ponerle nombre a ese esfuerzo es un primer paso para valorarlo y repartirlo de forma más justa.

La situación en Argentina: qué muestran los datos

Para analizar la feminización de tareas no alcanza con observar casos individuales; también es útil conocer datos que permitan identificar tendencias. En Argentina, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) realizó la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) de 2021, que estudió cómo las personas de 14 años y más distribuyen su tiempo entre distintas actividades. Sus resultados permiten comparar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Según el informe definitivo, entre las personas que realizaban trabajo no remunerado, las mujeres dedicaban en promedio 6 horas y 31 minutos por día a estas actividades, mientras que los hombres dedicaban 3 horas y 40 minutos. Es decir, la dedicación promedio de las mujeres era casi tres horas mayor. Cuando se considera el tiempo social promedio, que incluye a toda la población y no solamente a quienes realizan cada actividad, las mujeres destinaban 5 horas y 59 minutos diarios al trabajo no remunerado, frente a 2 horas y 45 minutos de los varones (INDEC, 2022).

La encuesta también muestra diferencias en la participación. El 91,6 % de las mujeres realizaba trabajo no remunerado, frente al 73,9 % de los varones. En cambio, la participación en el trabajo en la ocupación era mayor entre los hombres: 54,7 %, frente a 36,4 % de las mujeres, de acuerdo con los cuadros del informe definitivo. Estas cifras no explican por sí solas todas las causas de la desigualdad, pero permiten ver que las responsabilidades no se distribuyen de manera equivalente.

Los datos permiten cuestionar la idea de que la desigualdad doméstica es solamente un problema privado o una cuestión de preferencias individuales. Cuando una diferencia aparece en una encuesta nacional, se vuelve posible reconocer un patrón social que necesita ser analizado. Por eso, los resultados del INDEC son una herramienta importante para fundamentar el debate y pensar medidas que favorezcan una distribución más equitativa del tiempo y de las responsabilidades.

Consecuencias en la vida cotidiana y las oportunidades

La distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado tiene consecuencias que van más allá del cansancio. El tiempo es un recurso limitado: las horas dedicadas a limpiar, cocinar, acompañar o resolver necesidades de otras personas no pueden utilizarse al mismo tiempo para estudiar, trabajar, descansar, hacer deporte, participar de actividades comunitarias o desarrollar intereses propios. Cuando una persona asume la mayor parte de esas obligaciones, sus oportunidades pueden reducirse.

En el ámbito laboral, la responsabilidad de cuidar puede dificultar aceptar determinados horarios, realizar horas extra, viajar por trabajo o participar de instancias de formación. También puede llevar a reducir la jornada laboral, abandonar un empleo o elegir trabajos más flexibles pero peor pagos. Estas decisiones no siempre se toman con libertad plena: a veces son respuestas a la falta de servicios de cuidado, a los costos económicos o a la expectativa de que una mujer estará disponible para atender a la familia. La OIT identifica la distribución desigual del cuidado como una de las razones que contribuyen a las desigualdades de género en el mercado laboral.

En la educación también puede haber efectos. Una adolescente que debe cuidar hermanos, preparar comida o realizar tareas domésticas durante varias horas tiene menos tiempo para estudiar y descansar. Esto no significa que todas las responsabilidades familiares sean negativas, ni que colaborar en casa sea injusto. El problema surge cuando la colaboración se asigna de forma desigual, ocupa demasiado tiempo o interfiere con derechos como la educación, el descanso y la participación social.

La carga mental es otra consecuencia importante. Recordar los turnos, anticipar compras, organizar comidas, saber qué necesita cada integrante y estar pendiente de posibles imprevistos puede generar preocupación constante. Aunque una persona no esté realizando una tarea física en ese momento, puede seguir siendo responsable de que todo funcione. Si esta responsabilidad se concentra en una sola persona, la desigualdad se mantiene incluso cuando otros integrantes “ayudan” ocasionalmente.

Además, la falta de reconocimiento puede provocar que el trabajo doméstico se considere una obligación sin mérito. Si se espera que las mujeres lo realicen por amor o porque “les sale naturalmente”, se hace más difícil reconocer su esfuerzo y negociar una distribución distinta. Cuestionar esa idea no implica rechazar el cuidado ni la vida familiar. Al contrario, busca que cuidar sea una responsabilidad compartida y que quienes cuidan también puedan disponer de tiempo, ingresos, autonomía y descanso.

Adolescencias, educación y transmisión de roles

Las adolescencias son una etapa importante para observar cómo se aprenden y se reproducen los roles de género. En la familia, la escuela, los grupos de amistades y las redes sociales circulan mensajes sobre qué tareas debería hacer cada persona. A veces son mensajes explícitos, como pedirle a una hija que cuide a sus hermanos porque “es más responsable”; otras veces aparecen en situaciones repetidas, como felicitar a un varón por cocinar una vez mientras se da por sentado que una mujer lo hará todos los días.

Estas diferencias pueden influir en la autonomía. Aprender a cocinar, limpiar, ordenar, lavar la ropa y cuidar a otras personas son habilidades necesarias para la vida independiente, no conocimientos que deban enseñarse solamente a las mujeres. Cuando todas las personas de una casa aprenden esas tareas, se reducen las dependencias y se hace posible una convivencia más equitativa. La participación de los varones desde edades tempranas también ayuda a que el cuidado deje de verse como una excepción o una ayuda ocasional.

La escuela puede contribuir a revisar estos estereotipos. En lugar de presentar siempre a las madres como quienes cocinan y limpian, y a los padres como quienes trabajan fuera de casa, los materiales educativos pueden mostrar diferentes formas de organización familiar. También puede abrir espacios de conversación sobre quiénes realizan las tareas en cada hogar, cuánto tiempo llevan y cómo se podrían repartir. Estas preguntas permiten que las y los estudiantes analicen sus experiencias sin asumir que todas las familias son iguales.

Las redes sociales tienen una influencia ambivalente. Pueden reproducir modelos tradicionales, pero también permiten compartir experiencias, difundir investigaciones y discutir la desigualdad. La clave es observar críticamente los mensajes: ¿quién aparece realizando las tareas?, ¿quién recibe reconocimiento?, ¿se representa a los hombres cuidando?, ¿se presenta la limpieza como una obligación femenina o como una responsabilidad común?

Género, derechos humanos y memoria

La feminización de las tareas puede analizarse desde la perspectiva de los derechos humanos porque la desigualdad en el uso del tiempo influye en la posibilidad de ejercer otros derechos. La educación, el trabajo, la salud, el descanso, la participación política y la autonomía económica requieren condiciones materiales y tiempo disponible. Si una persona tiene que asumir casi toda la responsabilidad doméstica, puede encontrar más obstáculos para participar en esas áreas.

La igualdad no significa que todas las personas deban vivir de la misma manera ni que todas las familias tengan que organizarse con una fórmula única. Significa que nadie debería tener menos oportunidades por expectativas impuestas según su género. Las decisiones familiares pueden ser diferentes, pero es necesario

preguntarse si son realmente compartidas, si las responsabilidades se reconocen y si todas las personas pueden expresar sus necesidades y proyectos.

La perspectiva de género ayuda a observar desigualdades que a veces se naturalizan. Una práctica puede parecer normal porque se repite desde hace mucho tiempo, pero la antigüedad de una costumbre no demuestra que sea justa. Del mismo modo, reconocer la desigualdad no implica negar el afecto o la importancia de los vínculos familiares. Cuidar puede ser una expresión de cariño, pero ese cariño no debería utilizarse para justificar que una persona cargue de manera permanente con todas las responsabilidades.

La relación con la memoria es relevante porque las sociedades construyen relatos sobre su pasado y su presente. Durante mucho tiempo, el trabajo cotidiano realizado por mujeres quedó menos registrado en los relatos públicos que las actividades políticas, económicas o laborales consideradas centrales. Recuperar esas experiencias permite conocer cómo se sostuvo la vida diaria y qué aportes quedaron invisibilizados. Las historias familiares, los recuerdos de distintas generaciones y los testimonios de trabajadoras pueden ampliar la comprensión de la historia social.

Conclusión

En este ensayo se analizó la feminización de las tareas domésticas y de cuidado como una desigualdad histórica y social, no como una consecuencia de capacidades naturales de las mujeres. La asociación entre las mujeres y el cuidado se transmite mediante costumbres, expectativas, modelos familiares y mensajes culturales. Aunque las formas de organización cambiaron con el tiempo, las responsabilidades domésticas continúan distribuyéndose de manera desigual en muchos hogares.

Las mujeres dedican considerablemente más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado. Esta diferencia es importante porque el tiempo no es un recurso infinito: dedicar más horas a cuidar y mantener el hogar puede limitar las posibilidades de estudiar, trabajar, descansar, participar en actividades sociales o desarrollar proyectos personales. El problema no es cuidar, sino que el cuidado se convierta en una obligación asignada principalmente a las mujeres y que su esfuerzo permanezca invisibilizado.

La investigación también permite entender que las tareas domésticas sostienen la vida cotidiana y la economía. Que no tengan salario no significa que no sean trabajo. Cocinar, limpiar, organizar y cuidar requieren esfuerzo y conocimientos, y deben ser reconocidos como responsabilidades compartidas. Por eso, la igualdad no se alcanza simplemente cuando las mujeres acceden al empleo remunerado; también es necesario que los hombres participen de forma real en el hogar y que existan políticas públicas que acompañen las necesidades de cuidado.

La feminización de las tareas, en definitiva, puede cambiar si dejamos de pensar que el cuidado pertenece naturalmente a las mujeres y comenzamos a reconocerlo como

una responsabilidad colectiva. La transformación requiere acuerdos en los hogares, educación para la igualdad, políticas de cuidado y una mirada crítica sobre las costumbres. Construir una sociedad más justa implica que todas las personas puedan cuidar y ser cuidadas, sin que ese trabajo determine de antemano sus oportunidades. Hacer visible lo cotidiano también es una forma de defender derechos y de imaginar una convivencia más igualitaria.

Referencias

Comisión Provincial por la Memoria. (s. f.). El programa Jóvenes y Memoria. https://www.comisionporlamemoria.org/jovenesymemoria/el-programa/

Comisión Provincial por la Memoria. (s. f.). Bases y condiciones: Jóvenes y Memoria. https://www.comisionporlamemoria.org/jovenesymemoria/convocatoria/

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2022). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: Resultados definitivos. https://biblioteca.indec.gob.ar/bases/minde/enut_2021_definitivos.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024, 7 de marzo). Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: Una mirada regional al Convenio núm. 156. https://www.ilo.org/es/publications/las-personas-trabajadoras-de-america-latina-con-responsabilidades-de

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral de las personas jóvenes y la redistribución del trabajo de cuidados. https://www.cepal.org/es/publicaciones/68804-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-desafios-oportunidades-la-inclusion

Las salidas laborales de los jóvenes en Argentina

Un análisis sobre educación, empleo, oficios y trayectorias futuras

Morena Peris Bulhman

Introducción

¿Qué ocurre cuando un joven termina la secundaria y debe decidir cómo continuar su vida? Para algunas personas, la respuesta parece sencilla: seguir una carrera, entrar al negocio familiar o comenzar a trabajar. Para otras, la decisión está llena de incertidumbre. Se trata de elegir entre necesidades económicas inmediatas, gustos personales y expectativas que a veces no coinciden. En la juventud, esa elección puede parecer definitiva, aunque, en realidad, suele ser el comienzo de un camino que se modifica con el tiempo.

Las salidas laborales de los hombres jóvenes constituyen un tema importante porque el trabajo no es solo una fuente de ingresos. También organiza la vida cotidiana, permite establecer vínculos, desarrollar habilidades, participar en la comunidad y construir autonomía. Sin embargo, no alcanza con enumerar empleos disponibles: también hay que preguntarse quién puede acceder a ellos, qué formación requieren, cuáles ofrecen condiciones dignas y cómo influyen los cambios sociales.

El trabajo y el paso a la vida adulta:

El último año de secundaria suele presentarse como una frontera entre la adolescencia y la vida adulta. Desde ese momento, se espera que cada estudiante tome decisiones sobre estudios, empleo y proyectos personales. Pero ser mayor no significa saber inmediatamente qué se quiere hacer. Incluso quienes tienen una vocación definida pueden encontrar obstáculos: falta de dinero para estudiar, ausencia de instituciones cercanas o necesidad de colaborar con los gastos de la casa.

Para muchos hombres jóvenes, el trabajo también está unido a una idea tradicional de responsabilidad: conseguir un ingreso, sostenerse económicamente y demostrar independencia. Esa expectativa puede motivar a actuar y asumir compromisos. Al mismo tiempo, puede generar presión cuando todavía no se consigue un empleo estable. Es necesario distinguir entre la responsabilidad y la obligación de resolver todo a una edad temprana. Tener dieciocho años no garantiza estar preparado para enfrentar solo las exigencias de un mercado laboral complejo.

Las primeras experiencias de trabajo suelen cumplir una función formativa. Atender clientes, cumplir horarios, recibir instrucciones, resolver problemas y colaborar con compañeros permite aprender cuestiones que no siempre se enseñan en un aula. Esa formación práctica resulta útil, aunque la persona cambie de rubro más adelante. Por ejemplo, un joven que comienza como repositor puede descubrir que le interesa la logística, la administración de inventarios o la atención comercial. La primera ocupación no tiene por qué convertirse en la profesión de toda la vida.

Sin embargo, conviene evitar la idea de que cualquier trabajo es automáticamente positivo. Si un empleo impide terminar los estudios, expone a riesgos innecesarios o

exige jornadas excesivas, puede reducir las oportunidades futuras. El objetivo no debería ser trabajar a cualquier precio, sino encontrar formas de aprender y ganar autonomía sin renunciar a los derechos ni a las posibilidades de crecimiento.

Desde mi punto de vista, la transición entre la escuela y el trabajo debe entenderse como un proceso y no como un examen que se aprueba o se desaprueba. Hay personas que estudian, otras que trabajan y otras que combinan ambos caminos. Ninguna trayectoria debería juzgarse sin conocer las circunstancias de quien la vive. La verdadera pregunta no es qué tan rápido se obtiene un puesto, sino si ese primer paso ayuda a construir un proyecto sostenible.

El mercado de trabajo argentino

Las posibilidades laborales de un joven no existen aisladas del resto de la economía. Cuando las empresas venden menos, disminuyen sus contrataciones; cuando una actividad crece, pueden aparecer nuevas oportunidades. La situación laboral depende de muchos factores: el consumo, la inversión, las políticas públicas, el desarrollo de las regiones y los cambios en la tecnología. Por eso, incluso una persona preparada y responsable puede tener dificultades para conseguir empleo.

Según la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, la desocupación general llegó al 7,9 % en el segundo trimestre de 2026, dentro de los aglomerados urbanos relevados. El porcentaje no describe exclusivamente a los hombres jóvenes ni representa a toda la población del país; sirve como indicador general de un contexto en el que la búsqueda de empleo puede ser competitiva (INDEC, 2026). Para analizar la situación juvenil, se necesitan datos por edad y género, porque los problemas no afectan a todos de la misma manera.

Un informe sobre el mercado laboral del segundo trimestre de 2026, elaborado por el Centro CEPA con datos de la EPH, señaló que la desocupación de los varones de 14 a 29 años aumentó respecto del mismo período del año anterior y que el desempleo juvenil seguía siendo considerablemente mayor que el de los adultos de entre 30 y 64 años (Centro CEPA, 2026). Estos datos no significan que ningún joven consiga empleo; muestran que el ingreso al mercado laboral presenta barreras especiales.

Entre las principales dificultades se encuentran las búsquedas que exigen experiencia, las competencias técnicas que requieren capacitación previa y la competencia con trabajadores mayores. También sucede que un empleo esté disponible, pero en un horario incompatible con el estudio o demasiado lejos del domicilio. Una oferta existe en términos estadísticos, pero puede no ser accesible para todos.

Estas diferencias invitan a cuestionar una afirmación frecuente: «Si alguien realmente quiere trabajar, siempre consigue». El compromiso personal es importante, pero no crea por sí solo puestos de trabajo ni transporte, ni reemplaza

una formación costosa. Una mirada equilibrada reconoce tanto el valor del esfuerzo como la responsabilidad colectiva de generar condiciones favorables.

Por eso, analizar las salidas laborales requiere evitar las soluciones mágicas. No alcanza con recomendar una carrera de moda: es necesario observar la economía, la realidad local y las condiciones reales de contratación.

El desafío del primer empleo

Uno de los problemas más conocidos de quienes buscan su primer trabajo es la exigencia de experiencia previa. Muchas publicaciones laborales solicitan haber trabajado antes, manejar programas específicos o contar con referencias. Pero si todas las empresas piden experiencia, ¿dónde puede adquirirla alguien que recién termina la secundaria? Esta contradicción explica parte de la frustración que sienten numerosos jóvenes al enviar currículums sin obtener respuesta.

La experiencia puede construirse de distintas maneras. Las prácticas profesionalizantes supervisadas, las pasantías que respetan su marco legal, las actividades comunitarias, los proyectos escolares y las capacitaciones con ejercicios reales ayudan a demostrar conocimientos. Por ejemplo, administrar las redes de un emprendimiento familiar permite practicar la organización, la redacción y la atención al cliente. Reparar computadoras de conocidos puede ser un punto de partida para comprender el soporte técnico. Estas actividades no reemplazan automáticamente un empleo registrado, pero pueden servir para mostrar habilidades concretas.

También importa la manera de presentarse. Un currículum para el primer empleo no necesita inventar antecedentes. Puede incluir estudios, cursos, manejo de herramientas, idiomas, proyectos y disponibilidad. Lo esencial es que sea claro y verdadero. Una entrevista, por su parte, no consiste en repetir respuestas memorizadas, sino en explicar qué se sabe hacer, qué se quiere aprender y cuáles son las responsabilidades que se pueden asumir.

El Estado cuenta con herramientas de orientación y formación. El Portal Empleo de Argentina permite registrarse incluso sin experiencia laboral y acceder a información sobre búsquedas, cursos y talleres, según los requisitos de cada programa (Portal Empleo, s. f.). Estos recursos pueden colaborar en la búsqueda, aunque registrarse no garantiza conseguir un puesto.

Creo que el primer empleo debería ser una oportunidad de aprendizaje real. Las empresas pueden contribuir ofreciendo tareas iniciales razonables, capacitación y acompañamiento. Las escuelas también pueden enseñar a redactar un currículum, prepararse para una entrevista y reconocer condiciones laborales adecuadas. De ese modo, se evita que el acceso dependa únicamente de conocer a alguien que pueda recomendar al aspirante.

La búsqueda suele exigir paciencia. Recibir una respuesta negativa no demuestra incapacidad. Es conveniente revisar las estrategias y continuar capacitándose, pero

también reconocer que el resultado depende de circunstancias ajenas a la voluntad individual.

Oficios y formación profesional

Los oficios ocupan un lugar importante entre las salidas laborales porque permiten desarrollar conocimientos prácticos aplicables a necesidades cotidianas. Electricidad, plomería, refrigeración, soldadura, carpintería, mecánica, reparación de electrodomésticos y mantenimiento son algunos ejemplos. Muchos de estos trabajos exigen destrezas específicas, medidas de seguridad y actualización continua. No son actividades que puedan aprenderse de manera improvisada sin correr riesgos.

Durante mucho tiempo, se asoció el éxito profesional exclusivamente con obtener un título universitario. Esa visión es limitada. La universidad es valiosa para numerosos proyectos, pero las sociedades también necesitan técnicos y trabajadores especializados. Un electricista bien preparado puede desarrollar una trayectoria sólida, del mismo modo que un mecánico puede perfeccionarse en electrónica automotriz o diagnóstico computarizado.

La formación profesional ofrece recorridos de diferente duración. En algunos casos, un curso inicial brinda conocimientos para comenzar como ayudante, mientras que la autonomía requiere más práctica y responsabilidad. Es importante averiguar quién dicta la capacitación, qué certificación entrega y si incluye prácticas supervisadas. No todos los cursos tienen el mismo valor ni habilitan para realizar cualquier tarea.

Una ventaja potencial de los oficios es la posibilidad de combinar el empleo asalariado con el trabajo independiente. Un joven podría comenzar en un taller y, con los años, ofrecer sus propios servicios. Pero esa independencia también implica administrar presupuestos, comprar herramientas, cumplir normas y construir confianza con los clientes. Por eso, conviene sumar nociones básicas de matemática, comunicación y organización.

Estas profesiones también evolucionan. Los equipos incorporan componentes digitales, sensores y sistemas de control que requieren capacitación permanente. Así, la tecnología no vuelve innecesarios todos los oficios tradicionales, sino que transforma la manera de ejercerlos. Un técnico capaz de aprender a utilizar herramientas nuevas puede ampliar su campo de trabajo.

Considero que las escuelas deberían dar mayor visibilidad a las tecnicaturas y los centros de formación profesional. A veces, un estudiante no conoce estas alternativas y cree que solo tiene dos opciones: la universidad o un empleo sin capacitación. Mostrar recorridos diversos permite decidir con mejor información. La dignidad de una ocupación no depende de si se realiza en una oficina, un taller o una obra, sino de sus condiciones, su utilidad social y la responsabilidad que implica.

Industria, construcción y mantenimiento

La industria y la construcción representan caminos laborales que pueden resultar atractivos para quienes prefieren tareas concretas, técnicas y realizadas en equipo. En una fábrica existen funciones de producción, control de calidad, mantenimiento, depósito, seguridad y administración. En una obra participan diferentes especialistas, desde ayudantes hasta técnicos que interpretan planos o coordinan instalaciones. La variedad suele ser mayor de lo que imaginamos desde afuera.

El ingreso a algunos puestos puede realizarse mediante tareas iniciales y capacitación interna. Otros requieren conocimientos específicos, certificaciones o experiencia. Por ejemplo, operar una máquina de manera segura no consiste solamente en presionar botones: es necesario comprender los procedimientos, los controles y los riesgos. La formación en higiene y seguridad resulta fundamental, especialmente cuando se utilizan herramientas, electricidad, equipos pesados o se trabaja en altura.

Al evaluar estas salidas laborales, los jóvenes también deben considerar la estabilidad de cada actividad. La construcción puede organizarse por obras y proyectos, con períodos de distinta intensidad. Algunas industrias funcionan por turnos. Estas características influyen en los horarios, los traslados y las posibilidades de continuar estudiando. Ninguna ocupación puede analizarse únicamente por el salario ofrecido en un anuncio.

Existen, además, puestos relacionados con tareas técnicas y de coordinación. Una persona que empieza aprendiendo el funcionamiento de una planta puede interesarse posteriormente por el mantenimiento industrial, la automatización o la supervisión. El crecimiento requiere conocimientos, pero también comunicación y capacidad para trabajar con otros.

Un riesgo de analizar estas actividades como «trabajos de hombres» es olvidar que no deberían estar reservadas a un género. Que históricamente hayan contado con mayor presencia masculina no significa que esa distribución sea natural ni deseable. Las habilidades físicas pueden ser importantes para algunas tareas, pero las organizaciones deben priorizar las condiciones seguras y los criterios profesionales. Desde mi punto de vista, un joven que elige la industria o la construcción debería preguntarse no solo dónde ingresar, sino también qué aprenderá en los primeros años. Una experiencia que enseña procedimientos, ofrece protección y permite capacitarse puede abrir puertas. En cambio, aceptar tareas peligrosas sin preparación por necesidad económica puede traer consecuencias graves. El empleo debe ser una oportunidad de desarrollo y no poner en juego la salud.

Campo, agroindustria, transporte y logística

Las salidas laborales cambian según la región argentina. En localidades cercanas a zonas productivas agrícolas y ganaderas, por ejemplo, pueden existir actividades

relacionadas con maquinaria, mantenimiento, transporte, comercialización de insumos, almacenamiento y procesamiento de productos. No todos estos puestos son trabajos rurales en sentido estricto: una gran parte se realiza en talleres, oficinas, depósitos o empresas de servicios.

Las actividades agroindustriales incorporan cada vez más tecnología. Los equipos de trabajo pueden utilizar sistemas de seguimiento, información meteorológica, sensores y herramientas de administración. Por eso, un joven interesado en este ámbito puede combinar saberes prácticos con conocimientos informáticos o de gestión. Al mismo tiempo, ciertos puestos exigen habilitaciones, formación específica y experiencia previa; no deben confundirse las posibilidades generales con las vacantes disponibles de inmediato.

La logística, por su parte, organiza el movimiento de productos desde su origen hasta su destino. Abarca la recepción de mercadería, la clasificación, el control de inventario, la preparación de pedidos, la coordinación de rutas y el seguimiento de entregas. Es un campo en el que se combinan el trabajo físico, la administración y los sistemas digitales. Un puesto de depósito podría ser el comienzo de un aprendizaje sobre organización, stock y planificación.

El transporte también ofrece recorridos posibles, aunque conducir determinados vehículos requiere cumplir con las edades, las licencias, las aptitudes y los requisitos legales correspondientes. Para un egresado de secundaria, puede ser más realista comenzar por tareas de asistencia, administración o control antes que imaginar un puesto profesional de conducción sin preparación. La seguridad vial y el respeto por los descansos son fundamentales en cualquier actividad del sector.

Hay diferencias importantes entre vivir en una gran ciudad y en una localidad del interior. En una ciudad mediana puede haber menos empresas, pero un mayor conocimiento del entramado productivo local. La cercanía a talleres, cooperativas, comercios y prestadores de servicios puede facilitar el descubrimiento de opciones. Sin embargo, eso no elimina las desigualdades: el transporte, la conectividad y las ofertas educativas siguen influyendo.

En mi opinión, antes de elegir una ocupación, conviene investigar qué actividades se desarrollan cerca del lugar donde se vive. Conocer la economía local no significa renunciar a los sueños personales; permite identificar oportunidades concretas y también decidir si vale la pena estudiar o trabajar en otra ciudad.

Universidad, tecnicaturas y trayectorias combinadas

Para muchos estudiantes, terminar la secundaria significa comenzar estudios superiores. La universidad ofrece formación en disciplinas muy variadas, mientras que los institutos terciarios y las tecnicaturas presentan propuestas con perfiles específicos. Ninguna alternativa garantiza empleo automáticamente. Estudiar amplía

las herramientas y las posibilidades, pero también exige tiempo, constancia y recursos que no todas las familias tienen disponibles.

La elección debería considerar tres dimensiones: los intereses personales, las características reales del estudio y las oportunidades laborales posibles. Elegir solo por una supuesta promesa salarial puede resultar frustrante si la persona no disfruta de ninguna de las actividades de esa profesión. Elegir únicamente por gusto, sin informarse sobre la formación necesaria y el campo de trabajo, también puede generar expectativas equivocadas. Se necesita un equilibrio entre el deseo y la realidad.

La orientación vocacional ayuda, aunque no debe presentar los resultados como un destino inevitable. Conversar con estudiantes avanzados, profesionales y trabajadores puede ser más esclarecedor que quedarse con el nombre de una carrera. Por ejemplo, una persona atraída por la informática podría descubrir diferencias importantes entre la programación, las redes, la seguridad, el diseño y el soporte. Todas se relacionan con la tecnología, pero implican tareas y estilos de trabajo distintos.

También es posible estudiar y trabajar al mismo tiempo. Esta combinación proporciona experiencia e ingresos, pero requiere una organización exigente. La cantidad de materias, los horarios de viaje y el cansancio son variables reales. A veces, avanzar más lentamente en los estudios es una decisión razonable para poder sostenerlos. No debería interpretarse automáticamente como falta de compromiso.

Otra opción consiste en comenzar con una formación corta y continuar después. Un joven puede cursar una tecnicatura, trabajar y luego completar una licenciatura si encuentra una articulación académica adecuada. Las trayectorias no tienen por qué ser lineales. Aprender una especialidad durante dos años no significa abandonar la educación para siempre.

Pienso que el mensaje dirigido a quienes egresan debería ser más amplio que «elegí ya una carrera para toda la vida». Sería mejor invitarlos a construir decisiones revisables, basadas en información y experiencias. La formación inicial es importante, pero la posibilidad de actualizarse y cambiar de rumbo también forma parte de una vida laboral saludable.

Tecnología, inteligencia artificial y nuevos perfiles

La expansión de la tecnología digital ha creado nuevas tareas y transformado otras que existían desde hace décadas. El desarrollo de software, el soporte informático, la administración de sistemas, el diseño digital y el análisis de datos son ejemplos conocidos, pero no agotan el panorama. También hay empleos tradicionales que ahora utilizan plataformas de ventas, sistemas de gestión, herramientas de comunicación y aplicaciones para organizar pedidos o turnos.

La inteligencia artificial despierta expectativas y temores. Algunos imaginan que eliminará todos los empleos; otros aseguran que solo traerá oportunidades. Ninguna afirmación tan absoluta permite comprender bien el problema. Lo más razonable es reconocer que ciertas tareas pueden automatizarse, otras cambiarán y también podrán aparecer actividades nuevas. Los resultados dependerán de las empresas, la formación de los trabajadores y las decisiones sociales.

Aprender a utilizar herramientas digitales puede ser útil para jóvenes interesados en campos muy distintos. Un mecánico puede consultar manuales técnicos; un comerciante, organizar ventas; un estudiante, mejorar sus presentaciones. Sin embargo, utilizar una aplicación no equivale a comprender su funcionamiento ni garantiza encontrar empleo. La capacidad de verificar resultados, proteger datos y resolver problemas sigue siendo importante.

El trabajo remoto se presenta frecuentemente como una posibilidad atractiva: trabajar desde casa o para organizaciones de otros lugares. Pero requiere condiciones concretas, como conectividad, equipamiento, habilidades demostrables y, en muchos casos, conocimientos de idiomas. También puede implicar horarios y formas de contratación que deben evaluarse cuidadosamente. No todos los anuncios de empleo remoto son confiables, y ninguna promesa de ingresos rápidos debería aceptarse sin una investigación previa.

Además de conocimientos técnicos, las empresas necesitan personas capaces de explicar problemas, colaborar con equipos y aprender a adaptarse a los cambios. La creatividad y el pensamiento crítico pueden ayudar a aprovechar la tecnología sin depender por completo de ella.

Desde mi punto de vista, el mejor consejo no es elegir una carrera porque hoy parezca moderna, sino desarrollar curiosidad y capacidad de aprendizaje. Un joven que sabe adaptarse tendrá más herramientas para atravesar transformaciones futuras. La tecnología debe verse como una herramienta poderosa, no como una respuesta automática a todas las dificultades laborales.

Emprendimientos y trabajo independiente

Otra alternativa que suele aparecer al pensar en el futuro es el emprendimiento. Vender productos, brindar servicios, reparar equipos, cocinar por encargo o gestionar un pequeño comercio son formas posibles de generar ingresos. Para algunas personas, emprender permite aprovechar una habilidad propia y organizar sus tiempos. Sin embargo, también supone riesgos que conviene analizar antes de invertir dinero.

Una idea atractiva no alcanza por sí sola para sostener una actividad. Es necesario identificar a quién se ofrecerá el producto, cuánto cuesta producirlo, qué precio podría pagarse y cuáles son los gastos de materiales, transporte, herramientas, impuestos y comunicación. Un emprendimiento puede vender mucho y, aun así,

perder dinero si no controla sus costos. Por esa razón, las nociones básicas de administración son tan importantes como la habilidad técnica.

Las redes sociales facilitan mostrar productos, pero la visibilidad no se convierte automáticamente en clientes. Los pedidos deben entregarse, los reclamos tienen que resolverse y la calidad necesita mantenerse. A medida que crece la actividad, también aparecen responsabilidades relacionadas con la formalización y la organización. Trabajar por cuenta propia no significa estar fuera de las reglas o de las obligaciones.

Conviene empezar con pruebas pequeñas cuando sea posible, escuchar opiniones y evitar endeudarse sin conocer la demanda. Un joven interesado en fabricar muebles podría comenzar con encargos limitados, calcular los tiempos reales y guardar registros antes de ampliar su proyecto. Si ofrece servicios digitales, podría preparar muestras de trabajo y establecer acuerdos claros sobre los plazos y los pagos.

También hay que reconocer una diferencia fundamental: emprender por elección no es lo mismo que hacerlo porque no existe otra fuente de ingresos. En el segundo caso, puede haber mayor vulnerabilidad, falta de capital y dificultad para absorber pérdidas. Idealizar el emprendimiento como una solución segura puede trasladar toda la responsabilidad a quien menos recursos tiene.

Creo que el trabajo independiente merece ser valorado, pero debe presentarse con equilibrio. Puede ofrecer libertad y aprendizaje, aunque no siempre genera estabilidad inmediata. Lo importante es evaluar los riesgos con información, buscar asesoramiento y construir una actividad que respete tanto a los clientes como a quien trabaja.

Derechos laborales y condiciones dignas

Hablar de salidas laborales implica analizar no solo dónde trabajar, sino también en qué condiciones hacerlo. Un empleo puede ofrecer ingresos y, al mismo tiempo, presentar problemas serios si no respeta los descansos, la seguridad o la registración. Para quienes comienzan, la falta de información puede hacer más difícil detectar situaciones abusivas. Conocer los derechos es una forma de protección y también una responsabilidad de la educación secundaria.

La formalidad laboral se relaciona con la registración y el acceso a las protecciones que correspondan según la modalidad de trabajo

El desafío del primer empleo

Uno de los problemas más conocidos de quienes buscan su primer trabajo es la exigencia de experiencia previa. Muchas publicaciones laborales solicitan haber trabajado antes, manejar programas específicos o contar con referencias. Pero si todas las empresas piden experiencia, ¿dónde puede adquirirla alguien que recién

termina la secundaria? Esta contradicción explica parte de la frustración que sienten numerosos jóvenes al enviar currículums sin obtener respuesta.

La experiencia puede construirse de distintas maneras. Las prácticas profesionalizantes supervisadas, las pasantías que respetan su marco legal, las actividades comunitarias, los proyectos escolares y las capacitaciones con ejercicios reales ayudan a demostrar conocimientos. Por ejemplo, administrar las redes de un emprendimiento familiar permite practicar la organización, la redacción y la atención al cliente. Reparar computadoras de conocidos puede ser un punto de partida para comprender el soporte técnico. Estas actividades no reemplazan automáticamente un empleo registrado, pero pueden servir para mostrar habilidades concretas.

También importa la manera de presentarse. Un currículum para el primer empleo no necesita inventar antecedentes. Puede incluir estudios, cursos, manejo de herramientas, idiomas, proyectos y disponibilidad. Lo esencial es que sea claro y verdadero. Una entrevista, por su parte, no consiste en repetir respuestas memorizadas, sino en explicar qué se sabe hacer, qué se quiere aprender y cuáles son las responsabilidades que se pueden asumir.

El Estado cuenta con herramientas de orientación y formación. El Portal Empleo de Argentina permite registrarse incluso sin experiencia laboral y acceder a información sobre búsquedas, cursos y talleres, según los requisitos de cada programa (Portal Empleo, s. f.). Estos recursos pueden colaborar en la búsqueda, aunque registrarse no garantiza conseguir un puesto.

Creo que el primer empleo debería ser una oportunidad de aprendizaje real. Las empresas pueden contribuir ofreciendo tareas iniciales razonables, capacitación y acompañamiento. Las escuelas también pueden enseñar a redactar un currículum, prepararse para una entrevista y reconocer condiciones laborales adecuadas. De ese modo, se evita que el acceso dependa únicamente de conocer a alguien que pueda recomendar al aspirante.

La búsqueda suele exigir paciencia. Recibir una respuesta negativa no demuestra incapacidad. Es conveniente revisar las estrategias y continuar capacitándose, pero también reconocer que el resultado depende de circunstancias ajenas a la voluntad individual.

Un análisis sobre las oportunidades laborales de las mujeres jóvenes (18 a 27 años) en Gran La Plata

Azul Riva Giraldi

RESUMEN

El presente ensayo de investigación analiza la situación laboral y las oportunidades de inserción ocupacional de las mujeres jóvenes de 18 a 27 años en el aglomerado urbano de Gran La Plata (que comprende la ciudad de La Plata, Berisso y Ensenada). A pesar de que las mujeres jóvenes logran mayores niveles de graduación en la escuela secundaria que los varones de su misma edad, esta ventaja educativa no se traduce de manera automática en empleos estables ni en mejores salarios. El estudio indaga cómo la asignación de las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas dentro del hogar, junto con el nivel socioeconómico de la familia de origen, condicionan las posibilidades de conseguir un empleo formal. A partir del análisis de datos estadísticos oficiales de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) y estudios sociológicos sobre juventud, se demuestra que la falta de infraestructura pública de cuidado y la discriminación en el mercado laboral generan desigualdades profundas, limitando el desarrollo personal y profesional de las mujeres jóvenes en la región.

Introducción

Cuando las personas están terminando la escuela secundaria y se acercan a los 18 años, empieza una etapa llena de decisiones e incertidumbres. El paso hacia la vida adulta implica pensar qué hacer al terminar el colegio: si continuar estudiando una carrera universitaria o terciaria, si salir inmediatamente a buscar trabajo para independizarse o si combinar ambas actividades. Sin embargo, la experiencia muestra que las posibilidades no son las mismas para todas las personas. En el aglomerado urbano de Gran La Plata, compuesto por la ciudad capital de la provincia de Buenos Aires y los municipios vecinos de Berisso y Ensenada, las oportunidades laborales para las mujeres jóvenes de 18 a 27 años están marcadas por desigualdades muy claras.

A primera vista, se observa una situación contradictoria que llama la atención. En las últimas décadas, las mujeres jóvenes han alcanzado un rendimiento escolar muy destacado: se gradúan de la escuela secundaria en mayor proporción que los varones de su misma edad. A nivel general, la diferencia en la obtención del título secundario es de 10 puntos porcentuales a favor de las mujeres, y en las zonas de menores ingresos de la región esta ventaja llega a ser de 14,2 puntos. Cualquiera podría pensar que, al tener un título secundario y mayor escolaridad, las mujeres jóvenes tendrían más facilidades para conseguir buenos empleos. Sin embargo, los datos de las encuestas de empleo muestran todo lo contrario: son las mujeres de 18 a 27 años quienes registran las menores tasas de participación laboral, así como los niveles más altos de desempleo e informalidad laboral.

Ante esta realidad, surge la pregunta central de este ensayo de investigación: ¿Por qué tener más años de estudio no les garantiza a las mujeres jóvenes acceder a trabajos estables y bien remunerados en Gran La Plata? ¿De qué manera influyen

las tareas domésticas no remuneradas, la presencia de niños en el hogar y la situación económica de la familia en las oportunidades de conseguir trabajo? A lo largo de este escrito se busca responder a estos interrogantes, analizando la información estadística oficial y la bibliografía sobre sociología del trabajo.

La hipótesis principal que sostiene este ensayo es que las oportunidades laborales de las mujeres jóvenes de 18 a 27 años no dependen únicamente de sus ganas de trabajar ni de sus títulos educativos, sino que están condicionadas por la forma en que la sociedad organiza las tareas del hogar y del cuidado de los hijos. Dado que estas responsabilidades recaen de manera desigual sobre las mujeres, y ante la falta de espacios públicos suficientes para cuidar a los niños, muchas jóvenes se ven obligadas a posponer sus estudios o sus empleos. Esta situación se vuelve todavía más difícil para quienes viven en hogares de bajos recursos, convirtiendo al título secundario en un requisito necesario pero que por sí solo no alcanza para superar las barreras del mercado de trabajo.

Para desarrollar esta investigación, el trabajo se organiza en diferentes secciones. En el segundo capítulo se examina el panorama del mercado de trabajo en Gran La Plata, analizando las tasas de empleo y desocupación. En el tercer capítulo se profundiza en el sistema educativo y en las razones por las cuales mujeres y varones abandonan la escuela. En el cuarto capítulo se analiza la carga horaria del trabajo doméstico no remunerado. En el quinto capítulo se describen los cuatro tipos de caminos o trayectorias laborales que siguen las jóvenes según su situación social. Finalmente, en el sexto capítulo se presentan las conclusiones del estudio y algunas propuestas de políticas públicas.

El mercado de trabajo en Gran La Plata: Actividad, empleo y desocupación

Para comprender cómo afecta esta problemática a la región, es necesario analizar primero las características productivas y sociales del Gran La Plata. La región combina tres realidades muy marcadas: por un lado, la ciudad de La Plata es la sede administrativa del gobierno provincial y alberga a la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), lo que genera un gran movimiento de estudiantes, profesionales y empleados públicos. Por otro lado, Berisso y Ensenada aportan una tradición industrial y portuaria importante. Sin embargo, alrededor de estos centros urbanos existen extensos barrios populares y periferias donde predominan la vivienda precaria, los empleos no registrados y la escasez de servicios públicos.

En esta estructura económica, el grupo de edad que va de los 18 a los 27 años constituye una etapa clave. Es el momento de la vida en el que se busca lograr la autonomía económica, conseguir un primer trabajo formal o continuar carreras universitarias. Sin embargo, el mercado laboral no ofrece las mismas oportunidades para todos. En Argentina, los puestos de trabajo formales —con aportes jubilatorios, obra social y vacaciones pagas— son escasos para la juventud, relegando a una

gran parte de los jóvenes a empleos informales, comercios de barrio, empleos temporales o tareas no registradas.

Indicadores ocupacionales por sexo en el grupo de 18 a 27 años

Al revisar los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) realizada por el INDEC, se observa una diferencia constante entre los indicadores laborales de las mujeres jóvenes y los de los varones de su misma edad. Las principales variables que miden el mercado laboral son la tasa de actividad (las personas que trabajan o buscan trabajo activamente), la tasa de empleo (las personas que efectivamente tienen un trabajo) y la tasa de desocupación (quienes buscan trabajo pero no lo consiguen).

Indicador Laboral (EPH)	**Mujeres Jóvenes (18-27)**	**Varones Jóvenes (18-27)**
Tasa de Actividad	Menor participación (se retiran por cuidado)	Alta participación (presión por proveer)
Tasa de Desocupación	El nivel más alto del mercado (hasta 25%)	Elevado, pero menor que en mujeres
Tipo de Jornada Laboral	Predominio de jornadas reducidas (subempleo)	Concentración en jornadas completas

Como se aprecia en la tabla anterior, las mujeres jóvenes muestran la menor participación dentro del mercado de trabajo. Durante mucho tiempo, algunas teorías económicas tradicionales intentaron explicar esto diciendo que las mujeres 'elegían' quedarse en sus casas o dedicarse únicamente a estudiar. Sin embargo, la investigación demuestra que en la gran mayoría de los casos no se trata de una elección libre, sino de una falta de opciones reales. Muchas jóvenes quisieran trabajar para tener sus propios ingresos, pero deben quedarse en sus hogares cuidando a hermanos menores, hijos o familiares enfermos porque sus familias no pueden pagar una guardería privada ni contratar ayuda externa.

Por otro lado, cuando las mujeres de 18 a 27 años salen activamente a buscar empleo, se encuentran con la tasa de desocupación más alta de todo el sistema económico. Muchas empresas y comercios aplican prejuicios a la hora de contratar personal. Existe la falsa idea de que contratar a una mujer joven representa un 'riesgo' ante la posibilidad de que quede embarazada o de que deba faltar si un hijo

se enferma. Este criterio discriminatorio no se aplica con los varones jóvenes; de hecho, a los varones a menudo se los contrata pensando en que 'necesitan trabajar' para mantener a una familia, mientras que a las mujeres se les exige demostrar una disponibilidad horaria absoluta que resulta casi imposible de cumplir si tienen personas a cargo.

La influencia de la situación económica familiar

Las dificultades para conseguir empleo no afectan de la misma manera a todas las mujeres jóvenes de Gran La Plata. El nivel socioeconómico del hogar de origen actúa como un factor que agranda las diferencias. Al clasificar a los hogares según sus ingresos económicos (desde el sector de menores recursos hasta el de mayores ingresos), los datos estadísticos revelan una brecha profunda:

Nivel Socioeconómico	**Tasa de Actividad**	**Tasa de Empleo**	**Tasa de Desocupación**
Sector Bajo	30,9%	23,1%	25,2%
Sector Medio	50,9%	44,7%	12,1%
Sector Alto	70,5%	68,0%	3,5%

Los números mostrados en la tabla son impactantes. En los sectores de mayores ingresos de La Plata, más del 70% de las mujeres jóvenes trabaja o busca trabajo, y la desocupación en ese grupo es de solo un 3,5%. En cambio, en los barrios de menores ingresos, solo el 30,9% de las jóvenes participa del mercado laboral, y entre las que buscan trabajo, una de cada cuatro no lo encuentra (25,2% de desocupación). Esta diferencia muestra que la clase social de la familia determina en gran medida las oportunidades reales de ingresar al mundo del trabajo.

La educación secundaria y el valor del título

En Argentina, la escuela secundaria es obligatoria por ley desde el año 2006. Para cualquier persona joven, terminar el colegio se considera el paso básico e indispensable para conseguir un trabajo decente o ingresar a la educación superior. En la región de Gran La Plata existe una amplia oferta de escuelas secundarias públicas, colegios dependientes de la universidad y escuelas privadas. Sin embargo,

la relación entre el título secundario y la búsqueda de trabajo esconde aspectos que merecen ser analizados con detenimiento.

La tasa de graduación de las mujeres jóvenes

Uno de los fenómenos más interesantes de los últimos años es el avance educativo de las mujeres. Si se analiza al grupo de jóvenes de entre 19 y 24 años, se observa que las mujeres se gradúan de la escuela secundaria en mayor proporción que los varones. A nivel promedio general, las mujeres superan a los varones por 10 puntos porcentuales en la finalización de los estudios secundarios. Lo más destacado es que esta ventaja educativa se amplía en los sectores de menores recursos económicos, donde la brecha llega a ser de 14,2 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Esto demuestra el enorme esfuerzo que realizan las jóvenes de barrios populares por terminar la escuela, superando dificultades económicas y sociales. Las mujeres jóvenes perciben a la educación como una herramienta fundamental para progresar en la vida, tener proyectos propios y evitar depender económicamente de otras personas. Sin embargo, cuando estas mismas graduadas salen con su título secundario a buscar trabajo en la región, se encuentran con que el mercado no les abre las puertas de la misma manera que a los hombres.

Razones de abandono escolar: trabajo pago versus trabajo en el hogar

Aunque las mujeres se gradúan más, el abandono escolar sigue siendo un problema en los sectores populares. Lo que resulta revelador es analizar por qué razones dejan la escuela los varones y por qué razones la dejan las mujeres. Según los datos de la Encuesta Nacional de Jóvenes, los motivos principales son completamente distintos según el sexo:

Causa Principal de Abandono Escolar	**Varones Jóvenes (%)**	**Mujeres Jóvenes (%)**
Ingreso al mercado de trabajo (empleo remunerado)	42,2%	14,8%
Embarazo, maternidad o paternidad	4,5%	29,8%

Tareas domésticas y cuidado de familiares	7,3%	11,4%
Falta de interés o dificultades académicas	23,7%	15,3%

Los datos de la tabla muestran con claridad dos realidades diferentes. En el caso de los varones jóvenes, la causa principal para dejar el colegio es salir a trabajar a un empleo pago (42,2%), ya sea en la construcción, el comercio o changas informales. En cambio, en el caso de las mujeres jóvenes, la razón principal para interrumpir los estudios está ligada a responsabilidades del hogar: el embarazo o la maternidad temprana (29,8%) y la necesidad de quedarse a cuidar familiares o hacer tareas domésticas (11,4%). Es decir, la suma de responsabilidades de cuidado en el hogar explica más del 41% de las deserciones escolares femeninas.

Por qué el título secundario ya no alcanza por sí solo

Tradicionalmente se pensaba que a mayor nivel de estudio correspondía automáticamente un mejor empleo y un salario más alto. Sin embargo, en el caso de las mujeres jóvenes de Gran La Plata, esto no funciona de manera automática. Para un varón joven, tener el secundario completo muchas veces le permite ingresar a un empleo en el transporte, una fábrica o un taller. En cambio, para las mujeres jóvenes, el título secundario se ha convertido en un requisito obligatorio que apenas les permite competir, pero que no les garantiza conseguir un trabajo registrado.

Las estadísticas muestran que una mujer joven con secundario incompleto tiene poquísimas chances de ingresar al mercado laboral formal (su tasa de actividad es del 40,6%). Cuando logran terminar el secundario, sus posibilidades mejoran, pero para acceder a un puesto administrativo o profesional estable, el mercado laboral les exige haber ingresado a la facultad o contar con estudios terciarios completos (donde la tasa de actividad sube al 85,4%). Existe una exigencia de mayor titulación hacia las mujeres para los mismos puestos que ocupan hombres con menor nivel educativo.

El trabajo invisible del hogar y el cuidado de personas

Para entender la raíz de la desigualdad laboral entre varones y mujeres, es fundamental mirar lo que ocurre dentro de los hogares. Habitualmente se denomina 'trabajo' únicamente a aquellas actividades por las que se recibe un sueldo a fin de mes. Sin embargo, cocinar, limpiar la casa, lavar la ropa, llevar a los chicos al colegio, ayudarlos con la tarea y cuidar a los adultos mayores son tareas que

requieren un enorme esfuerzo físico y mental, y que resultan indispensables para que la sociedad funcione todos los días.

La distribución asimétrica del tiempo de cuidado

Las encuestas sobre uso del tiempo en Argentina muestran que el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado está repartido de forma muy desigual. Mientras que solo un 21,3% de los varones jóvenes realiza tareas habituales de cuidado de niños en sus casas, entre las mujeres jóvenes este porcentaje se eleva al 46,6%. A medida que las jóvenes avanzan en el tramo de los 18 a los 27 años y tienen sus propios hijos o deben cuidar a sus hermanos, esta carga horaria se vuelve muy pesada.

Las mujeres jóvenes que cuidan a niños o familiares dedican a esta labor un promedio de 68 horas semanales. Si se calcula esa cifra, representa casi 10 horas diarias dedicadas exclusivamente al trabajo del hogar no pagado. En comparación, los varones jóvenes que colaboran en el cuidado dedican en promedio 30 horas semanales. Estar a cargo del hogar durante 10 horas al día deja poquísimo tiempo libre para buscar trabajo, ir a entrevistas laborales, cumplir horarios en un comercio o cursar materias en la universidad. Como consecuencia de esto, un 42,1% de las mujeres jóvenes de la región debió abandonar sus estudios o su empleo para dedicarse al cuidado, mientras que solo el 12,9% de los varones tuvo que tomar una decisión similar.

El impacto de la presencia de niños en la familia

La presencia de niños menores de 10 años en la vivienda genera efectos completamente opuestos en varones y en mujeres. En el caso de los varones jóvenes, la llegada de un hijo o la presencia de chicos en la casa hace que aumente su tasa de participación laboral. El varón siente la presión social y económica de salir a buscar ingresos para mantener el hogar. En el caso de las mujeres jóvenes ocurre lo contrario: la llegada de niños provoca que disminuya su tasa de empleo fuera de la casa. Al no contar con una red de apoyo ni con jardines maternales accesibles en su barrio, la joven debe asumir la crianza de manera directa, quedando afuera del mercado laboral.

El mito de las personas jóvenes que "no estudian ni trabajan"

En los medios de comunicación y en discusiones políticas a menudo se utiliza la sigla 'Ni-Ni' para referirse a las personas jóvenes que presuntamente 'ni estudian ni trabajan'. Muchas veces se presenta a este grupo como personas desinteresadas o apáticas. Sin embargo, al analizar los datos con mayor profundidad, se descubre que esta etiqueta es injusta y falsa, especialmente para las mujeres.

En los barrios populares de Gran La Plata, más del 20% de las mujeres jóvenes queda clasificada dentro de esa categoría. Pero la realidad es que más del 70% de las mujeres así etiquetadas son madres jóvenes o cuidadoras a tiempo completo en

sus viviendas. Se encargan de la crianza de los hijos, de preparar la comida, limpiar la casa y cuidar a familiares enfermos. No están inactivas ni descansando: están realizando un trabajo diario muy duro e invisible que ahorra dinero al hogar, pero por el cual no reciben ningún salario ni reconocimiento social. Hablar de 'mujeres confinadas a las tareas del hogar' o en 'domesticidad obligada' refleja con mucha mayor precisión su situación real.

Tipos de trayectorias laborales según la situación económica

Al observar el conjunto de las mujeres jóvenes de 18 a 27 años en Gran La Plata, queda claro que no todas viven la misma experiencia. Las combinaciones entre la situación económica familiar, el nivel de estudio alcanzado y la presencia o ausencia de hijos dan lugar a diferentes caminos o 'trayectorias' de vida. A partir de las investigaciones sociológicas sobre juventud en la región, se pueden identificar cuatro tipos principales de trayectorias:

a- Trayectorias universitarias con empleos ocasionales

Corresponde a jóvenes que pertenecen a sectores medios y altos de La Plata. Cuentan con el respaldo económico de sus familias para sostenerse mientras estudian carreras en la Universidad Nacional de La Plata o en institutos terciarios. No tienen hijos a cargo ni responsabilidades de cuidado en sus casas. Si trabajan, lo hacen en empleos de pocas horas o trabajos temporales que no interfieran con las cursadas ni con sus exámenes. Su meta principal es obtener un título profesional para insertarse más adelante en empleos de buena calidad.

b- Trayectorias laborales formales y consolidadas

Comprende a mujeres jóvenes que han logrado ingresar a empleos registrados en el sector público (como dependencias estatales o escuelas), comercios formales o empresas de servicios. Generalmente cuentan con el título secundario completo y estudios superiores en marcha, y han contado con contactos familiares o redes de recomendación que les permitieron acceder a un puesto formal. Disponen de recibo de sueldo, obra social y licencias pagas.

c- Trayectorias de empleo precarizado y changas informales

Abarca a jóvenes de sectores populares que necesitan generar ingresos propios de forma urgente pero no consiguen empleos formales. Rotan constantemente entre empleos informales en comercios de barrio, atención al público no registrada, gastronomía, servicio doméstico sin aportes o venta ambulante. Sufren jornadas de trabajo largas, salarios muy bajos por debajo del mínimo y una alta inestabilidad, pasando con frecuencia por períodos de desocupación.

d- Trayectorias dedicadas de forma exclusiva al cuidado del hogar

Representa la situación de mujeres jóvenes de sectores de bajos recursos que han sido madres a temprana edad o que deben quedarse a cuidar a hermanos menores e integrantes de la familia. Ante la imposibilidad de pagar una guardería privada y la falta de puestos de trabajo cerca de sus barrios, dejan la escuela o sus búsquedas laborales y quedan atrapadas en el trabajo doméstico no remunerado del hogar. No cuentan con ingresos propios, lo que limita su autonomía económica.

La comparación de estas cuatro trayectorias muestra cómo la desigualdad social y de género se combinan. Mientras que una joven de clase media puede dedicar sus años entre los 18 y los 27 a formarse en la universidad y construir su futuro profesional, una joven del mismo tramo de edad en un barrio popular enfrenta barreras enormes para salir de la informalidad o de las tareas del hogar. El origen familiar y el reparto de los cuidados terminan definiendo el destino laboral.

Conclusiones

A lo largo de este ensayo de investigación se ha examinado la compleja realidad que enfrentan las mujeres jóvenes de 18 a 27 años en el aglomerado urbano de Gran La Plata. Los datos y el análisis desarrollados permiten confirmar la hipótesis planteada al comienzo: las oportunidades de conseguir un trabajo digno no dependen únicamente del mérito individual ni del esfuerzo por terminar la escuela secundaria, sino de factores sociales estructurales donde la división del trabajo doméstico y el nivel socioeconómico juegan un rol determinante.

Las principales conclusiones a las que se llega con este estudio son las siguientes:

• El esfuerzo educativo no alcanza por sí solo: A pesar de que las mujeres jóvenes tienen mejores tasas de graduación secundaria que los varones, esto no se refleja en el mercado laboral. Las mujeres sufren las mayores tasas de desocupación (hasta 25% en sectores bajos) e informalidad, demostrando que el título secundario es un piso necesario pero insuficiente.

• El peso de las tareas de cuidado no pagadas: La responsabilidad del cuidado de los hijos y del hogar sigue recayendo en forma desproporcionada sobre las mujeres jóvenes (46,6% participa frente al 21,3% de los varones), con una carga de hasta 68 horas semanales. Esta situación provoca que más del 42% de ellas deba suspender sus estudios o sus empleos.

• La brecha económica entre barrios: Las jóvenes de sectores de mayores recursos pueden pagar guarderías o contratar ayuda en el hogar, lo que les permite estudiar y trabajar (70,5% de actividad). En cambio, las jóvenes de sectores populares no tienen esa opción y quedan relegadas al trabajo del hogar no remunerado.

Referencias bibliográficas

Binstock, G., & Cerrutti, M. (2005). Carreras truncadas: el abandono escolar en el nivel medio en la Argentina. UNICEF.

Garino, D. (2022). Trayectorias laborales juveniles: la incidencia del nivel secundario en los itinerarios. Trabajo y Sociedad, 23(38), 337-362.

INDEC. (2023). Encuesta Permanente de Hogares (EPH): Indicadores socioeconómicos del aglomerado Gran La Plata. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Jacinto, C. (Comp.). (2010). La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones y subjetividades. Teseo / IDES.

Millenaar, V. (2014). Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: El lugar de los programas de formación profesional. Trabajo y Sociedad, (22), 211-230.

Miranda, A. (2010). Educación secundaria, desigualdad y género en Argentina. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 15(45), 571-598.

OIT. (2013). Trabajo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción. Oficina Regional de la OIT.

Pérez, P. E. (2018). Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente. Revista Reflexiones, 97(1), 85-98.

Pérez, P. E., Deleo, C., & Fernández Massi, M. (2013). Desigualdades sociales en trayectorias laborales de jóvenes en la Argentina. Revista Latinoamericana de Población, 7(13), 61-89.

Saraví, G. (2015). Juventudes Fragmentadas. Socialización, Clase y Cultura en la Construcción de la Desigualdad. FLACSO / CIESAS.

Oportunidades y Condiciones Laborales de Personas No Cisgénero en Argentina: Un Análisis sobre la Inclusión, las Barreras y el Derecho al Trabajo Digno



Matilda Murphy

Introducción: Buscar trabajo siendo una persona trans o no binaria

Al finalizar los estudios secundarios, una de las preguntas que más acompaña a la juventud es qué va a pasar con el futuro. Conseguir un trabajo formal y digno no representa únicamente recibir un sueldo a fin de mes, sino que constituye la puerta de entrada para lograr la autonomía personal, poder alquilar una vivienda, sostener la economía cotidiana y construir un proyecto de vida propio. Sin embargo, al estudiar el funcionamiento del mercado de trabajo en Argentina, es evidente que no todas las personas jóvenes parten desde el mismo lugar ni cuentan con las mismas oportunidades de inserción.

Para entender esta situación, es necesario aclarar con sencillez qué significa ser una persona no cisgénero. Esta categoría abarca a transfeminidades, transmasculinidades y personas no binarias. En términos cotidianos, implica que la identidad de género que la persona siente y vive internamente no coincide con el sexo que le fue asignado al nacer. Es fundamental remarcar que la diversidad de identidades de género es una vivencia humana totalmente natural y legítima, y de ninguna manera constituye una enfermedad ni una conducta anormal.

Al observar lo que ocurre en la juventud, los datos del estudio de Eymann et al. (2022) muestran una realidad sumamente dinámica. Un 3,3% de la juventud (un 2,9% en mujeres y un 4,3% en varones) se percibe con una identidad de género diferente a su sexo de nacimiento. Además, ese mismo estudio señala que un 26% de los jóvenes no identifica su orientación sexual dentro de la heteronormatividad y que un 5,3% manifiesta tener dudas sobre su propia identidad de género. Estos números demuestran que las identidades no son encasillamientos rígidos, sino vivencias que se exploran y expresan de múltiples maneras durante la etapa juvenil.

Sin embargo, cuando se contrasta la ilusión de las personas jóvenes por salir adelante con la realidad de las cifras del mercado de trabajo en Argentina, surge un panorama complejo. La brecha entre las aspiraciones juveniles de autonomía y las profundas desigualdades estructurales del mercado laboral afecta de manera drástica a las personas no cisgénero, reduciendo sus posibilidades de acceder a un empleo de calidad.

Datos e indicadores laborales: Brechas, informalidad y la desprotección en cifras

Para medir lo que sucede en el mundo del trabajo, habitualmente se recurre a censos y encuestas oficiales. Sin embargo, la Unidad de Género y Economía (UGE, 2026) advierte sobre un problema metodológico central: la invisibilización estadística. Los relevamientos tradicionales como la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC registran únicamente la variable sexo bajo un esquema strictly binario de mujer o varón. Al no registrarse las identidades de género

autopercibidas, la población no cisgénero queda excluida de los conteos oficiales. Por lo tanto, los indicadores generales de informalidad y desempleo juvenil funcionan solo como un piso conservador; en la realidad, la situación de las personas trans y no binarias es mucho más grave debido a la discriminación acumulada y al rechazo familiar temprano.

Si se miran las cifras generales del empleo joven recopiladas por la UGE (2026), la precarización muestra diferencias de género muy marcadas. La tasa de informalidad afecta al 54,4% de la juventud en promedio, pero al desglosarla se observa que alcanza al 52,5% en los varones jóvenes frente a un 56,6% en las mujeres jóvenes, demostrando cómo las desigualdades de género profundizan la precariedad laboral. Asimismo, el desempleo juvenil muestra brechas alarmantes, llegando a picos del 19,9% en las mujeres jóvenes frente a valores sustancialmente menores en los varones.

Para entender el impacto real de esta precariedad en la vida cotidiana, la UGE elaboró el Índice de Riesgo de Vulnerabilidad (IRV), un indicador que cruza el nivel educativo alcanzado con la calidad del empleo obtenido. Este índice revela que el 58,6% de la juventud presenta algún tipo de riesgo socio-laboral. En detalle, un 25,9% se ubica en riesgo bajo, un 24,7% en riesgo medio y un 8,0% en riesgo alto. Dentro del nivel de riesgo alto se observa además una clara brecha de género, afectando al 9,8% de las mujeres jóvenes frente al 6,4% de los varones, representando las mujeres un 60% de dicho grupo. La población no cisgénero suele quedar empujada a los escalones de riesgo más elevado (medio y alto) porque a la falta de trabajo se le suman el abandono escolar forzado y la falta de redes de apoyo.

Es clave comprender el mecanismo conceptual que vincula estos primeros empleos precarios con las dificultades del futuro. Las teorías económicas del mercado de trabajo analizadas por la UGE (2026) denominan a este fenómeno el efecto cicatriz. Las experiencias tempranas de desempleo y de informalidad prolongada actúan como una marca estigmatizante que penaliza el recorrido profesional posterior. Pasar por períodos de desocupación o trabajar sin contratos formales en la juventud reduce sensiblemente las probabilidades futuras de acceder a empleos de calidad y disminuye las aspiraciones salariales en la vida adulta. En el caso de las personas no cisgénero, el efecto cicatriz resulta aún más profundo, pues el rechazo inicial no solo les resta experiencia laboral, sino que las condena a un circuito perpetuo de empleos inestables.

Las consecuencias de estas cifras no se quedan en el presente. Estar atrapado en la informalidad significa trabajar sin contrato formal, sin obra social y sin aportes jubilatorios ni previsionales continuos. Cuando una persona no cisgénero pasa su vida laboral cambiando de un trabajo precario a otro o saltando del empleo informal al desempleo, se le impide acumular los años de aportes necesarios para asegurarse un haber jubilatorio. De esta manera, las dinámicas del mercado laboral

condenan a estas personas a la desprotección económica y a la extrema vulnerabilidad cuando llegan a la vejez.

Principales barreras en el acceso y la permanencia laboral

A partir del análisis de los estudios e investigaciones sociales, es posible clasificar los obstáculos concretos que enfrentan las personas no cisgénero en cuatro barreras principales.

La primera barrera corresponde a los prejuicios y sesgos en las entrevistas laborales. Al momento de presentar un currículum o asistir a una entrevista, suelen pesar más los estereotipos sobre la apariencia que la idoneidad profesional del candidato. Según la investigación de Eymann et al. (2022), un 9,9% de los jóvenes con expresiones u orientaciones no heteronormativas sufrió situaciones directas de discriminación por su identidad o preferencia.

La segunda barrera es la presión de encajar en la cisnormatividad. En los entornos laborales persiste la exigencia de adaptarse a patrones rígidos que presuponen que todo el mundo debe comportarse, vestirse, peinarse y hablar según el sexo asignado al nacer. Si una persona trans o no binaria rompe con esa expectativa, suele sufrir marginación, sanciones informales o la amenaza constante de perder el puesto de trabajo.

La tercera barrera radica en el maltrato cotidiano y la ausencia de protocolos institucionales. La experiencia diaria dentro del empleo se vuelve hostil cuando no existen reglas claras de trato digno. Es habitual la negativa a respetar el nombre autopercibido y los pronombres elegidos, así como el acoso no sanctioned y la falta de protocolos eficaces para frenar las burlas y garantizar un ambiente laboral saludable.

La cuarta barrera se relaciona con la sobrecarga de tareas de cuidado no remuneradas y la expulsión temprana. Muchas personas no cisgénero son expulsadas de sus hogares a edades tempranas por prejuicios familiares, lo que las priva de redes de contención económica. En la experiencia diaria de la escuela secundaria, se observa cómo muchas estudiantes y jóvenes no cisgénero faltan seguido a clase o terminan abandonando los estudios porque deben asumir de forma temprana el cuidado de sus hermanos menores o familiares enfermos. Esta misma realidad se traslada al mundo adulto: de acuerdo con la ENUT/UGE, las identidades feminizadas dedican en promedio 5 horas y 46 minutos diarios a cuidar y limpiar, frente a las 2 horas y 26 minutos de los varones. Esta brecha desproporcionada reduce drásticamente el tiempo disponible para capacitarse o salir a buscar un empleo de calidad.

El rol del Estado y los marcos legales: De los derechos conquistados a la realidad presupuestaria

En Argentina se han logrado avances legislativos fundamentales que son reconocidos internacionalmente. La Ley de Identidad de Género established el derecho inalienable al trato digno, al libre desarrollo personal y al reconocimiento de la identidad autopercibida en todos los ámbitos. Tiempo después, la sanción de la Ley de Cupo Laboral Trans marcó un hito al exigir que el Estado reserve una proporción no inferior al 1% de la totalidad de los cargos y contratos en el sector público nacional para personas trans y no binarias. El cupo laboral constituye una medida de reparación histórica y una oportunidad concreta de vida digna para quienes fueron sistemáticamente excluidos de los circuitos formales de empleo.

A pesar de la enorme trascendencia de estas leyes, en la práctica existen fallas y limitaciones de implementación que entorpecen su efectividad. La adopción de la ley de cupo a nivel de gobiernos provinciales y municipales sigue siendo heterogénea y fragmentaria; mientras algunas jurisdicciones han avanzado con normativas locales, en muchas provincias y municipios la aplicación es casi inexistente o sufre severas demoras burocráticas en las contrataciones.

Además, de acuerdo con los informes de la UGE (2025), las medidas de ajuste económico y la reducción del gasto público en el nivel nacional paralizan la contratación estatal. A esto se suma la suspensión o desmantelamiento de programas clave de registración y acompañamiento como el programa Registradas o el Potenciar Trabajo, así como la paralización de las políticas de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado y las moratorias previsionales. Este freno presupuestario deja sin contención ni red de protección social a las juventudes trans y no binarias en situación de vulnerabilidad.

Finalmente, el cumplimiento del cupo no consiste solo en firmar un contrato, sino en transformar los ambientes de trabajo. Si los equipos estatales y las jefaturas no reciben capacitación adecuada sobre diversidad, la persona ingresa a un entorno atravesado por la transfobia institucional.

Alternativas y redes comunitarias: Cooperativas, iniciativas privadas y el rol de los sindicatos

Ante las dificultades para ingresar al mercado laboral tradicional, la organización colectiva se ha convertido en un motor indispensable para garantizar el sustento económico a través de diversas experiencias organizativas.

En primer lugar, destacan las cooperativas y emprendimientos autogestionados. Al examinar los modelos educativos analizados por Garino (2022), se observa cómo distintas propuestas de formación secundaria influyen de manera diferenciada en la inserción laboral juvenil. Por un lado, la orientación técnica orientada a oficios tradicionales (como en la Escuela S) otorga herramientas operativas específicas,

aunque sujetas a la demanda del mercado formal. Por otro lado, la orientación basada en la economía social y el cooperativismo (como en la Escuela N) fomenta capacidades de autogestión, trabajo colectivo y agenciamiento. Los emprendimientos autogestionados en gastronomía, indumentaria y servicios funcionan como una extensión directa de esa capacidad de acción aprendida en el aula. En la vivencia de la escuela secundaria, realizar proyectos cooperativos entre pares fortalece la confianza personal, enseña a tomar decisiones compartidas y demuestra que es posible construir valor económico a partir de la ayuda mutua. En el mundo adulto, estas cooperativas se transforman en espacios de trabajo dignos, basados en la solidaridad y totalmente libres de la violencia cisnormativa.

En segundo lugar, el mapeo federal de organizaciones y las iniciativas comunitarias (Azarian et al. en Marentes et al., 2026) demuestran cómo el activismo laboral responde activamente a la pregunta sobre cómo ganarse la vida colectivamente al margen de un mercado laboral expulsivo.

En tercer lugar, en el sector privado han comenzado a desarrollarse programas de inclusión impulsados por áreas de Recursos Humanos y de Género. Estas iniciativas buscan transversalizar la perspectiva de diversidad, capacitating al personal y diseñando procesos de selección libres de sesgos para que la contratación se base únicamente en las competencias profesionales e idoneidad.

En cuarto lugar, se resalta el rol activo de los sindicatos. Diversas organizaciones gremiales han creado secretarías de género y diversidad desde las cuales los trabajadores organizados exigen el cumplimiento efectivo del cupo laboral, defienden a sus compañeros frente a despidos discriminatorios e impulsan la inclusión de cláusulas de trato respetuoso en los convenios colectivos de trabajo.

Conclusión

A lo largo de esta investigación escolar ha quedado demostrado que la informalidad, el desempleo y la precariedad que sufren las personas no cisgénero no son el resultado de un fracaso o una culpa individual. Por el contrario, representan la consecuencia directa de barreras estructurales, prejuicios sociales e inestabilidad económica que marginan a quienes no encajan en los moldes tradicionales.

La elaboración de este informe permite comprender que la empatía, el respeto y la solidaridad entre pares en la escuela secundaria constituyen la base para transformar la sociedad. Defender el derecho al trabajo digno para todas las personas, sin distinción de su identidad de género, es sostener un pilar fundamental de los derechos humanos. Un futuro más justo solo será posible si el mercado laboral abre sus puertas a la diversidad de forma definitiva y en condiciones de absoluta igualdad.

Bibliografía y referencias

Azarian, F., Cravero, C., Navallo, L., Pessina, N., & Ríos, S. (2026). Ganarse la vida colectivamente: mapeo federal de organizaciones LGBTIQ+ referidas al trabajo y actividades económicas. En H. Manzelli, M. Marentes, L. Navallo, & M. Álvarez Broz (Eds.), Trabajo y diversidades sexogenéricas en la Argentina contemporánea. IIPsi-CONICET.

Eymann, A., Bellomo, M. M., Krauss, M., Soto Pérez, A. R., Caisicaris, C., & Mulli, V. (2022). Exploración de las percepciones de género en adolescentes. Archivos Argentinos de Pediatría, 120(4), 240-246.

Garino, D. (2022). Trayectorias laborales juveniles: la incidencia del nivel secundario en los itinerarios. Trabajo y Sociedad, 23(38), 337-356.

Marentes, M., Álvarez Broz, M., Navallo, L., & Manzelli, H. (Eds.). (2026). Trabajo y diversidades sexogenéricas en la Argentina contemporánea. IIPsi-CONICET / IIGHI / ICSOH.

Unidad de Género y Economía (UGE). (2025). El trabajo en jaque: mujeres y desigualdades ante el ajuste económico del gobierno nacional. Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires.

Unidad de Género y Economía (UGE). (2026). Jóvenes bonaerenses en foco. Perfiles laborales y desigualdades de género. Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires.

La inclusión del cupo laboral en el mundo.



Jazmín Sofía Iñiguez Arnaudín

Resumen

El presente ensayo aborda el cupo laboral para las personas con discapacidad y su relación con los derechos laborales, la inclusión y las oportunidades de acceso al empleo. A partir de las investigaciones y los textos seleccionados, se analizarán las dificultades que pueden encontrar las personas con discapacidad al incorporarse al mundo laboral, las barreras sociales que intervienen en este proceso y la importancia de generar condiciones que favorezcan su participación. Asimismo, se tendrá en cuenta la perspectiva de los jóvenes frente al mundo del trabajo y el papel de la educación en la formación de conocimientos y actitudes relacionadas con la inclusión. El trabajo buscará relacionar los conceptos y aportes de las fuentes consultadas con la aplicación práctica del cupo laboral, para comprender la problemática y establecer una base que permita reflexionar sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

Introducción a los derechos laborales

Los derechos laborales son derechos y garantías relacionados con las condiciones en las que las personas desarrollan sus actividades de trabajo. Comprenden distintos aspectos de la relación laboral, como la remuneración, las condiciones de seguridad, el respeto por la dignidad de los trabajadores y la protección frente a situaciones de discriminación. Estos derechos forman parte de las normas que regulan el mundo del trabajo y buscan establecer condiciones que permitan a las personas desempeñarse de manera digna y ejercer sus derechos.

El trabajo ocupa un lugar importante en la sociedad, ya que está relacionado con la independencia económica, el desarrollo personal y la posibilidad de construir un proyecto de vida. Además de proporcionar ingresos, puede permitir que las personas desarrollen conocimientos, adquieran experiencia, aprendan nuevas habilidades y participen en diferentes ámbitos sociales. Por este motivo, el acceso al empleo y las condiciones en las que se realiza constituyen cuestiones relevantes al analizar las oportunidades que existen en una sociedad. Sin embargo, las oportunidades laborales no siempre se presentan de la misma manera para todas las personas. La búsqueda de empleo puede estar condicionada por factores económicos, educativos y sociales, así como por las exigencias del mercado laboral. También pueden existir prejuicios y situaciones de discriminación que dificulten el acceso a determinados puestos. Estas desigualdades hacen necesario estudiar no solamente los derechos que se reconocen formalmente, sino también las condiciones reales en las que las personas intentan incorporarse al mundo del trabajo.

En su investigación Obstáculos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Agustina Jaureguialzo (2024) analiza las dificultades sociales, culturales, profesionales y personales que pueden aparecer cuando las personas con discapacidad buscan ingresar al mercado laboral, especialmente después de

terminar sus estudios secundarios. La investigación señala que, aunque existe un marco legal relacionado con el empleo de este grupo, el desconocimiento, la discriminación, la desigualdad y la falta de oportunidades continúan representando obstáculos para su inclusión. Este aporte permite relacionar los derechos laborales con una cuestión fundamental: el reconocimiento de un derecho no garantiza, por sí solo, que todas las personas puedan ejercerlo en condiciones de igualdad.

Por lo tanto, para comprender las dificultades de acceso al empleo, es necesario considerar tanto las normas que protegen a los trabajadores como las situaciones que pueden limitar sus oportunidades. Dentro de este tema se encuentran las medidas destinadas a favorecer la participación laboral de grupos que enfrentan barreras específicas. Una de estas medidas es el cupo laboral, que permite abordar de manera más concreta la relación entre los derechos reconocidos y las oportunidades de contratación.

¿Qué es el cupo laboral?

El cupo laboral es una medida que establece una cantidad o proporción determinada de puestos de trabajo que deben destinarse a un grupo específico de personas, de acuerdo con las condiciones establecidas por la normativa correspondiente. Su finalidad general es favorecer el acceso al empleo de personas que pueden encontrar dificultades para incorporarse al mercado laboral y promover oportunidades de contratación dentro de los ámbitos alcanzados por esa medida. Esta herramienta se diferencia de una política que únicamente declara que todas las personas tienen derecho a trabajar. Mientras que el reconocimiento general de un derecho establece un principio de igualdad, el cupo laboral introduce una disposición concreta para promover la incorporación de un grupo determinado a los espacios de trabajo contemplados por la normativa. De esta manera, busca que la igualdad de oportunidades también se refleje en medidas destinadas a facilitar el acceso al empleo.

Los cupos laborales pueden establecerse para distintos grupos de la población, según la legislación y los objetivos de cada medida. Por eso, es importante considerar a quiénes están dirigidos, qué organismos o instituciones deben cumplirlos y cuáles son las condiciones previstas para su aplicación. No todos los cupos funcionan de la misma manera ni tienen necesariamente el mismo alcance.

En el caso de las personas con discapacidad, el cupo laboral se relaciona con las dificultades que pueden enfrentar para conseguir un empleo, incluso cuando cuentan con formación, conocimientos y capacidades para desempeñar determinadas tareas. La investigación de Jaureguialzo (2024) estudia precisamente los obstáculos que intervienen en la inserción laboral de este grupo y aborda la existencia de un marco jurídico relacionado con el empleo. Su trabajo permite comprender por qué es

importante analizar las medidas destinadas a favorecer la contratación junto con las barreras sociales y laborales que todavía pueden presentarse.

En consecuencia, el cupo laboral debe entenderse como una herramienta específica dentro de las medidas que buscan promover el acceso al trabajo. Para analizarlo correctamente, es necesario considerar su finalidad, las condiciones en las que se aplica y la relación que mantiene con la inclusión laboral de las personas a las que está dirigido.

Los cupos laborales existen para favorecer la contratación de grupos que pueden encontrar dificultades para acceder a oportunidades de empleo. Su objetivo es establecer una medida concreta que contribuya a ampliar la participación laboral y reducir desigualdades en el acceso a los puestos de trabajo. Estas medidas se relacionan con el hecho de que las oportunidades laborales no dependen únicamente de las capacidades de una persona. También intervienen las condiciones de contratación, los requisitos de cada puesto, las actitudes de los empleadores y las características del entorno. Por eso, una política destinada a favorecer el empleo debe considerar las circunstancias que pueden limitar la participación de determinados grupos.

En términos generales, el cupo laboral busca promover oportunidades de contratación en los ámbitos alcanzados por la norma que lo establece. Sin embargo, su objetivo no debería analizarse solamente a partir de la existencia de puestos destinados a un grupo específico, sino también teniendo en cuenta las condiciones que permiten que las personas accedan a ellos y puedan desarrollar sus tareas. Es importante diferenciar entre la obtención de un puesto y la permanencia en condiciones adecuadas. La experiencia laboral también comprende la capacitación, el trato recibido y las posibilidades de desarrollar las propias habilidades. Por esta razón, el estudio de los cupos laborales se relaciona con las condiciones que permiten sostener la participación en el trabajo.

La investigación de Jaureguialzo (2024) destaca la importancia de abordar las dificultades de inclusión desde distintos ámbitos, entre ellos el educativo, el familiar y el laboral. El trabajo señala que el desconocimiento de las empresas, los estigmas sociales y las dificultades de accesibilidad pueden limitar la incorporación de personas con discapacidad. De esta manera, el análisis de las medidas de contratación debe considerar también las circunstancias que pueden facilitar o dificultar su aplicación efectiva.

Inclusión laboral de personas con discapacidad

Consiste en garantizar su participación en el mundo del trabajo en condiciones que les permitan desarrollar sus capacidades, ejercer sus derechos y desempeñar sus funciones de manera adecuada. Comprende el acceso a un empleo y las condiciones existentes dentro del lugar de trabajo, entre ellas la accesibilidad, la capacitación, el acompañamiento cuando sea necesario y el respeto por las

características individuales de cada trabajador. La inclusión laboral no se limita a la contratación. También implica que la persona pueda realizar sus tareas, acceder a los recursos necesarios, comunicarse con sus compañeros y participar en las actividades laborales en condiciones apropiadas. Para ello, en determinados casos pueden ser necesarias adaptaciones en los espacios, las herramientas o los procedimientos de trabajo. Estas medidas deben responder a las necesidades concretas de cada persona y a las características de las actividades que realiza.

Jaureguialzo (2024) identifica obstáculos que pueden dificultar este proceso, entre ellos el desconocimiento, la discriminación, la falta de accesibilidad y los estigmas sociales. También señala la importancia de la relación entre las instituciones educativas, las familias, la sociedad y los ámbitos laborales durante la preparación y la transición hacia el empleo. Estos aportes muestran que la inclusión depende de la participación coordinada de distintos actores y no exclusivamente de la persona que busca trabajo. La investigación también aborda el papel de la educación en la preparación para la vida laboral. La formación puede contribuir al desarrollo de conocimientos, habilidades prácticas y herramientas para la búsqueda de empleo. Asimismo, el acompañamiento durante la transición entre la escuela y el mundo laboral puede ayudar a identificar intereses, capacidades y oportunidades. Por ello, la inclusión laboral se relaciona con la preparación y la orientación disponibles antes de comenzar a buscar trabajo.

Presentación del tema

A partir de los conceptos desarrollados, el presente ensayo se centra en los derechos laborales, el cupo laboral para las personas con discapacidad y las dificultades que pueden presentarse para lograr una participación efectiva en el entorno laboral. Para abordar el tema, se tendrán en cuenta las investigaciones sobre los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad, los aportes sobre las representaciones sociales de los jóvenes y la información acerca de los desafíos que aparecen durante la transición de la escuela al mundo del trabajo.

El propósito de esta introducción es establecer las bases necesarias para comprender qué es el cupo laboral, cuál es su finalidad general y cómo se relaciona con la participación laboral de las personas con discapacidad. A partir de estos conceptos, el desarrollo del ensayo podrá profundizar en las dificultades que aparecen en la práctica y en la perspectiva de los estudiantes sobre esta problemática.

El cupo laboral en la práctica

El cupo laboral para las personas con discapacidad es una medida que busca favorecer su acceso al empleo y reducir las desigualdades que pueden dificultar su incorporación al mercado laboral. Sin embargo, para comprender su importancia, es

necesario distinguir entre reconocer el derecho al trabajo y garantizar que ese derecho pueda ejercerse en la práctica. Aunque una persona tenga derecho a trabajar, puede encontrar obstáculos relacionados con los prejuicios, la discriminación, la falta de accesibilidad o el desconocimiento de sus capacidades.

La investigación de Agustina Jaureguialzo (2024), Obstáculos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, aborda algunas de estas dificultades. El estudio analiza las barreras que pueden aparecer cuando las personas con discapacidad finalizan la educación secundaria e intentan incorporarse al mundo laboral. Entre los problemas identificados se encuentran la falta de oportunidades, los estigmas sociales, la discriminación y el desconocimiento. Estos aportes permiten comprender que la inclusión no depende únicamente de la preparación de quien busca empleo, sino también de las condiciones que existen en la sociedad y en los lugares de trabajo.

Desde mi punto de vista, estoy de acuerdo con el cupo laboral porque considero que es una cuestión de justicia. Las personas con discapacidad pueden encontrarse con dificultades adicionales para conseguir trabajo y, por eso, me parece razonable que existan medidas destinadas a ampliar sus oportunidades. Para mí, la igualdad no significa necesariamente darles a todos exactamente lo mismo, sino reconocer que algunas personas enfrentan más obstáculos y que es necesario tenerlos en cuenta.

Uno de los problemas que puede dificultar la inclusión es la discriminación durante la contratación. En ocasiones, una persona puede ser considerada menos capaz debido a su discapacidad, sin que se conozcan realmente sus habilidades o las tareas que puede realizar. La investigación de Jaureguialzo (2024) permite relacionar esta problemática con los prejuicios y la falta de información que pueden existir en los ámbitos laborales.

Considero que una persona debería ser evaluada de acuerdo con sus capacidades, sus conocimientos y los requisitos del puesto. Tener una discapacidad no significa automáticamente que alguien no pueda trabajar. Cada persona tiene características y necesidades diferentes, por lo que es importante evitar las generalizaciones y analizar cada situación de manera individual.

También creo que es necesario diferenciar entre brindar una oportunidad laboral y contratar a alguien por lástima. Me parece correcto que una persona consiga un puesto mediante el cupo laboral si cumple con los requisitos correspondientes y puede realizar las tareas necesarias, teniendo en cuenta las adaptaciones que pueda necesitar. La contratación no debería considerarse un favor, sino una oportunidad para que pueda trabajar, desarrollar sus capacidades y recibir un trato respetuoso.

Otro aspecto importante es el cumplimiento de esta medida. La existencia de una norma no garantiza que se aplique correctamente en todos los ámbitos donde corresponde. Para conocer su funcionamiento real, sería necesario contar con

información específica sobre su cumplimiento. Las fuentes consultadas permiten reconocer la existencia de barreras para la inclusión, pero no ofrecen datos suficientes para determinar qué porcentaje de empleadores cumple con el cupo laboral en todo el país.

Personalmente, considero que el cumplimiento del cupo puede resultar difícil de garantizar en todas partes. Sin embargo, esta es mi percepción y no una conclusión estadística. Lo importante es comprender que una medida puede tener una finalidad justa y, aun así, necesitar acciones que permitan mejorar su aplicación.

Además, conseguir un empleo no significa que la inclusión ya esté completa. Para que una persona pueda desempeñarse adecuadamente, también pueden ser necesarias condiciones de accesibilidad, herramientas apropiadas, capacitación y un ambiente de respeto. Estas condiciones deben adaptarse a las necesidades de cada trabajador, porque las personas con discapacidad no conforman un grupo con características idénticas.

La investigación de Jaureguialzo (2024) destaca la importancia de la preparación para el empleo y de la colaboración entre diferentes ámbitos. Esto permite considerar que la inclusión requiere la participación de las empresas, las instituciones educativas y la sociedad. Las empresas pueden contribuir evaluando las capacidades de cada persona y considerando las condiciones necesarias para realizar las tareas. Las instituciones educativas pueden ofrecer orientación laboral y promover el respeto por los derechos de los demás.

La educación también es importante para que los jóvenes comprendan las dificultades que pueden aparecer al buscar trabajo. UNICEF Argentina, en su publicación de 2025 sobre la transición de la escuela al mundo laboral, recoge opiniones de adolescentes y jóvenes que mencionan obstáculos como no saber cómo buscar empleo, las exigencias del mercado laboral y la falta de oportunidades. Aunque esta consulta no estudia específicamente el cupo laboral para personas con discapacidad, ayuda a comprender que la incorporación al empleo puede ser un desafío para muchos jóvenes.

Por su parte, Draganchuk y Acevedo (2009), en su trabajo sobre las representaciones sociales del mundo laboral entre jóvenes, analizan las percepciones y expectativas de participantes de una experiencia específica de inclusión. Sus aportes permiten reflexionar sobre la importancia de escuchar las opiniones de los jóvenes y conocer cómo comprenden el trabajo y sus oportunidades. Sin embargo, sus resultados no deben interpretarse como la opinión de todos los estudiantes argentinos sobre el cupo laboral.

Desde mi perspectiva, las escuelas deberían enseñar sobre la justicia, la igualdad y la inclusión. Considero que es importante comprender que, en determinadas situaciones, ofrecer oportunidades específicas puede ser una manera de reducir las desigualdades. Si los estudiantes conocen las barreras que enfrentan otras

personas, pueden reflexionar mejor sobre la finalidad de estas medidas y evitar interpretarlas automáticamente como privilegios.

También considero que las personas con discapacidad deberían tener la posibilidad de trabajar, desarrollar sus intereses y construir sus propios proyectos de vida, de acuerdo con sus capacidades y circunstancias. El empleo puede contribuir a la independencia económica y a la participación social, aunque es importante reconocer que cada persona tiene necesidades diferentes y que algunas pueden requerir distintos tipos de apoyo.

A partir de lo analizado, considero que el cupo laboral es una herramienta importante para promover el acceso al empleo, pero no resuelve por sí solo todas las dificultades de inclusión. Para que sus objetivos puedan alcanzarse, es necesario prestar atención a los prejuicios, la accesibilidad, la preparación laboral y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

En conclusión, la inclusión laboral no consiste solamente en permitir que una persona ingrese a un puesto, sino también en ofrecer condiciones adecuadas para que pueda desempeñarse y participar de manera respetuosa. Estoy a favor del cupo laboral porque creo que puede contribuir a reducir desigualdades y ampliar oportunidades para las personas con discapacidad. Sin embargo, considero que su finalidad debe ser brindar una oportunidad real, no contratar por lástima ni cumplir únicamente de manera formal. Una sociedad más justa es aquella que reconoce los derechos de las personas y también se esfuerza por eliminar las barreras que les impiden ejercerlos.

Bibliografía

- Jaureguialzo, A. (2024). Obstáculos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Universidad de Flores (UFLO). https://repositorio.uflo.edu.ar/server/api/core/bitstreams/05fbdbc0-8cdf-40b3-b1ac-e0e1004c1f4d/content

- Draganchuk, C. R., y Acevedo, S. N. (2009). El mundo del trabajo y los jóvenes: una mirada desde las representaciones sociales. https://cdsa.aacademica.org/000-062/1357.pdf

- UNICEF Argentina. (2025, 26 de junio). Transición de la escuela al mundo del trabajo: qué dicen las chicas y los chicos sobre los desafíos que enfrentan. https://www.unicef.org/argentina/comunicados-prensa/transicion-de-la-escuela-al-mundo-del-trabajo-que-dicen-las-chicas-y-los-chicos

¿TRABAJAR PARA VIVIR O VIVIR PARA TRABAJAR?

Una discusión generacional sobre el tiempo libre y el valor del ocio frente a la exigencia de productividad

Valentina Oviedo

Resumen

El presente ensayo de investigación analiza críticamente la tensión dialéctica entre la exigencia social de productividad continua y el valor otorgado al tiempo libre y al ocio en las generaciones juveniles contemporáneas, frente al modelo tradicional de empleo salarial para toda la vida. Partiendo de las orientaciones metodológicas planteadas por la Guía para la elaboración de ensayos de investigación (Mendoza Martínez & Jaramillo Ríos, 2006), el estudio aplica un método dialéctico que contrasta los discursos gubernamentales e internacionales sobre el emprendedurismo, el mérito y la auto responsabilización individual (Tesis) con los datos empíricos de las trayectorias laborales juveniles, la segmentación del mercado de trabajo, la precariedad del tiempo y el agotamiento administrado (Antítesis).

Asimismo, aborda la dimensión interseccional de género, el bienestar emocional frente a la ansiedad escolar/laboral y las experiencias de la economía social y solidaria como alternativas colectivas de organización del trabajo. Se evidencia que el quiebre de la promesa moderna de progreso intergeneracional ha generado en las juventudes una reconfiguración radical de la noción del trabajo, donde el ocio, la salud mental y la disponibilidad del propio tiempo emergen como banderas de resistencia y búsqueda de sentido existencial frente a la desposesión temporal impuesta por el capitalismo posfordista. Se concluye con una propuesta de síntesis socio-laboral que aboga por la redistribución del tiempo disponible, la reducción de la jornada laboral y la garantía de derechos protegidos.

Contextualización del paradigma socio-laboral contemporáneo

En las últimas décadas, el mundo del trabajo ha experimentado una mutación profunda e irreversible en sus cimientos materiales, institucionales y simbólicos. El paradigma que rigió durante la segunda mitad del siglo XX, cimentado en la sociedad salarial, la estabilidad de la carrera laboral a largo plazo, la previsibilidad de las jubilaciones y el pacto intergeneracional de progreso ascendente, ha sufrido una erosión sistemática. En su lugar, el capitalismo contemporáneo y la racionalidad neoliberal han instaurado un modelo signado por la flexibilidad extrema, la incertidumbre estructural, la digitalización intensiva de los procesos productivos y una exigencia social omnipresente de hiperproductividad.

En este escenario convulso, el dilema existencial condensado en la fórmula «¿trabajar para vivir o vivir para trabajar?» deja de ser una mera formulación retórica o una frase hecha del sentido común para constituirse en un denso objeto de problematización sociológica, económica y cultural. Para las nuevas generaciones —comúnmente catalogadas como Millennials y Generación Z—, el trabajo ya no se experimenta de forma unívoca como el eje identitario central alrededor del cual se articula la totalidad de la existencia personal y comunitaria. Por el contrario, se asiste a un tenso debate generacional donde emergen con fuerza la revalorización del tiempo libre, la defensa del ocio creativo, el cuidado de la salud mental y el reclamo

de soberanía sobre el propio tiempo frente a las demandas voraces de rendimiento y disponibilidad permanente.

De la sociedad salarial fordista a la precarización posfordista

Durante la consolidación de la sociedad salarial en la segunda mitad del siglo XX, impulsada por los regímenes de acumulación taylorista-fordista y la expansión del Estado de Bienestar, el empleo formal funcionó como el gran pilar de integración social y de estructuración de la identidad subjetiva (Draganchuk & Acevedo, 2009). La relación laboral asalariada, protegida por el derecho del trabajo y la negociación colectiva, garantizaba una cesta de derechos clave: estabilidad en el puesto, salario mínimo vital, indemnización ante despidos, vacaciones pagadas, cobertura de salud y jubilación.

Bajo este ordenamiento, la temporalidad lineal organizaba predeciblemente el curso de la vida en tres grandes etapas: la infancia y juventud dedicadas a la formación y 'moratoria social'; la adultez volcada al trabajo productivo y la crianza; y la vejez resguardada por el merecido descanso del retiro jubilatorio. Sin embargo, el agotamiento del modelo fordista a fines de los años setenta y el advenimiento del capitalismo flexible posfordista dinamitaroneste esquema de certezas. La globalización financiera, la desregulación de los mercados detrabajo y la subcontratación masiva institucionalizaron la precariedad laboral no como un fenómeno marginal o transitorio, sino como la lógica dominante de regulación del empleo (Garino, 2022; Pérez, 2010).

La disputa por la desposesión del tiempo y la desigualdad temporal

La reestructuración productiva posfordista ha tenido un impacto devastador sobre la vivencia del tiempo. La sociología del trabajo reciente en América Latina (CLACSO, 2024) conceptualiza la «desigualdad temporal» como una de las dimensiones más cruentas de la estratificación social. El tiempo, lejos de ser una magnitud físicamente homogénea disponible por igual para todos los seres humanos, se encuentra distribuido de manera profundamente inequitativa según la posición de clase, el género y la condición laboral.

Siguiendo los análisis teóricos formulados por René Ramírez en el marco de las investigaciones de CLACSO (2024), las sociedades contemporáneas atraviesan un proceso acelerado de «desposesión del tiempo». La colonización tecnológica de la vida cotidiana implica que las fronteras entre el tiempo de trabajo productivo y el tiempo de reproducción social se hayan desvanecido. Los dispositivos móviles, la mensajería instantánea y las plataformas digitales extienden las demandas laborales a las horas nocturnas y a los fines de semana. Para los sectores populares y la juventud precarizada, la jornada de trabajo se vuelve interminable, fragmentada por largos y costosos desplazamientos urbanos, la búsqueda desesperada de ingresos suplementarios (changas, entregas a domicilio) y la superposición de tareas de cuidado no remuneradas. En estas condiciones, el descanso pierde su dimensión de

desarrollo humano y se degrada a un mero 'tiempo de reposición biológica' para no colapsar.

La psicopolítica neoliberal, la autoexplotación y el mito del yo-empresario

Para comprender la eficacia simbólica con la que se sostiene este régimen de sobreexplotación temporal, resulta imprescindible recurrir a los aportes de Michel Foucault, Christian Laval, Pierre Dardot y Byung-Chul Han sobre la racionalidad neoliberal. Como analizan rigurosamente Pérez y Busso (2020), el neoliberalismo no actúa únicamente como un paquete de reformas macroeconómicas o de privatizaciones, sino como una verdadera 'tecnología de gobierno de las almas' que moldea la subjetividad bajo el mandato de la competencia universal.

En su célebre tratado sobre Psicopolítica, Han (2014) demuestra cómo el poder neoliberal apela a la libertad aparente del sujeto para optimizar su rendimiento. El imperativo de 'ser tu propio jefe' o 'gestionar tu marca personal' convierte al individuo en un empresario de sí mismo. La paradoja trágica de este dispositivo es que el sujeto se vuelve al mismo tiempo amo y esclavo, explotador y explotado de su propia fuerza de trabajo. La coacción se vuelve interna y psicológica: el fracaso económico o la falta de empleo digno ya no se atribuyen a los fallos sistémicos del mercado laboral, sino a la pretendida falta de actitud, de positivismo o de resiliencia del propio sujeto.

Salubridad mental, ansiedad escolar/laboral y el desgaste subjetivo en la juventud

Esta presión continua de autorresponsabilización y rendimiento constante tiene correlatos alarmantes en la salud física y emocional de las juventudes. Los estudios empíricos recientes sobre clima escolar y bienestar emocional en adolescentes y jóvenes (UFLO, 2024; UNICEF, 2025) señalan un incremento drástico de los síntomas de ansiedad, insomnio y agotamiento psicológico (burnout) durante las etapas de formación secundaria y en las primeras experiencias de inserción laboral.

La incertidumbre respecto al futuro profesional, sumada a la exigencia de construircurrículums impecables y acumulaciones de competencias en un contexto de escasez de oportunidades, genera lo que investigadores de la Universidad de Flores (UFLO, 2024) denominan «ansiedad por el rendimiento». La escuela secundaria y la universidad, en lugar de funcionar como espacios protegidos de exploración intelectual y desarrollo humano, se transforman con frecuencia en pistas de entrenamiento sumidas en la competencia constante. Cuando las expectativas juveniles chocan contra empleos precarios, mal pagos e inestables, el desgaste emocional se profundiza, derivando en cuadros de apatía, desesperanza aprendida o crisis de pánico.

La resignificación del ocio, el tiempo libre y la soberanía temporal

Frente a este horizonte de agotamiento psicopolítico, cobra vital relevancia la respuesta cultural de las juventudes contemporáneas. Lejos de la mirada estigmatizante que interpreta el desapego juvenil por el modelo de 'vivir para trabajar' como una muestra de pereza o inmadurez, la sociología crítica (CLACSO, 2024; Semán, 2023) interpreta este fenómeno como un acto consciente de reclamo de soberanía temporal.

Al constatar la ruptura de la promesa meritocrática intergeneracional —el hecho evidente de que trabajar 12 horas diarias ya no garantiza acceder a la vivienda propia ni a la seguridad económica—, las y los jóvenes deciden situar el disfrute, la sociabilidad, el deporte, el arte yel cuidado de la salud mental en el centro de su proyecto de vida presente. El ocio deja de concebirse como un residuo improductivo o un lujo diferido para la vejez, transformándose en una dimensión innegociable de la dignidad humana y de la autonomía personal.

Discursos, Realidades, Trayectorias y Economía Solidaria

Tesis I: El mandato de la hiperproductividad y la falacia del emprendedurismo como salvación

La Tesis hegemónica, impulsada en las últimas décadas por think tanks multilaterales, voceros corporativos y administraciones gubernamentales de corte conservador o ultraliberal, sostiene que el empleo asalariado tradicional ha entrado en una fase irremediable de extinción. Frente a la automatización y la digitalización, la solución propuesta para las juventudes es la conversión masiva de los trabajadores en emprendedores independientes, innovadores y flexibles (Serrano Pascual & Martín Martín, 2017).

En la Argentina, esta corriente alcanzó su máxima expresión institucional durante la gestión de Cambiemos (2015-2019). Como analizan con rigor Pérez y Busso (2020), el Estado desplegó un agresivo aparato comunicacional y normativo para interpelar a los jóvenes como 'emprendedores natos'. Mediante la sanción de la Ley de Emprendedores (N° 27.349), el fomento de incubadoras de empresas y la inclusión de contenidos de 'espíritu emprendedor' en las escuelas secundarias, se difundió la narrativa de que cualquier joven, armado únicamente con creatividad y entusiasmo, podía pasar de la nada a liderar un negocio exitoso en el mercado global.

Esta tesis ensalzó casos descontextualizados de empresas tecnológicas de alto valor de mercado ('unicornios') para vender el mito de la igualdad de oportunidades. Sin embargo, como denuncian Pérez y Busso (2020), este discurso realizó una operación de homologación ideológica tramposa: situó bajo la misma categoría de 'emprendedor' a empresarios multimillonarios de plataformas y a jóvenes en situación de extrema pobreza que vendían golosinas en el transporte público o realizaban fletes informales. La retórica oficial llegó al extremo de sugerir slogans

como 'alquilar el quincho de tu casa' o 'preparar viandas caseras' como muestras de iniciativa individual, desplazando la responsabilidad del Estado en la creación de empleo protegido hacia la autoexplotación del propio trabajador.

Antítesis I: Trayectorias juveniles reales, segmentación del mercado y agotamiento administrado

Frente al discurso idealizado del emprendedurismo, la Antítesis empírica demuestra que la abrumadora mayoría del cuentapropismo y autoempleo juvenil en América Latina no responde a una búsqueda voluntaria de innovación o autonomía financiera, sino a una estrategia desesperada de supervivencia ante la falta de empleos formales.

El procesamiento cuantitativo de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) presentado por Pérez y Busso (2020) arroja evidencias contundentes que desmoronan el mito del emprendedor juvenil:

● Concentración en los estratos más desfavorecidos: Los mayores niveles de trabajo independiente no profesional entre jóvenes de 18 a 29 años se registran en los deciles más pobres de la población y en aquellos con menor nivel educativo formal alcanzado.

● Ausencia radical de capital productivo y tecnología: Más del 80% de los jóvenes cuentapropistas trabaja sin maquinaria, equipos ni herramientas informáticas de producción. El 71,4% realiza tareas estrictamente operativas no cualificadas y solo un ínfimo 4,3% efectúa labores profesionales.

● Preferencia sistemática por la salarización formal: Al consultar a los jóvenes independientes sobre su empleo ideal, la inmensa mayoría expresa un contundente deseo de acceder a empleos asalariados estables con aportes jubilatorios y obra social. El autoempleo es experimentado como una imposición del mercado, no como un logro.

● Condicionamiento por origen socioeconómico: Los jóvenes pertenecientes a sectores medios-altos y con formación universitaria acceden mayoritariamente a empleos asalariados formales de alta productividad, mientras que el 'emprendedurismo de subsistencia' queda reservado a los sectores vulnerados. Por su parte, el estudio de campo desarrollado por Garino (2022) sobre egresados de escuelas secundarias públicas en la Patagonia permite elaborar una tipología cualitativa de las trayectorias reales que enfrentan las juventudes en su transición al trabajo:

1. Trayectorias Asalariadas Consolidadas: Acceso a puestos formales en empresas privadas o sector público (hidrocarburos, comercio formal). Brindan estabilidad salarial y cobertura de salud, pero demandan jornadas extenuantes y rotativas de alta exigencia.

2. Trayectorias Asalariadas Inestables y Precarias: Sucesión discontinua de trabajos informales, contratos basura y tareas de temporada. Caracterizadas por la rotación constante, bajos ingresos y períodos recurrentes de desempleo no deseado.

3. Trayectorias Cuentapropistas de Subsistencia: Oficios independientes precarios o pequeños emprendimientos familiares. Valoran la flexibilidad horaria pero sufren una profunda angustia por la volatilidad de los ingresos diarios.

4. Trayectorias Educativo-Laborales Combinadas: Jóvenes que cursan estudios superiores mientras realizan empleos de tiempo parcial o changas temporales para costear sus apuntes y transporte, enfrentando altos niveles de fatiga física.

5. Trayectorias Domésticas e Involuntariamente Inactivas: Principalmente jóvenes mujeres que, ante la falta de vacantes en educación inicial y el nacimiento de hijos, quedan confinadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

A esta realidad se suman los datos hallados en la consulta nacional de UNICEF Argentina (2025) realizada mediante la plataforma U-Report a 2.500 adolescentes y jóvenes de todo el país: el 50% manifiesta que la escuela secundaria no les brindó conocimientos suficientes para encarar la búsqueda laboral; el 68% señala la 'exigencia de experiencia previa insólita' como la principal barrera para conseguir empleo; y el 82% exige políticas públicas de empleo joven con salarios dignos y horarios compatibles con la continuidad de los estudios.

Esta brecha abismal entre las promesas de la retórica emprendedora y la aspereza de la realidad cotidiana genera lo que las investigaciones del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO, 2024) denominan «agotamiento administrado». Los jóvenes consumen energías desmedidas en 'remar la diaria', saltando entre aplicaciones de reparto, empleos temporales e intentos de estudio, arribando a un estado de extenuación estructural donde el tiempo libre se reduce a una quimera.

Tesis II & Antítesis II: Interseccionalidad: Brechas de género, cuidados y barreras en la discapacidad

El análisis de la discusión generacional sobre la productividad y el tiempo libre resulta ciego si no se atraviesa por una mirada interseccional que atienda a las opresiones de género y a la segregación por capacidad.

En lo concerniente a las desigualdades de género, las encuestas de uso del tiempo (Esquivel, 2012; Garino, 2022) revelan que las mujeres jóvenes sufren una asimetría aplastante en la distribución del trabajo no remunerado de cuidados (limpieza, cocina, atención de niños, enfermos y adultos mayores). Mientras los varones jóvenes logran disponer de mayores franjas de tiempo libre para el deporte, el ocio o la capacitación personal, las jóvenes de sectores populares cargan con una doble o triple jornada. Esta 'pobreza de tiempo' femenina restringe drásticamente sus posibilidades de emancipación económica y de desarrollo personal.

Por otro lado, al analizar la situación socio-laboral de las juventudes con discapacidad, la exclusión y la desposesión temporal se manifiestan con singular crueldad. Los estudios especializados en psicopedagogía social y derechos humanos (Jaureguialzo, 2024; Vidal & Cornejo, 2016) demuestran que las personas con discapacidad enfrentan barreras actitudinales, prejuicios empresariales y entornos inaccesibles que provocan tasas de desempleo superiores al 70% en América Latina.

El modelo hiperproductivista de las corporaciones privadas, obsesionado con la velocidad, la estandarización y la rentabilidad inmediata, descarta a los sujetos que requieren ritmos diversos o adecuaciones de puestos. Frente a esto, Jaureguialzo (2024) y Vidal & Cornejo (2016) reivindican la metodología del Empleo con Apoyo, el diseño universal y las redes de inclusión comunitaria. Garantizar que las jóvenes con discapacidad accedan a empleos dignos y protegidos no solo les otorga autonomía económica, sino que les devuelve el derecho a estructurar su tiempo de vida, integrándose a la cultura, al ocio y a la vida social en igualdad de condiciones.

Casos de Estudio y Alternativas: La Economía Social/Solidaria, Cooperativas y Recuperadores Urbanos frente a la precarización

Frente a la encrucijada de la precarización laboral y la voracidad del mercado capitalista, emergen en el territorio experiencias colectivas que proponen lógicas alternativas de organización del trabajo y del tiempo. Las organizaciones de la Economía Social y Solidaria (ESS), las cooperativas de trabajo y los movimientos de la Economía Popular representan casos de estudio indispensables para pensar la reconstrucción del lazo socio-laboral (Piriz Carrillo & Silva, 2021; Rocca, 2025).

Un ejemplo paradigmático lo constituye la Cooperativa de Trabajo Recicladores Unidos Ltda. en articulación con la Universidad Nacional de La Plata (UNLP, 2021). Este proyecto transformó a antiguos clasificadores informales de basura (cartoneros) en Promotores Ambientales y servidores públicos reconocidos. A través de la autogestión democrática, la cooperativa logró sustituir la competencia individualista por la solidaridad horizontal. Los trabajadores no solo mejoraron sus ingresos y condiciones de seguridad e higiene, sino que pasaron a definir en asamblea las reglas de funcionamiento, los horarios de trabajo y la distribución de los excedentes.

Como analiza Rocca (2025) en su investigación sobre estrategias comunicacionales y cultura laboral en cooperativas, estas organizaciones autogestionadas permiten democratizar las decisiones sobre la jornada laboral, incorporar la perspectiva de género en los cuidados familiares y revalorizar el tiempo compartido. El trabajo deja de ser un espacio de alienación para transformarse en un ámbito de pertenencia comunitaria, donde la eficiencia económica se subordina a la dignidad humana y al bienestar colectivo.

Hacia la deconstrucción de la tiranía del tiempo y la reconstrucción del bienestar integral

La Síntesis dialéctica de este análisis no propugna el rechazo al trabajo como actividad transformadora y humanizadora, sino la deconstrucción radical de la tiranía de la hiperproductividad capitalista. El trabajo humano en su sentido filosófico fundamental (Arendt, 1998) es la praxis consciente mediante la cual las personas construyen cultura, transforman la naturaleza y entablan relaciones con los demás.

Sin embargo, para que el trabajo recupere su dimensión emancipadora, debe desprenderse del imperativo psicopolítico del yo-empresario y de la desregulación precarizadora. La demanda generacional de las juventudes por la reducción de la jornada laboral, la desconexión digital obligatoria, la equidad de género en los cuidados, la inclusión de las personas con discapacidad y el derecho irrestricto al ocio representa la simiente de un nuevo contrato social. La revalorización del tiempo libre es, en última instancia, la defensa de la vida misma frente a la mercantilización total de la existencia.

Matriz Comparativa Generacional sobre el Tiempo, la Productividad y el Trabajo

Con el propósito de sintetizar de forma clara, rigurosa y comparativa los hallazgos fundamentales de la investigación documental, se presenta a continuación una matriz analítica que contrasta las principales dimensiones socio-laborales entre el paradigma salarial tradicional (representado por las generaciones Baby Boomers y Generación X) y el paradigma emergente de las juventudes contemporáneas (Millennials y Generación Z).

	modelo tradicional salarial (baby oomers/generacion x)	modelo emergente juvenil (millennials/generación z)
concepción del trabajo y la carrera	La centralidad del trabajo como eje identitario único. Empleo en relación de dependencia para toda la vida,con carrera ascendente dentro de una misma organización o empresa.	trabajo concebido como un medio para el bienestar vital,no como fin supremo. desplazamientos y trayectorias discontinuas,búsqueda de propósito y flexibilidad.
valoración del tiempo libre	el descanso y el ocio se difieren para el fin de semana o la etapa de jubilación. El sacrificio presente se justifica por la promesa de progreso futuro.	Revalorización del tiempo libre en el presente. El ocio,la salud mental y las relaciones afectivas son derechos innegociables frente al agotamiento administrado
manejo de la incertidumbre y futuro	Expectativa de incertidumbre institucional,estabilidad salarial,acceso garantizado	Navegación a la incertidumbre estructural y la precariedad. Colapso de la fe en el progreso futuro;

	a la vivienda propia y movilidad social intergeneracional	prioridad en la “mejora inmediata” e incremental
relación con la productividad y tecnología.	cumplimiento de jornadas presenciales fajas (de 9 a 18 horas).clara delimitación física entre el espacio de trabajo y el ámbito del hogar doméstico.	Hiperactividad digital,trabajo remoto o por plataformas.Exigencia de disponibilidad total que tensiona el derecho a la desconexión garantizada.
Discurso sobre el exito y la autonomia	Éxito asociado al estatus profesional formal, la antigüedad laboral, el ahorro de largo plazo y el reconocimiento institucional corporativo	Éxito ligado a la soberanía temporal, la autonomía real, el disfrute del presente, la salud emocional y la autenticidad en los proyectos personales.

Fuente: Elaboración propia en base a la sistematización analítica de Mendoza Martínez & Jaramillo Ríos (2006), Pérez & Busso (2020), Garino (2022), CLACSO (2024), UFLO (2024) y UNICEF Argentina (2025).

Síntesis dialéctica integradora de los hallazgos

La triangulación de las fuentes teóricas, los microdatos estadísticos y los estudios de campo permite sintetizar las siguientes conclusiones fundamentales:

1. **Desenmascaramiento del mito del yo-empresario**: La retórica oficial del emprendedurismo y el mérito individual ha funcionado como un artefacto ideológico destinado a encubrir la escasez de empleos protegidos y a culpabilizar a los sujetos por la precariedad. En realidad, el autoempleo juvenil es predominantemente un refugio informal de subsistencia.

2. **Avanzada de la desigualdad temporal**: La distribución del tiempo disponible es un eje central de la injusticia social. Mientras los sectores acomodados disponen de márgenes de autonomía temporal, las juventudes populares y las mujeres enfrentan jornadas extenuantes dominadas por la precariedad, los desplazamientos y los cuidados no remunerados.

3. **Centralidad de la salud mental y la salud emocional**: La presión de rendimiento constante genera cuadros severos de ansiedad escolar y laboral. Reclamar espacios para el ocio, el deporte, el arte y el descanso es una estrategia urgente de resguardo de la salud mental comunitaria.

4. **Inclusión genuina mediante el empleo con apoyo**: La inclusión de juventudes con discapacidad y sectores vulnerados exige desmontar la tiranía del rendimiento

acelerado, promoviendo normativas de Empleo con Apoyo, accesibilidad universal y acompañamiento psicopedagógico.

5. **Potencial de la Economía Social y Solidaria**: Las experiencias cooperativas y de reciclaje urbano demuestran que es factible organizar el trabajo sobre bases democráticas, donde la producción se ponga al servicio del bienestar de los trabajadores y del cuidado del ambiente.

Bibliografía

● Arendt, H. (1998). La condición humana. Barcelona: Seix Barral.

● Busso, M. & Pérez, P. E. (2019). El velo meritocrático: inequidades en la inserción laboral de jóvenes durante el gobierno de Cambiemos. RevIISE - Revista de Ciencias Sociales, 13(13), 133-145.

● CLACSO - Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. (2024). ¿Qué futuro imaginan los jóvenes? Las disputas juveniles por el tiempo, la precariedad y el sentido del trabajo. Buenos Aires: Grupo de Trabajo Juventudes e Inclusión Social.

● Dardot, P. & Laval, C. (2013). La nueva razón del mundo: Ensayo sobre la sociedad neoliberal. Barcelona: Gedisa.

● Draganchuk, C. R. & Acevedo, S. N. (2009). El mundo del trabajo y los jóvenes: Una mirada desde las representaciones sociales. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS). Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

● Dubet, F. (2017). Repensar la justicia social: Contra el mito de la igualdad de oportunidades. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

● Esquivel, V. (2012). Las encuestas de uso del tiempo y la medición del trabajo doméstico y de cuidados. En A. Domínguez Mon et al. (Comps.), Usos del tiempo, temporalidades y géneros en contextos. Buenos Aires: Antropofagia.

● Garino, D. (2022). Trayectorias laborales juveniles: La incidencia del nivel secundario en los itinerarios. Trabajo y Sociedad, 23(38), 337-360. Santiago del Estero.

● Han, B.-C. (2014). Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder. Barcelona: Herder Editorial.

● Jaureguialzo, A. (2024). Obstáculos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Trabajo Final de Integración para la Licenciatura en Psicopedagogía). Buenos Aires: Facultad de Psicología y Ciencias Sociales, Universidad de Flores (UFLO).

● Mendoza Martínez, V. M. & Jaramillo Ríos, S. S. (2006). Guía para la elaboración de ensayos de investigación (ensayo de un ensayo). Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, 7(26), 63-79. México D.F.

● OIT - Organización Internacional del Trabajo. (2013). Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013: Una generación en peligro. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

● Pérez, P. E. (2010). ¿Por qué difieren las tasas de desempleo de jóvenes y adultos? Un análisis de las transiciones laborales en la Argentina post-

Convertibilidad. En J. Neffa, D. Panigo, & P. Pérez (Comps.), Transformaciones del empleo en la Argentina (pp. 287-312). Buenos Aires: CICCUS/CEIL-PIETTE.

● Pérez, P. E. & Busso, M. (2020). Jóvenes y emprendedurismo: discursos, políticas y trabajo independiente en la Argentina de Cambiemos. Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales, 23(3), 67-102. Viedma.

● Piriz Carrillo, M. E. & Silva, N. C. (2021). Cooperativas de trabajo y recuperadores urbanos: Experiencias de economía social y solidaria. La Plata: Instituto de Estudios Cooperativos, Universidad Nacional de La Plata (UNLP).

● Rocca, F. R. (2025). Estrategias comunicacionales y cultura de trabajo en organizaciones de la economía solidaria (Tesis de Grado). Ramos Mejía: Universidad de Flores (UFLO).

● Semán, P. (Coord.). (2023). Está entre nosotros: ¿De dónde sale y hasta dónde puede llegar la extrema derecha? Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

● Sennett, R. (2005). La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.

● Serrano Pascual, A. & Martín Martín, P. (2017). From employability to entrepreneurability: Youth in the spotlight in times of crisis. Journal of Youth Studies, 20(7), 798-821.

● UNICEF Argentina. (2025). Transición de la escuela al mundo del trabajo: qué dicen las chicas y los chicos sobre los desafíos que enfrentan. Informe de consulta U-Report (2.500 adolescentes y jóvenes de 136 municipios). Buenos Aires: UNICEF.

● UNLP - Universidad Nacional de La Plata. (2021). Proyecto de Extensión Universitaria con la Cooperativa de Trabajo Recicladores Unidos Ltda. La Plata: UNLP.

● Vidal Espinoza, R. O. & Cornejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. Papeles de Trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural, (31), 103-126. Rosario.

● Vommaro, G. & Gené, M. (2017). Argentina: el año de Cambiemos. Revista de Ciencia Política, 37(2), 231-254. Santiago de Chile.

Más allá del grupo: herramientas y desafíos en cooperativas de trabajo platenses

Juan Ignacio Loia

Resumen

Este trabajo aborda la importancia de las cooperativas de trabajo, la comunicación y la organización entre sus integrantes. También analiza la experiencia de Recicladores Unidos Ltda. de La Plata, formada por cartoneros y recicladores que se unieron para mejorar sus condiciones laborales.

A través de estos temas, se puede comprender que trabajar en conjunto requiere comunicación, responsabilidad, participación y objetivos compartidos. Además, se destaca la importancia del acompañamiento de la Universidad Nacional de La Plata para mejorar la capacitación, la seguridad y el funcionamiento de la organización.

Por último, se reflexiona sobre la necesidad de administrar bien los recursos, asumir responsabilidades y buscar una mayor independencia económica para crecer y mantener las fuentes de trabajo. También se reconoce la importancia del reciclaje para reducir los residuos y cuidar el ambiente.

Introducción

En este informe vamos a hablar de la comunicación dentro de las cooperativas de trabajo, su importancia para mejorar la organización, la participación, la identidad colectiva, la formación y el funcionamiento de la cooperativa Recicladores Unidos Ltda., el apoyo de la UNLP y la importancia del trabajo cooperativo para mejorar las condiciones laborales de los recicladores y cuidar el medio ambiente.

El cooperativismo y sus principios fundamentales

Una cooperativa es un grupo de personas que se unen para trabajar y organizarse entre todos, tomando decisiones en conjunto.

Las cooperativas se diferencian de otras formas de organización porque buscan que sus integrantes trabajen de manera conjunta y participen en las decisiones. Esto significa que cada asociado tiene responsabilidades y que el funcionamiento depende del compromiso de quienes forman parte del grupo.

La gestión democrática es uno de sus principios más importantes, ya que permite que los integrantes participen en las decisiones. Además, la educación y la capacitación ayudan a que los trabajadores conozcan sus derechos, comprendan cómo funciona una cooperativa y puedan desarrollar mejor sus tareas.

Otro principio es la cooperación entre organizaciones. Esto permite compartir experiencias, conocimientos y recursos para resolver dificultades. También es importante el compromiso con la comunidad, porque muchas cooperativas realizan actividades que benefician no solamente a sus integrantes, sino también a otras personas.

Sin embargo, estos valores no siempre se aplican de la misma manera en todas las organizaciones. En algunos casos, los trabajadores tienen dificultades para participar, organizarse o comprender los principios cooperativos. Por eso, es necesario que exista una formación continua y que los integrantes puedan conversar sobre cómo mejorar su funcionamiento.

Al respecto, las investigadoras Sol Magali Armenti y Maria Micaela Mastrovita (2015) analizaron seis cooperativas de trabajo para conocer cómo funcionaban, cómo se comunicaban y qué problemas enfrentaban. Para ello, realizaron entrevistas y observaciones directas sobre las tareas de sus integrantes.

Uno de los principales problemas que encontraron fue que no siempre todos recibían la información o participaban en las decisiones. También había dificultades para organizarse, falta de conocimiento sobre el cooperativismo y poca difusión de las actividades. Por eso, propusieron hacer reuniones, talleres, carteleras y páginas web para mejorar la comunicación.

Análisis de casos: Las seis cooperativas investigadas

A continuación se analizan los casos estudiados en la investigación:

DASA: es una fábrica recuperada por sus trabajadores. En este caso, se observaron dificultades relacionadas con las antiguas formas de organización, en las que existía una diferencia marcada entre jefes y empleados. Algunos integrantes todavía tenían poco conocimiento sobre los principios del cooperativismo. Por eso, se propuso fortalecer la capacitación, mejorar las reuniones y fomentar el intercambio con otras organizaciones.

Cooperativa de cartoneros: se identificaron problemas para organizar la información y una concentración de las decisiones en pocas personas. También aparecieron preocupaciones relacionadas con la seguridad durante el trabajo. Entre las propuestas se encontraban colocar un cartel informativo en un lugar visible y utilizar materiales ilustrados para explicar las medidas de seguridad. Estas herramientas permitirían que más trabajadores estuvieran informados y participaran en las decisiones.

Futuro Ensenadense: surgió a partir de la unión de vecinos preocupados por los problemas ambientales del barrio Mosconi, relacionados con la contaminación y las inundaciones. En esta experiencia se destaca la importancia de construir una identidad compartida y mantener la participación de los integrantes. Para fortalecer la organización, se propusieron talleres, asambleas, mejoras en la comunicación interna y la posibilidad de utilizar una radio abierta.

AN'TEN: es una organización de mujeres que se dedican a la confección de prendas. En este caso, se encontraron diferencias en la manera de entender la identidad cooperativa y dificultades para difundir sus actividades. También había pocos canales formales de comunicación. Entre las propuestas se encontraba

desarrollar una página web, mejorar la participación del equipo y realizar capacitaciones sobre los valores cooperativos.

Artesana: es una cooperativa relativamente nueva, integrada por jóvenes, muchos de ellos profesionales vinculados con el área de la psiquiatría. Entre sus dificultades aparecían la falta de claridad en la distribución de los roles y las prioridades. La difusión de sus actividades se concentraba principalmente en Facebook. Por eso, se propuso definir mejor las responsabilidades, fortalecer la identidad y aprovechar los conocimientos de sus integrantes.

Vinos de la Costa: se dedica a la producción de vino y se caracteriza por su trayectoria, su trabajo artesanal y la transmisión de conocimientos entre generaciones. En esta experiencia se destaca la identidad construida a lo largo del tiempo y la relación con la comunidad. El desafío consiste en conservar esas características y transmitirlas a las nuevas generaciones para mantener la historia y los valores de la organización.

El análisis de estos casos demuestra que no todas las cooperativas tienen los mismos problemas. Algunas necesitan mejorar la comunicación, mientras que otras deben fortalecer la identidad, la participación o la distribución de responsabilidades. Por eso, antes de proponer soluciones, es importante conocer cómo funciona cada organización y escuchar a sus integrantes.

A modo de análisis, resulta fundamental comprender que trabajar en grupo no garantiza por sí mismo una organización efectiva. Para que una cooperativa funcione bien, sus integrantes tienen que escucharse, compartir sus ideas y ponerse de acuerdo. También me parece importante que todos puedan opinar, pero que cada uno asuma sus responsabilidades y cumpla con su parte para que la organización pueda avanzar.

Desde esta perspectiva, la comunicación cumple un rol clave, ya que previene conflictos y fortalece el sentido de pertenencia dentro de la organización. También creo que es importante que las cooperativas puedan mantenerse por su propio trabajo, administrar bien sus recursos y buscar formas de crecer sin depender siempre de otras personas. Para mí, la solidaridad es importante, pero también lo son el esfuerzo, el compromiso y la responsabilidad individual.

La experiencia de la Cooperativa Recicladores Unidos Ltda. y el rol de la UNLP

La organización Recicladores Unidos Ltda. de La Plata se creó el 17 de junio de 2015 para que los cartoneros y recicladores pudieran mejorar sus condiciones de trabajo. Antes, muchos trabajaban por su cuenta, tenían dificultades económicas y problemas para realizar sus tareas en la calle. Al unirse, pudieron organizarse mejor y defender sus derechos.

Su actividad consiste en recolectar, clasificar y vender materiales reciclables, como papel y cartón. Los integrantes se dividen en diferentes grupos: algunos clasifican

los materiales, otros los recolectan por las calles y las promotoras ambientales les enseñan a los vecinos, comercios y escuelas cómo separar los residuos. De esta manera, también contribuyen al cuidado del ambiente.

La Universidad Nacional de La Plata los acompaña mediante capacitaciones y asesoramiento para mejorar su funcionamiento y la seguridad laboral. Sin embargo, todavía existen dificultades para organizarse, mejorar las condiciones de trabajo y lograr una mayor independencia económica. Por eso, se propone establecer reglas internas, buscar más lugares donde vender los materiales y mejorar la higiene y la seguridad.

El comunicador cumple una función importante dentro de las organizaciones porque puede ayudar a identificar problemas, mejorar la circulación de información y promover la participación. Su tarea no consiste en imponer soluciones, sino en escuchar a los integrantes, conocer sus necesidades y trabajar junto a ellos para encontrar alternativas.

Para ello, se pueden realizar entrevistas, observar la organización de las tareas y analizar los medios de comunicación que utiliza cada grupo. A partir de dicha información, es posible identificar qué aspectos funcionan correctamente y cuáles necesitan mejorar.

La planificación de la comunicación como herramienta de gestión

La planificación de la comunicación permite ordenar este proceso. Primero, se realiza un diagnóstico para conocer la situación de la organización. Después, se identifican los principales problemas y se establecen objetivos. Luego, se proponen acciones concretas, se distribuyen las responsabilidades y se evalúan los resultados.

Por ejemplo, si una cooperativa tiene dificultades para informar las decisiones, puede establecer reuniones periodísticas y colocar carteles con información importante.

Si necesita difundir sus actividades, puede utilizar redes sociales, una página web u otros medios adecuados a sus posibilidades.

La planificación no es algo que se realiza una sola vez. Es necesario revisar las acciones y hacer cambios cuando los resultados no son los esperados. De esta manera, la comunicación puede convertirse en una herramienta para mejorar la organización y alcanzar los objetivos comunes.

Esta experiencia muestra que cuando las personas se organizan y trabajan juntas, resulta más fácil mejorar las condiciones de trabajo y conseguir nuevas oportunidades. También creo que cada trabajador debe asumir sus responsabilidades y que es importante administrar bien los recursos para crecer y mantenerse con el propio trabajo. En mi opinión, estas iniciativas ayudan a generar

fuentes de empleo y, al mismo tiempo, contribuyen al cuidado del ambiente, además muestran que el trabajo colectivo puede ser una herramienta útil para mejorar las condiciones de vida, siempre que esté acompañado de responsabilidad, esfuerzo y compromiso. Si bien la solidaridad es clave en las cooperativas, también se necesita compromiso, buena organización y saber cuidar los recursos para que el proyecto pueda sostenerse sin depender de los demás. De esta manera, es posible construir proyectos que no dependan solamente de la ayuda externa, sino que también de sus propios integrantes.

A partir de los dos temas analizados, se puede concluir que el cooperativismo representa una forma de organización que permite a las personas trabajar en conjunto para alcanzar objetivos comunes. Sin embargo, para que funcione correctamente, no alcanza solamente con reunirse o compartir una actividad laboral. También es necesario que exista una buena comunicación, que las decisiones se tomen de manera organizada y que cada integrante asuma las responsabilidades que le corresponden.

La investigación de Armenti y Mastrovita permite comprender que cada cooperativa tiene una realidad diferente y que, por eso, no existe una única solución para todos los problemas. Algunas necesitan mejorar la comunicación interna, otras fortalecer la participación de sus integrantes y otras trabajar sobre su identidad y la difusión de sus actividades. En todos los casos, escuchar a los trabajadores y conocer sus necesidades es fundamental para encontrar soluciones que realmente sirvan.
En conclusión, una cooperativa no se trata solamente de trabajar en grupo, sino de comunicarse, respetarse y tomar decisiones entre todos para alcanzar objetivos comunes.
La comunicación, la participación y la responsabilidad son fundamentales para el funcionamiento de las cooperativas. Cuando las personas comparten objetivos, se escuchan y trabajan de manera organizada, tienen más posibilidades de resolver dificultades, generar oportunidades y mantener sus proyectos en el tiempo. Además, experiencias como la de Recicladores Unidos muestran que una actividad laboral bien organizada puede tener un impacto positivo tanto en los trabajadores como en el ambiente y en la sociedad.

Bibliografía:

- Armenti Sol Magali y Mastrovita Maria Micaela (2015).Tesis de Grado, Cooperativas de trabajo: Una mirada comunicacional a las organizaciones de la economía solidaria. Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la Universidad Nacional de La Plata.

- Montes, V. L., Ressel, A. B., Piriz Carrillo, M. E., y Silva, N. C. (2018). La Universidad Nacional de La Plata y su vinculación con la Cooperativa de Trabajo Recicladores Unidos Ltda. en la transferencia de las prácticas hacia otra economía. XIV Seminario Internacional PRO COAS, Grupo Montevideo, Córdoba, Argentina.

COOPERATIVISMO Y MOVIMIENTOS SOCIALES

Cómo se recuperan las banderas históricas de dignidad laboral en los jóvenes platenses

Caso de estudio: Cooperativa de Trabajo Recicladores Unidos Ltda., La Plata

Morena Catalan

Resumen

Este ensayo analiza el vínculo entre el cooperativismo, los movimientos sociales y la dignidad laboral a partir de la experiencia de la Cooperativa de Trabajo Recicladores Unidos Ltda., ubicada en el barrio Los Hornos de La Plata. El trabajo toma como fuente principal la ponencia de Montes, Ressel, Piriz Carrillo y Silva (2018), que describe el proceso de organización de cartoneros, carreros y recuperadores urbanos, así como el acompañamiento de la Universidad Nacional de La Plata. El objetivo es comprender cómo la organización colectiva puede ayudar a visibilizar una actividad poco reconocida, mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer la participación. La idea central que se sostiene es que una cooperativa no resuelve automáticamente todos los problemas laborales, pero puede ser una herramienta concreta para construir respuestas compartidas, reclamar derechos y reconocer el valor social y ambiental del trabajo de recuperación de materiales.

Palabras clave: cooperativismo, movimientos sociales, juventud, dignidad laboral, reciclaje, La Plata.

Introducción: el problema y los objetivos

El trabajo ocupa un lugar importante en la vida de las personas. No solo permite conseguir ingresos para cubrir necesidades, sino que también puede dar autonomía, formar vínculos y hacer que una persona se sienta parte de la sociedad. Sin embargo, no todos los trabajos se desarrollan en las mismas condiciones. Hay personas que trabajan sin estabilidad, sin herramientas adecuadas o sin que se reconozca el esfuerzo que realizan. En esos casos, hablar de trabajo digno implica mirar más allá de tener una ocupación: también hay que considerar el respeto, la seguridad, los derechos y la posibilidad de participar en las decisiones que afectan la propia actividad.

Esta cuestión se puede observar en la tarea de cartoneros, carreros y recuperadores urbanos. Su trabajo consiste en recoger, separar y comercializar materiales que otras personas descartan. Aunque esa tarea contribuye a recuperar recursos y reducir residuos, quienes la realizan pueden sufrir prejuicios y quedar fuera de los mecanismos formales de reconocimiento laboral. En La Plata, la experiencia de la Cooperativa de Trabajo Recicladores Unidos Ltda. permite analizar qué sucede cuando trabajadores que suelen resolver sus necesidades de manera individual comienzan a organizarse colectivamente.

La fuente principal de este ensayo es el trabajo de Montes, Ressel, Piriz Carrillo y Silva, publicado en 2018 en el marco del XIV Seminario Internacional PROCOAS-AUGM. Las autoras describen el proceso de formación de la cooperativa, las dificultades para consolidarla y el vínculo de acompañamiento desarrollado desde el Instituto de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP. Como se trata de una publicación de 2018, los datos y la cantidad de

asociados que aparecen allí corresponden al momento estudiado y no deben interpretarse automáticamente como datos actuales.

La pregunta que guía el ensayo es: ¿de qué manera el cooperativismo y los movimientos sociales pueden recuperar banderas históricas de dignidad laboral entre los jóvenes platenses a partir de la experiencia de Recicladores Unidos Ltda.? El objetivo general es analizar cómo la organización colectiva permite hacer visible el trabajo de los recuperadores urbanos y reclamar mejores condiciones. Como objetivos específicos, se busca explicar el origen de la cooperativa, reconocer el papel de la solidaridad y la participación, considerar la relación con los movimientos sociales y describir los desafíos que siguen pendientes. La hipótesis que orienta el análisis es que la cooperativa funciona como una herramienta para fortalecer la voz colectiva de trabajadores históricamente poco reconocidos. La experiencia no demuestra que todos los jóvenes platenses participen de estos espacios, pero sí permite pensar que los movimientos sociales pueden ofrecer ámbitos de organización, aprendizaje y defensa de derechos. El ensayo avanza desde el caso concreto hacia una reflexión más amplia sobre la dignidad laboral.

El cooperativismo y la dignidad laboral

El cooperativismo es una forma de organización en la que las personas se unen para resolver necesidades comunes mediante la participación y la ayuda mutua. En una cooperativa de trabajo, quienes integran la organización no son simplemente personas que esperan una orden de un empleador externo: forman parte de una estructura colectiva que necesita tomar decisiones, distribuir tareas, sostener acuerdos y administrar recursos. En la práctica, esto requiere compromiso y organización; no alcanza con tener un nombre o un lugar de trabajo compartido.

La idea de economía social y solidaria, que aparece en la publicación de la UNLP, ayuda a entender por qué estas experiencias se presentan como una alternativa a una economía donde el resultado económico puede ser el único criterio importante. En una organización solidaria también importan las necesidades de sus integrantes, el modo en que se toman las decisiones y el beneficio que la actividad puede aportar a la comunidad. Esto no significa que el dinero deje de ser necesario: para sostener un trabajo, los ingresos y la posibilidad de vender lo producido siguen siendo fundamentales.

La dignidad laboral se relaciona con el derecho a ser tratado con respeto y a realizar una tarea en condiciones adecuadas. Incluye contar con herramientas, elementos de protección, capacitación y reglas claras, pero también que la sociedad reconozca que el trabajo tiene valor. En el caso de los recicladores, esa dignidad se ve afectada cuando su actividad es considerada algo molesto o sin importancia, aun cuando cumple una función concreta para la ciudad.

Por eso, una cooperativa puede cambiar la manera en que una actividad se presenta ante los demás. Un trabajador aislado puede tener dificultades para negociar,

conseguir clientes o hacer escuchar sus reclamos. Una organización colectiva puede reunir esas demandas, establecer vínculos con instituciones y mostrarse como un actor con una función definida. Esto no elimina de un día para otro la desigualdad, pero puede mejorar las posibilidades de actuar frente a ella.

En mi interpretación, recuperar las banderas históricas de dignidad laboral no significa repetir consignas antiguas sin relacionarlas con la realidad. Significa llevar a la práctica valores como solidaridad, igualdad, derechos, organización y reconocimiento. En el caso estudiado, esos valores se pueden observar en el esfuerzo por unir a los trabajadores, mejorar las condiciones de su actividad y demostrar que la recuperación de materiales es un trabajo que merece ser reconocido.

El origen de Recicladores Unidos Ltda.

Según Montes y sus colegas (2018), la Cooperativa de Trabajo Recicladores Unidos Ltda. se conformó el 17 de junio de 2015 y recibió la matrícula del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social en septiembre de 2016. La organización funciona en el barrio Los Hornos, en La Plata. Estos datos permiten ubicar el caso en un lugar concreto y muestran que la cooperativa no apareció de un día para otro: fue el resultado de un proceso organizativo que buscó responder a problemas laborales y sociales.

La publicación explica que el proceso estuvo relacionado con la situación de indefensión que atravesaban los carreros y otros trabajadores de la rama del reciclaje. Además de las dificultades para obtener ingresos y cubrir necesidades básicas, debían enfrentar estigmatización y prejuicios. En el caso de quienes utilizaban carros tirados por caballos, se sumaba la persecución vinculada con esa herramienta de trabajo. Es importante mencionar estos aspectos porque muestran que el problema no era solamente cuánto podían vender, sino también cómo eran tratados y qué lugar se les reconocía en la ciudad.

El texto señala que el Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE) y la Federación Argentina de Cartoneros, Carreros y Recicladores (FACCyR) tuvieron un papel importante en el proceso organizativo. Estos espacios ayudaron a reunir demandas y a promover una forma de organización que pudiera defender derechos y hacer visible la tarea de los recuperadores. La cooperativa fue una herramienta para articular esfuerzos que antes se desarrollaban, en gran medida, de manera individual.

Elegir una forma cooperativa también trae preguntas y responsabilidades. Las personas necesitan conocer cómo funciona la organización, cómo se toman las decisiones, qué reglas se aplican y cómo se administran los recursos. Las autoras señalan que la cooperativa debía afrontar necesidades de formación y capacitación para su gestión y funcionamiento interno. Esto demuestra que la solidaridad es

importante, pero debe ir acompañada de aprendizaje y herramientas concretas para sostener el proyecto.

La historia de su formación permite comprender que las cooperativas no son solamente una figura legal. En este caso, la organización responde a una necesidad compartida: defender una actividad que genera ingresos y aporta a la comunidad, pero que no siempre recibe reconocimiento. La cooperativa representa un intento de transformar una situación individual y dispersa en una demanda colectiva con mayor capacidad de diálogo.

Organizarse para dejar de trabajar en soledad

Uno de los aportes más importantes del caso es que muestra la diferencia entre realizar una tarea de manera aislada y formar parte de una organización. Cuando cada trabajador actúa por su cuenta, puede depender de sus propios recursos, de los materiales que logra reunir y de las oportunidades de venta que encuentra. Si surge un problema, debe intentar resolverlo individualmente. En cambio, una cooperativa puede coordinar distintas etapas del trabajo y generar vínculos con vecinos, instituciones y posibles compradores.

En el documento de 2018 se informa que la cooperativa contaba con 229 asociados en el momento estudiado. De ellos, alrededor de 50 trabajaban en un centro de acopio separando y clasificando materiales que llegaban por diferentes vías, como la recolección diferenciada municipal, los vecinos, los Puntos Azules y los recorridos de los cartoneros. Otros asociados recorrían la ciudad con carros, motos, bicicletas o a pie. Esta descripción refleja la diversidad de tareas y formas de participación que podían coexistir dentro de la actividad.

La cifra de 229 asociados es un dato histórico de la publicación y no debe presentarse como si fuera la cantidad actual. Aun así, sirve para dimensionar que no se trataba de una iniciativa de unas pocas personas, sino de una organización que reunía a un grupo importante de trabajadores. La diversidad de funciones también muestra que la recuperación urbana incluye más que juntar materiales: implica recolectar, trasladar, clasificar, acopiar, vender y generar acuerdos para que el circuito funcione.

La organización colectiva puede facilitar la búsqueda de mejores condiciones, como contar con ropa de trabajo, mejorar herramientas, cuidar la seguridad y conseguir que los materiales puedan comercializarse de una manera más conveniente. El documento menciona que la cooperativa buscaba mejorar las condiciones en que se realizaba la actividad y los resultados económicos obtenidos. Es decir, la defensa de la dignidad laboral también tiene una dimensión práctica: que el trabajo permita vivir y que no se realice en condiciones innecesariamente riesgosas.

Sin embargo, no se debe idealizar la vida cooperativa. Coordinar personas, repartir responsabilidades, administrar dinero y llegar a acuerdos puede ser difícil. La

organización requiere reglas claras, comunicación y participación real. La experiencia descrita por las autoras reconoce justamente la necesidad de formación en gestión y de acompañamiento. Por eso, la cooperación debe entenderse como un proceso que se construye, no como una solución automática a todos los problemas.

Movimientos sociales y participación juvenil

Los movimientos sociales permiten que personas que comparten una dificultad puedan organizarse, hacer visibles sus reclamos y buscar cambios. En el caso de los recuperadores urbanos, la organización colectiva se relaciona con el reconocimiento del trabajo, el acceso a mejores condiciones y la defensa de derechos. La participación del MTE y de la FACCyR, mencionada por Montes y sus colegas (2018), muestra que la cooperativa forma parte de una red más amplia de organización y acompañamiento.

La consigna de este ensayo se pregunta específicamente por los jóvenes platenses. La fuente principal menciona que en La Plata había un grupo de jóvenes que participaba en actividades vinculadas con la FACCyR. Entre las tareas descritas se encontraban acciones de atención veterinaria para los caballos de los carreros, prevención y concientización sobre cuidados básicos, vacunación, desparasitación y el pintado de carros para que los vecinos pudieran reconocerlos como pertenecientes a una organización. Esas acciones buscaban cuidar a los animales y, a la vez, ayudar a que los trabajadores fueran identificados como tales.

Este ejemplo permite pensar la participación juvenil de una manera concreta. Los jóvenes no aparecen solamente como personas que opinan sobre los problemas laborales, sino como participantes de acciones prácticas que buscan acompañar a los trabajadores y hacer visible su actividad. De todos modos, sería incorrecto afirmar que todos los jóvenes involucrados tenían las mismas tareas o que la experiencia representa a toda la juventud de La Plata. El documento describe una experiencia particular, y a partir de ella se pueden plantear reflexiones, no generalizaciones absolutas.

La participación en un movimiento social también puede ser una experiencia de aprendizaje. Organizar una actividad, dialogar con vecinos, coordinar tareas o colaborar con una institución requiere responsabilidad y capacidad de trabajar con otras personas. Esas prácticas pueden ayudar a comprender que muchos problemas no se resuelven únicamente mediante esfuerzos individuales. También hacen falta redes, acuerdos y decisiones colectivas.

En ese sentido, recuperar banderas históricas de dignidad laboral implica mantener vigente la idea de que quienes trabajan deben tener derechos, respeto y voz propia. Para los jóvenes, involucrarse en estas experiencias puede acercar esas ideas a la realidad cotidiana. La solidaridad deja de ser una palabra abstracta cuando se expresa en acciones que ayudan a mejorar condiciones concretas y a cuestionar los prejuicios que afectan a otros trabajadores.

El valor ambiental y social del reciclaje

La actividad de los recuperadores urbanos tiene una dimensión ambiental que muchas veces queda escondida detrás de los prejuicios sociales. Los materiales que se descartan pueden terminar mezclados con otros residuos, aunque algunos todavía pueden recuperarse y volver al circuito productivo. Los cartoneros y recicladores contribuyen a esa recuperación mediante el recorrido, la recolección y la clasificación de materiales. El documento de la UNLP destaca que esta tarea genera trabajo y ayuda a cuidar recursos del ambiente.

El valor ambiental no debe utilizarse para dejar de lado la cuestión laboral. A veces se elogia el reciclaje como una acción beneficiosa para la ciudad, pero se presta poca atención a las personas que realizan el trabajo. Para que exista una política de reciclado más justa, es necesario reconocer ambas dimensiones: el cuidado del ambiente y los derechos de quienes recuperan los materiales. Si la ciudad se beneficia de esa tarea, también debería preocuparse por las condiciones en las que se lleva adelante.

En la experiencia estudiada aparecen las promotoras ambientales, que realizaban tareas de contacto con vecinos, comercios e instituciones para impulsar la separación de residuos. Este trabajo es importante porque el reciclaje no depende solamente de quien recoge los materiales. También necesita que la comunidad separe correctamente los residuos, que existan circuitos de recolección y acopio y que los materiales puedan llegar a quienes los clasifican y comercializan.

La separación en origen, es decir, separar los residuos en el lugar donde se generan, puede facilitar el trabajo y mejorar la calidad de los materiales recuperados. La tarea de comunicación con los vecinos ayuda a explicar por qué conviene separar y cómo se relaciona esa práctica con el trabajo de los recuperadores. Así, la cooperativa y las promotoras ambientales no solo participan en una actividad económica, sino también en una tarea de educación y construcción de hábitos comunitarios.

Desde mi punto de vista, reconocer esta contribución cambia la manera de mirar el trabajo cartonero. No se trata de presentar a los trabajadores como personas que simplemente recogen lo que otros tiran, sino de entender que realizan una tarea necesaria dentro de un sistema de recuperación de materiales. Ese reconocimiento no debe quedarse en palabras: también debería traducirse en herramientas adecuadas, condiciones seguras, capacitación y vínculos estables con la comunidad y las instituciones.

La relación con la Universidad Nacional de La Plata

Un aspecto relevante del caso es la relación entre la cooperativa y la Universidad Nacional de La Plata. Montes, Ressel, Piriz Carrillo y Silva (2018) presentan el trabajo del Instituto de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias

Económicas, que buscaba compartir conocimientos y acompañar prácticas de la economía social y solidaria. La relación entre una organización de trabajadores y una universidad permite conectar la experiencia cotidiana con herramientas de formación, análisis y gestión.

El acompañamiento descrito no consistía únicamente en dar una explicación teórica sobre cooperativas. Las autoras señalan que se buscaba fortalecer la organización, mejorar su presencia en el mercado, visibilizar y revalorizar la actividad de los carreros y las promotoras ambientales, explorar nuevos mercados para la venta de materiales reciclables y ofrecer educación cooperativa. También se planteaban estrategias de trabajo seguro y capacitación en higiene y seguridad.

Este tipo de vínculo puede ser importante porque las organizaciones sociales suelen enfrentar problemas que necesitan conocimientos diferentes. La gestión interna, la comercialización, la seguridad laboral, la comunicación con la comunidad y el cuidado ambiental son cuestiones conectadas, pero no idénticas. Por eso, la participación de personas de distintas áreas puede ayudar a analizar los problemas desde más de una perspectiva. La fuente describe la incorporación de integrantes de diferentes facultades y sectores universitarios al proyecto de acompañamiento.

Aun con ese apoyo, las dificultades no desaparecen. La publicación reconoce que la cooperativa necesitaba continuar fortaleciendo su organización y sumar actores que colaboraran con el proceso. Esto es importante porque muestra que el desarrollo de una cooperativa no depende solo de la voluntad de sus integrantes. También influyen las oportunidades de comercialización, las condiciones de trabajo, el reconocimiento institucional y la posibilidad de sostener relaciones con otros sectores.

El caso permite pensar que la universidad pública puede cumplir un papel social cuando trabaja junto con organizaciones de la comunidad, sin reemplazar sus decisiones. El objetivo debería ser acompañar y aportar herramientas para que los propios trabajadores fortalezcan su autonomía. De esta manera, el conocimiento académico no queda encerrado en el aula: puede ponerse en diálogo con necesidades reales y contribuir a construir respuestas colectivas.

Límites, dificultades y desafíos pendientes

Para analizar la experiencia de manera equilibrada, también es necesario reconocer sus límites. Una cooperativa puede reunir esfuerzos, representar reclamos y mejorar la organización, pero no puede garantizar por sí sola que todos sus integrantes tengan ingresos suficientes, herramientas adecuadas o una situación laboral estable. Para avanzar en esos objetivos necesita recursos, formación, compradores, coordinación con instituciones y reconocimiento por parte de la sociedad. Otro desafío es combatir los prejuicios. Cuando una actividad se considera de poco valor, quienes la realizan pueden ser tratados con desconfianza o desprecio. La organización puede ayudar a cambiar esa mirada, pero también se necesita

información y participación de los vecinos. Separar residuos, reconocer a los recuperadores como trabajadores y respetar su tarea son acciones cotidianas que pueden colaborar con ese cambio.

También hay una cuestión de seguridad y condiciones materiales. La fuente menciona la importancia de capacitar en higiene y seguridad, mejorar las herramientas de trabajo y buscar formas de realizar la actividad en condiciones más seguras. Estos puntos no son secundarios: la dignidad laboral no se logra solamente con reconocimiento simbólico, sino también evitando que el trabajo exponga a las personas a riesgos que podrían prevenirse. Por último, hay que tener cuidado con el alcance de las conclusiones. El texto de Montes y sus colegas es una presentación académica sobre una experiencia específica y fue publicado en 2018. Sirve para conocer cómo se formó la cooperativa y qué objetivos tenía en ese momento, pero no alcanza por sí solo para describir toda la situación actual de los recicladores en La Plata ni para afirmar que todos los jóvenes participan de movimientos sociales. Una investigación más amplia podría sumar entrevistas actuales a integrantes de la cooperativa, jóvenes participantes, vecinos y responsables de políticas públicas.

Conclusión

La experiencia de Recicladores Unidos Ltda. permite comprender que el cooperativismo y los movimientos sociales pueden convertirse en herramientas para defender la dignidad laboral. La organización colectiva ayudó a reunir a trabajadores que enfrentaban dificultades, a visibilizar su actividad y a establecer vínculos con organizaciones sociales y con la universidad pública. El caso también muestra que el reciclaje tiene un valor económico, ambiental y comunitario que merece ser reconocido.

La pregunta inicial era cómo se recuperan banderas históricas de dignidad laboral en los jóvenes platenses. A partir de la fuente, se puede responder que esas banderas se actualizan cuando la solidaridad se transforma en organización, cuando los trabajadores pueden hacer escuchar sus reclamos y cuando las personas participan en acciones concretas para acompañar y reconocer una tarea. La participación juvenil mencionada en el documento es un ejemplo puntual de ese compromiso, aunque no representa necesariamente a toda la juventud local.

En mi opinión, la enseñanza más importante es que ningún trabajo debería ser despreciado por la forma en que se realiza o por quién lo realiza. La dignidad laboral significa tener derechos, condiciones seguras, reconocimiento y oportunidades para mejorar. Las cooperativas no solucionan todos los problemas, pero pueden abrir caminos para que los trabajadores dejen de enfrentar solos sus dificultades. Para que ese camino avance, es necesario sostener la organización, la capacitación, el acompañamiento institucional y el compromiso de la comunidad.

Bibliografía

Montes, V. L., Ressel, A. B., Piriz Carrillo, M. E. y Silva, N. C. (2018). La Universidad Nacional de La Plata y su vinculación con la Cooperativa de Trabajo Recicladores Unidos Ltda. en la transferencia de las prácticas hacia otra economía. XIV Seminario Internacional PROCOAS-AUGM, Córdoba, pp. 240–250. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata. Disponible en el repositorio SEDICI de la Universidad Nacional de La Plata: https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/112375/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guía metodológica Mendoza Martínez, V. M. y Jaramillo Ríos, S. S. (2006). Guía para la elaboración de ensayos de investigación (ensayo de un ensayo). Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, 7(26), 63–79.

LA SALUD MENTAL NO SE NEGOCIA

Cómo influye el miedo a la desocupación en los adolescentes que terminan la escuela.

Sofia Acevedo

Resumen

Este ensayo analiza cómo puede influir el miedo a no conseguir trabajo en la salud mental de los adolescentes que están terminando la escuela secundaria. El egreso suele presentarse como el comienzo de una nueva etapa, pero también puede generar dudas sobre el futuro, la continuidad de los estudios, la independencia económica y las expectativas familiares. A partir de los materiales de investigación sobre juventudes y empleo en la provincia de Buenos Aires, se observa que el ingreso al mercado laboral presenta dificultades vinculadas con el desempleo, la informalidad y las desigualdades sociales y de género. Estos problemas no demuestran por sí solos que una persona vaya a desarrollar una dificultad de salud mental, pero ayudan a comprender por qué la incertidumbre económica puede convertirse en una fuente de preocupación. También se utiliza información de la Organización Mundial de la Salud sobre los factores que influyen en el bienestar psicológico durante la adolescencia. Se sostiene que la salud mental debe ser considerada junto con las oportunidades educativas y laborales: no alcanza con pedirles a los jóvenes que se esfuercen si no existen condiciones reales para construir un proyecto de vida. Por eso, el acompañamiento familiar, la orientación escolar, el acceso a servicios de salud mental y las políticas públicas de empleo y educación son fundamentales.

Palabras clave: adolescencia, salud mental, desocupación, futuro, empleo juvenil.

Introducción

Terminar la escuela secundaria es un momento importante en la vida de cualquier persona. Para muchos adolescentes significa cerrar una etapa conocida y comenzar a tomar decisiones sobre qué hacer después: buscar trabajo, seguir estudiando, aprender un oficio, combinar estudio y empleo o tomarse un tiempo para pensar. Aunque suele ser una etapa de entusiasmo, también puede generar miedo e inseguridad. No todos saben qué quieren hacer, no todos cuentan con los mismos recursos y no todas las familias pueden ofrecer el mismo apoyo económico.

Una de las preocupaciones más comunes puede ser no conseguir trabajo. La falta de experiencia, la exigencia de tener estudios o conocimientos previos, la necesidad de ayudar económicamente en el hogar y la dificultad de encontrar empleos estables hacen que el futuro parezca incierto. En algunos casos, el adolescente puede sentir que debe resolver todo rápidamente y que equivocarse en una decisión significa fracasar. Esa presión puede afectar su tranquilidad, su confianza y su manera de imaginar el futuro.

La salud mental no depende de una sola causa. Influyen las relaciones familiares, las experiencias escolares, las condiciones económicas, la salud física, el entorno social y las posibilidades de recibir ayuda. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025) señala que la adolescencia es una etapa importante para desarrollar habilidades emocionales y sociales, y que la pobreza, la presión social y otros

problemas socioeconómicos pueden aumentar la vulnerabilidad. Esto no significa que todas las personas que sienten miedo por el trabajo tendrán un trastorno, sino que las preocupaciones económicas deben ser tomadas en serio.

La pregunta que guía este ensayo es: ¿cómo puede influir el miedo a la desocupación en la salud mental de los adolescentes que terminan la escuela y qué se puede hacer para acompañarlos? La postura que se sostiene es que esta preocupación no debe tratarse como una debilidad personal ni como falta de voluntad. Es necesario comprenderla dentro de un contexto en el que conseguir un primer empleo puede ser difícil y en el que las oportunidades no son iguales para todos.

Para desarrollar esta idea, primero se analiza la transición entre la escuela y la vida adulta; luego se describen las dificultades del empleo juvenil y su posible relación con el bienestar emocional. Después se consideran la presión familiar y social, las desigualdades y el papel de la escuela, las familias y el Estado. Finalmente, se proponen formas de acompañar a los adolescentes sin minimizar sus preocupaciones.

Terminar la escuela: una etapa de cambios e incertidumbre

Durante la secundaria, gran parte de la vida cotidiana está organizada por horarios, materias, docentes, compañeros y actividades escolares. Al acercarse el egreso, esa estructura empieza a cambiar. Aparecen preguntas sobre el futuro que no siempre tienen una respuesta inmediata: ¿voy a estudiar?, ¿de qué voy a trabajar?, ¿podré pagar mis gastos?, ¿y si elijo algo y después no me gusta?, ¿qué pasa si mis amigos avanzan y yo todavía no sé qué hacer?

Estas preguntas forman parte de una transición normal. Crecer implica explorar intereses, conocer las propias capacidades y tomar decisiones de manera progresiva. Sin embargo, cuando el entorno presenta el futuro como una carrera en la que hay que tener todo resuelto a los diecisiete o dieciocho años, una etapa de exploración puede convertirse en una fuente de angustia. No todas las personas descubren su vocación al mismo tiempo, y cambiar de opinión no significa haber fracasado.

Además, el final de la escuela no ocurre en las mismas condiciones para todos. Algunos adolescentes pueden continuar sus estudios con ayuda de su familia, mientras que otros necesitan trabajar cuanto antes. Hay jóvenes que tienen acceso a computadora, internet, transporte y cursos; otros deben resolver obstáculos económicos o responsabilidades domésticas. Por eso, las decisiones individuales se encuentran relacionadas con las oportunidades disponibles.

Es importante diferenciar la incertidumbre propia de una etapa de la vida de un problema que necesita atención profesional. Sentir nervios frente a una entrevista, dudar sobre qué estudiar o preocuparse por el dinero puede ser esperable. Pero si la

preocupación se vuelve constante, dificulta dormir, estudiar, relacionarse con otras personas o realizar actividades habituales, es importante hablarlo con una persona adulta de confianza y buscar orientación profesional cuando sea necesario.

El miedo a no conseguir trabajo

El miedo a la desocupación es la preocupación por no encontrar un empleo, no poder mantenerlo o no contar con ingresos suficientes para cubrir necesidades. En los adolescentes que terminan la escuela, puede relacionarse con la falta de experiencia laboral, el desconocimiento de cómo buscar trabajo, la competencia por los puestos disponibles y la sensación de que se les exige experiencia incluso para los primeros empleos.

También influye la idea de que tener un trabajo es una prueba de madurez o de valor personal. Cuando se transmite que una persona solo vale si produce dinero o que debe independizarse rápidamente, la búsqueda laboral puede sentirse como un examen sobre la propia capacidad. Si las respuestas a los currículums no llegan o las entrevistas no salen bien, el joven puede interpretar esa dificultad como un defecto propio, aunque el resultado dependa de muchos factores.

Buscar trabajo requiere tiempo y puede incluir rechazos. Una respuesta negativa no permite concluir que una persona no sea capaz, que no tenga futuro o que nunca vaya a conseguir empleo. En muchos casos, conseguir la primera oportunidad depende de la disponibilidad de puestos, los horarios, el transporte, la formación solicitada y las redes de contacto. Reconocer esos factores permite evitar que toda la responsabilidad recaiga sobre el adolescente.

La incertidumbre económica también puede tener efectos concretos en la vida diaria. Un joven que necesita aportar dinero a su hogar puede sentir urgencia por aceptar cualquier oferta, incluso si las condiciones son poco claras. Otros pueden abandonar temporalmente sus estudios para trabajar. Si el empleo es informal o inestable, la preocupación no desaparece necesariamente: puede continuar el miedo a perder el ingreso o a no poder organizar los gastos del mes siguiente.

Por eso, hablar de desocupación juvenil no es solamente hablar de estadísticas económicas. También implica hablar de expectativas, autonomía, seguridad y oportunidades. El trabajo puede aportar ingresos, vínculos y experiencia, pero la falta de empleo no debería convertirse en una medida del valor de una persona.

Qué muestran los datos sobre el empleo juvenil

El informe Jóvenes bonaerenses en foco. Perfiles laborales y desigualdades de género, elaborado por la Unidad de Género y Economía del Ministerio de Economía de la provincia de Buenos Aires, analiza la situación educativa y laboral de personas jóvenes de entre 18 y 29 años en seis aglomerados urbanos bonaerenses (Unidad de Género y Economía [UGE], 2026). Aunque este grupo incluye personas mayores

que quienes están terminando la secundaria, sus datos ayudan a comprender las condiciones a las que muchos adolescentes se aproximan al egresar.

Según el informe, el 56,0 % de las personas jóvenes analizadas estaba ocupado, el 33,1 % se encontraba inactivo y el 10,8 % estaba desocupado. Además, el 77,7 % de quienes estaban desocupados había trabajado alguna vez. Esto permite ver que la dificultad para conseguir empleo no afecta solamente a quienes nunca tuvieron experiencia laboral: también puede alcanzar a personas que ya trabajaron y que luego perdieron su puesto o no pudieron sostenerlo (UGE, 2026).

El documento también señala que el 27,1 % de las personas jóvenes desocupadas llevaba más de un año buscando trabajo. Una búsqueda prolongada puede complicar la organización económica y limitar la posibilidad de proyectar gastos o continuar una formación. El informe registra, además, desigualdades de género en la inserción laboral, la informalidad y las responsabilidades de cuidado. Esto demuestra que la juventud no constituye un grupo homogéneo y que las dificultades no se distribuyen de la misma manera.

Otro dato importante es que el 58,6 % de las personas jóvenes presentaba algún nivel de riesgo relacionado con su situación educativa o laboral, de acuerdo con el índice utilizado en el informe. El 8,0 % se encontraba en el nivel de riesgo alto, que combina desventajas educativas y laborales. Estos indicadores no miden la salud mental ni permiten afirmar que todas esas personas experimenten ansiedad o malestar psicológico. Sí muestran que una parte de la juventud atraviesa condiciones que pueden dificultar la construcción de un proyecto educativo y laboral estable.

La información de la UGE ayuda a cuestionar una explicación muy común: que los jóvenes no consiguen trabajo simplemente porque no se esfuerzan. La situación es más compleja. La formación, la experiencia y la iniciativa personal importan, pero también importan la cantidad y la calidad de los empleos, las condiciones económicas y las responsabilidades familiares. Comprender ese contexto es necesario para no culpar individualmente a quienes enfrentan obstáculos que no pueden resolver por sí solos.

La relación entre incertidumbre económica y salud mental

La salud mental incluye el bienestar emocional, psicológico y social. Influye en cómo una persona piensa, siente, se relaciona con los demás, enfrenta dificultades y toma decisiones. No significa estar feliz todo el tiempo ni no tener problemas. Significa contar con recursos y apoyos para atravesar las distintas situaciones de la vida.

La OMS (2025) explica que el bienestar mental durante la adolescencia se relaciona con factores personales, familiares, escolares y comunitarios. Las dificultades socioeconómicas y la presión social pueden aumentar la vulnerabilidad, mientras que los entornos protectores y el acceso a apoyo contribuyen al bienestar. En ese

sentido, la preocupación por el empleo puede convertirse en una carga emocional, especialmente si se combina con problemas económicos en el hogar, falta de orientación o exigencias muy altas.

Una persona preocupada por su futuro puede tener dificultades para concentrarse en las tareas escolares o disfrutar de actividades que antes le interesaban. También puede sentir irritabilidad, inseguridad o temor al hablar sobre el egreso. Estas reacciones no permiten realizar un diagnóstico por sí solas; son señales de que vale la pena escuchar lo que está pasando y observar si el malestar persiste o interfiere con la vida cotidiana.

El vínculo entre empleo y salud mental no debe entenderse de manera simplista. No todas las personas desocupadas tienen problemas de salud mental, y los problemas emocionales pueden tener muchas causas. Sin embargo, la falta de ingresos, la inestabilidad y la incertidumbre pueden sumar preocupaciones. Del mismo modo, contar con un empleo no garantiza bienestar si las condiciones laborales son abusivas, inseguras o incompatibles con el estudio y el descanso.

La idea central es que la salud mental y las oportunidades materiales están relacionadas con la calidad de vida. Acompañar a los adolescentes implica tomar en serio sus preocupaciones sin afirmar que su futuro está determinado por las dificultades actuales. El objetivo debe ser brindar herramientas, información y apoyo para que puedan tomar decisiones con mayor tranquilidad.

Presión familiar, social y comparación con otras personas

La familia puede ser una fuente de apoyo, pero también puede transmitir expectativas que aumenten la presión. A veces, los adultos preguntan repetidamente qué hará el adolescente después de terminar la escuela porque sienten preocupación por su futuro. Aunque la intención sea ayudar, frases como “tenés que empezar a ganar plata ya”, “a tu edad yo ya trabajaba” o “si no estudiás algo, no vas a ser nadie” pueden generar culpa o sensación de incapacidad.

Cada generación enfrenta condiciones distintas y cada familia tiene una realidad particular. Comparar a un adolescente con un familiar, un vecino o una persona que parece haber logrado todo rápidamente no permite conocer las dificultades que atravesó ni las oportunidades con las que contó. Una orientación útil consiste en escuchar, conversar sobre alternativas y establecer pasos posibles, sin exigir que la persona tenga todas las respuestas de inmediato.

Las redes sociales también pueden aumentar la comparación. Allí suelen mostrarse logros, viajes, compras, estudios o trabajos sin que siempre se vea el esfuerzo, la ayuda recibida o los problemas detrás de esas imágenes. Un joven puede sentir que los demás avanzan mientras él está perdido. Recordar que las publicaciones no muestran la vida completa ayuda a poner esas comparaciones en perspectiva.

La presión puede ser mayor cuando el adolescente necesita colaborar con los gastos familiares. En ese caso, su preocupación no es solamente una idea sobre el futuro, sino una respuesta a necesidades reales. Es importante que la familia pueda hablar con sinceridad sobre la situación económica sin hacer sentir al joven responsable de resolver por sí solo todos los problemas del hogar.

Acompañar no significa evitar toda dificultad ni prometer que todo saldrá bien. Significa transmitir que existen diferentes caminos, que pedir ayuda es válido y que un plan puede modificarse. El apoyo emocional puede ayudar a que las decisiones se tomen desde la reflexión y no únicamente desde el miedo.

Desigualdades que hacen más difícil el comienzo

Las oportunidades laborales están condicionadas por distintos factores. El nivel de ingresos del hogar puede influir en la posibilidad de continuar estudiando, pagar transporte, comprar materiales o acceder a cursos. La ubicación geográfica puede limitar la cantidad de puestos disponibles o hacer que llegar al trabajo sea caro y complicado. La falta de contactos también puede dificultar el acceso a la primera experiencia laboral.

El informe de la UGE (2026) destaca diferencias de género en el mercado de trabajo juvenil y en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado. Las jóvenes enfrentan mayores obstáculos laborales en varios indicadores y dedican más tiempo al trabajo de cuidado no remunerado. Estas tareas pueden reducir el tiempo disponible para estudiar, buscar empleo o aceptar determinados horarios. Por lo tanto, las responsabilidades familiares también deben tenerse en cuenta al analizar las oportunidades.

La desigualdad no significa que una persona no pueda progresar, sino que algunas deben superar más obstáculos que otras. Decirle a todo el mundo que simplemente se esfuerce ignora que no todas las personas parten del mismo lugar. Una respuesta justa combina el esfuerzo individual con condiciones sociales que permitan que ese esfuerzo tenga posibilidades reales de dar resultados.

También es necesario evitar etiquetas que descalifican a los jóvenes que no trabajan ni estudian en un momento determinado. Puede haber muchas razones: búsqueda de empleo, tareas de cuidado, problemas de salud, dificultades para trasladarse o falta de recursos. Antes de juzgar una situación, hay que conocerla. Las políticas y los apoyos deben reconocer la diversidad de experiencias juveniles.

Cuando las oportunidades se distribuyen de manera desigual, la preocupación por el futuro puede sentirse con más fuerza. Por eso, las medidas para cuidar la salud mental no pueden limitarse a recomendar que cada persona se relaje o piense en positivo. También hace falta mejorar las oportunidades educativas y laborales y facilitar el acceso a servicios de apoyo.

La escuela como espacio de orientación y acompañamiento

La escuela secundaria no solo transmite conocimientos: también puede ayudar a preparar la transición hacia la vida adulta. La orientación vocacional, los talleres para armar un currículum, la práctica de entrevistas, la información sobre derechos laborales y la presentación de opciones de formación pueden reducir el desconocimiento que suele acompañar al primer empleo.

La orientación debe mostrar que existen diferentes recorridos. Algunas personas pueden comenzar una carrera universitaria, otras elegir una formación terciaria, un curso o un oficio, y otras necesitar trabajar antes de continuar estudiando. Estas opciones no deberían presentarse como caminos de primera y segunda categoría. Lo importante es que cada estudiante conozca alternativas posibles y pueda elegir con información.

También es importante que la escuela genere espacios para hablar de la ansiedad y la incertidumbre sin burlas ni vergüenza. Un docente, preceptor, orientador o integrante del equipo escolar puede ayudar a identificar recursos y acompañar una consulta. Si un estudiante expresa un malestar intenso o persistente, no corresponde minimizarlo ni intentar resolverlo únicamente con consejos; debe facilitarse el contacto con adultos responsables y profesionales adecuados.

La educación sobre el mundo laboral debería incluir los derechos básicos de las personas trabajadoras, la importancia de conocer las condiciones de contratación y la prevención de ofertas engañosas. Estar preparado no significa aceptar cualquier empleo por miedo a quedarse sin nada. También significa aprender a reconocer condiciones inseguras o injustas y saber dónde pedir orientación.

De esta manera, la escuela puede funcionar como un puente entre la educación y las oportunidades. No puede solucionar por sí sola el desempleo, pero sí puede brindar herramientas, información y acompañamiento para que el egreso no se viva como un salto al vacío.

Conclusión

El miedo a no conseguir trabajo puede convertirse en una de las principales preocupaciones de los adolescentes que están terminando la escuela. El egreso abre posibilidades, pero también obliga a pensar en decisiones que pueden parecer enormes: continuar estudiando, conseguir ingresos, ayudar en el hogar y empezar a construir autonomía. Cuando se suma la presión familiar, la comparación con otras personas y la falta de oportunidades, la incertidumbre puede afectar el bienestar emocional.

Los materiales consultados permiten comprender que las dificultades laborales juveniles no son imaginarias ni dependen solamente de la voluntad individual. El informe de la Unidad de Género y Economía (2026) muestra la presencia de desempleo, informalidad y desigualdades educativas y de género entre las

juventudes bonaerenses. Por su parte, la OMS (2025) destaca que la salud mental adolescente está influida por factores sociales y económicos, además de los personales y familiares. Estas fuentes no prueban que la desocupación cause automáticamente un trastorno mental, pero sí permiten afirmar que la incertidumbre y la vulnerabilidad deben ser consideradas al pensar en el bienestar de los jóvenes.

La salud mental no se negocia porque ninguna meta educativa o laboral debería exigir que una persona ignore de manera permanente su bienestar. Conseguir trabajo o continuar estudiando es importante, pero también lo es poder atravesar esa etapa con apoyo, información y tiempo para decidir. No saber qué hacer inmediatamente después de egresar no significa haber fracasado; el proyecto de vida puede construirse y modificarse a lo largo del tiempo.

Cuidar la salud mental de quienes terminan la escuela requiere mirar más allá de cada caso individual. Hace falta comprender los temores, reconocer las desigualdades y construir oportunidades reales. El futuro no debería vivirse como una amenaza que cada adolescente tiene que enfrentar en soledad, sino como una etapa que puede transitarse con acompañamiento, derechos y posibilidades.

Referencias

Mendoza Martínez, V. M., & Jaramillo Ríos, S. S. (2006). Guía para la elaboración de ensayos de investigación (ensayo de un ensayo). Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, 7(26), 63–79. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34202605

Organización Mundial de la Salud. (2025, 1 de septiembre). La salud mental de los adolescentes. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health

Unidad de Género y Economía. (2026, marzo). Jóvenes bonaerenses en foco: Perfiles laborales y desigualdades de género. Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires. https://www.gba.gob.ar/node/52448

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026). Mercado de trabajo: Tasas e indicadores socioeconómicos. https://www.indec.gob.ar/Nivel4/Tema/4/31/58

La salud mental no se negocia:

La autoexigencia laboral en la ansiedad de los adolescentes que terminan la escuela

Tiziana Lopez Osornio

Resumen

Este ensayo analiza cómo la autoexigencia vinculada con el ingreso al mundo laboral puede afectar el bienestar emocional de adolescentes que están terminando la escuela secundaria. A partir de dos textos principales —el trabajo de Draganchuk y Acevedo sobre las representaciones juveniles del trabajo y el artículo de Pablo Vommaro publicado por CLACSO sobre los futuros que imaginan las juventudes— se examinan la incertidumbre laboral, la pérdida de expectativas de progreso y la presión por resolver rápidamente la propia vida. Se sostiene que la ansiedad juvenil no debe interpretarse solamente como una dificultad individual: también se relaciona con condiciones sociales, económicas y culturales que generan incertidumbre y distribuyen de manera desigual el tiempo, las oportunidades y el descanso. El ensayo concluye que la orientación laboral, el acompañamiento escolar, las condiciones de empleo dignas y el acceso a la salud mental son responsabilidades compartidas. Buscar trabajo y construir un proyecto propio no debería exigir sacrificar el bienestar emocional.

Introducción

Terminar la escuela secundaria suele presentarse como el comienzo de una nueva etapa llena de posibilidades. Para muchos adolescentes, sin embargo, también significa enfrentarse a preguntas que no siempre tienen respuestas sencillas: ¿de qué voy a trabajar? ¿voy a poder estudiar y trabajar al mismo tiempo? ¿cómo voy a pagar mis gastos? ¿qué pasa si no consigo empleo? ¿y si elijo un camino y después me equivoco? Estas preguntas son parte de una transición importante, pero pueden convertirse en una fuente de preocupación cuando se viven bajo la idea de que cada decisión debe ser correcta y que el futuro depende únicamente del esfuerzo personal.

El tema de este ensayo es la relación entre la autoexigencia laboral y la ansiedad en adolescentes que están terminando la escuela. La autoexigencia aparece cuando una persona se impone metas muy elevadas, se exige rendir constantemente y considera que descansar, equivocarse o necesitar ayuda equivale a fracasar. En el ámbito laboral puede expresarse en la presión por conseguir el primer empleo cuanto antes, contar con experiencia aun sin haber tenido oportunidades previas, elegir una carrera “rentable” o demostrar una madurez que no siempre coincide con la edad y las posibilidades reales.

El problema no consiste en que los jóvenes tengan objetivos o quieran trabajar. El trabajo puede brindar ingresos, autonomía, aprendizaje y vínculos sociales. La dificultad surge cuando la búsqueda de empleo se convierte en una prueba permanente del valor personal y cuando la incertidumbre económica se interpreta como una falla individual. En ese escenario, no conseguir trabajo de inmediato puede sentirse como una derrota, aunque existan obstáculos estructurales que exceden las decisiones de cada adolescente.

Para analizar esta situación se toman como fuentes principales el trabajo de Celia R. Draganchuk y Sandra N. Acevedo, “El mundo del trabajo y los jóvenes. Una mirada desde las representaciones sociales” (2009), y el artículo de Pablo Vommaro “¿Qué futuro imaginan los jóvenes?”, publicado por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). El primer texto estudia las ideas, expectativas y experiencias laborales de un grupo de jóvenes de Santa Ana, Misiones; el segundo reflexiona sobre la precarización, el cansancio y la dificultad de imaginar un futuro estable para las juventudes argentinas.

La pregunta que orienta el ensayo es: ¿de qué manera las exigencias de conseguir empleo y construir rápidamente un futuro pueden aumentar la ansiedad de quienes terminan la secundaria, y qué responsabilidades tienen la sociedad, las instituciones y los propios jóvenes frente a este problema? La hipótesis que se sostiene es que la autoexigencia laboral puede intensificar el malestar emocional cuando se combina con la precariedad, la falta de certezas y los mandatos de éxito individual. Por eso, cuidar la salud mental requiere tanto herramientas personales como cambios en las condiciones sociales que rodean a los jóvenes.

Terminar la escuela: una etapa de cambios e incertidumbre

La finalización de la secundaria representa mucho más que recibir un título. Implica dejar una rutina conocida y comenzar a tomar decisiones sobre la educación, el trabajo, la economía y la vida adulta. Hasta ese momento, buena parte de la vida está organizada por horarios escolares, docentes, compañeros y actividades familiares. Al egresar, aparecen opciones nuevas, pero también la sensación de que hay que elegir rápidamente y que las elecciones tendrán consecuencias duraderas.

Es habitual escuchar que, después de la escuela, cada persona debe estudiar una carrera, conseguir empleo, independizarse y empezar a construir su futuro. Aunque estos objetivos pueden ser valiosos, no todas las personas cuentan con las mismas condiciones para alcanzarlos. Algunas pueden dedicarse a estudiar con apoyo familiar; otras necesitan buscar trabajo enseguida; otras deben combinar el estudio con tareas de cuidado, viajes largos o responsabilidades económicas. Por eso, no existe una única forma ni un único ritmo para pasar de la adolescencia a la adultez.

Cuando se presenta una sola trayectoria como la correcta, las diferencias entre los jóvenes pueden transformarse en comparaciones dolorosas. Quien todavía no sabe qué estudiar puede sentir que está atrasado. Quien envía currículums y no recibe respuestas puede creer que no sirve. Quien necesita trabajar y por eso demora sus estudios puede pensar que está perdiendo tiempo. En realidad, esas situaciones no demuestran falta de capacidad: muestran que los proyectos se construyen en circunstancias distintas y que las oportunidades no están distribuidas de manera igualitaria.

El artículo de Vommaro ayuda a comprender esta incertidumbre. El autor plantea que se debilitó la promesa social según la cual cada generación viviría mejor que la

anterior. Durante mucho tiempo se difundió la idea de que estudiar, trabajar y esforzarse permitiría progresar, independizarse y construir una vida más estable. En la actualidad, la educación continúa siendo importante, pero ya no garantiza por sí sola el acceso a un buen empleo ni la posibilidad de independizarse. Esta distancia entre lo que se espera y lo que efectivamente puede suceder genera preocupación en quienes están empezando a proyectar su vida.

La incertidumbre no significa que los jóvenes no tengan sueños o que hayan perdido toda esperanza. Significa que, para muchas personas, resulta más difícil confiar en que el esfuerzo de hoy se traducirá en seguridad mañana. Si no hay certezas, cada elección puede sentirse como una apuesta decisiva. La presión aumenta cuando se cree que no hay tiempo para equivocarse, cambiar de idea o avanzar de manera gradual.

El trabajo como promesa y como preocupación

El trabajo ocupa un lugar central en la construcción de la autonomía. Permite obtener ingresos, desarrollar capacidades, participar en la sociedad y organizar proyectos. Además, puede aportar reconocimiento y sentido de pertenencia. Por eso, para una persona que termina la escuela, conseguir el primer empleo puede representar una oportunidad importante para aprender y ganar independencia.

Sin embargo, el trabajo no tiene un único significado. Depende de las condiciones laborales, de la historia familiar, de las oportunidades disponibles y de las expectativas que cada sociedad construye. Draganchuk y Acevedo muestran que las representaciones sociales sobre el trabajo se forman a través de experiencias, saberes, educación, tradición y comunicación. Es decir, las ideas que los jóvenes tienen sobre un “buen trabajo” no nacen de manera aislada: se relacionan con lo que han visto en sus familias, con lo que escuchan en la escuela y con los mensajes que circulan socialmente.

En su investigación, las autoras estudian a jóvenes vinculados con el Proyecto Hierbas de Santa Ana, Misiones. El grupo valoraba la educación, pero también reconocía que terminar la escuela no aseguraba el ingreso a un empleo estable. Algunos habían realizado tareas ocasionales o ayudando en comercios y actividades familiares, aunque no siempre consideraban esas experiencias como un trabajo “verdadero”. La estabilidad se asociaba con derechos concretos, como contar con un recibo de sueldo, obra social y vacaciones. Este ejemplo permite observar que la preocupación juvenil no se limita a conseguir cualquier ocupación: también incluye la búsqueda de seguridad, reconocimiento y condiciones dignas.

Aunque el estudio de Draganchuk y Acevedo fue realizado en 2007-2008 y no describe automáticamente a todos los jóvenes actuales, sus observaciones siguen siendo útiles para pensar una cuestión central: la distancia entre el valor que se le atribuye a la educación y las dificultades que pueden aparecer al buscar empleo. El texto también advierte que las experiencias juveniles deben comprenderse en su

contexto social, económico, cultural y familiar, en lugar de responsabilizar exclusivamente a cada individuo.

En la actualidad, esa preocupación puede sumarse a nuevas exigencias. Algunas búsquedas laborales piden experiencia previa, disponibilidad horaria amplia, conocimientos digitales y múltiples habilidades, incluso para puestos iniciales. El joven que recién termina la escuela puede encontrarse ante una contradicción: necesita trabajar para adquirir experiencia, pero se le exige experiencia para acceder al trabajo. Cuando se enfrenta repetidamente a ese obstáculo, puede comenzar a interpretar el rechazo como una señal de incapacidad personal.

A esto se agrega la necesidad económica. Para algunos adolescentes, trabajar no es solamente una forma de crecer o ganar independencia, sino una necesidad para colaborar con los gastos familiares o sostener sus estudios. En esos casos, la búsqueda laboral puede convivir con exámenes, tareas escolares y decisiones sobre el futuro educativo. El cansancio no surge necesariamente de una falta de organización: también puede ser consecuencia de tener demasiadas obligaciones y poco tiempo para cumplirlas.

Autoexigencia, ansiedad y mandato de “poder con todo”

La autoexigencia no es siempre negativa. Proponerse metas, prepararse para una entrevista, aprender habilidades y cumplir responsabilidades puede ayudar a desarrollar confianza. El problema aparece cuando las metas son rígidas, se vuelven imposibles de sostener o se vinculan con la idea de que el valor personal depende del rendimiento. En ese punto, esforzarse deja de ser una herramienta y se convierte en una obligación permanente.

En quienes están terminando la escuela, la autoexigencia puede tomar distintas formas: sentir que deben elegir inmediatamente una carrera para no “perder años”; creer que deberían conseguir un empleo apenas egresen; compararse con amistades que ya trabajan; pensar que tienen que aceptar cualquier condición laboral para demostrar compromiso; o considerar que pedir ayuda significa no ser suficientemente independientes. Las redes sociales pueden reforzar algunas comparaciones al mostrar logros, viajes, emprendimientos y vidas aparentemente organizadas, sin mostrar siempre los apoyos, dificultades y oportunidades que hay detrás de esas imágenes.

La ansiedad es una experiencia compleja y no debe confundirse automáticamente con un diagnóstico clínico. Es normal sentir nervios frente a una entrevista o incertidumbre ante una decisión importante. Pero cuando la preocupación se vuelve persistente y afecta el sueño, la concentración, las relaciones, el descanso o las actividades cotidianas, merece atención y acompañamiento. Este ensayo no sostiene que la autoexigencia laboral sea la única causa de la ansiedad adolescente; plantea que puede ser un factor que contribuya al malestar cuando se combina con inseguridad económica, falta de apoyo y presión social.

El mandato de “poder con todo” resulta especialmente problemático porque presenta la capacidad individual como si fuera ilimitada. Se espera que una persona estudie, trabaje, se capacite, tenga experiencia, cuide su salud, mantenga vínculos y defina su futuro sin mostrar dudas. Si no puede cumplir con todo, puede sentir culpa. Sin embargo, el tiempo, la energía y los recursos son limitados. Reconocer esos límites no equivale a rendirse: es una condición para tomar decisiones realistas y cuidar el bienestar.

Vommaro describe una experiencia juvenil marcada por el cansancio y la dificultad para disponer del propio tiempo. Su análisis señala que la precarización no afecta solamente los ingresos: también organiza la vida cotidiana mediante jornadas fragmentadas, traslados, múltiples ocupaciones y conectividad constante. Cuando el tiempo libre se utiliza únicamente para recuperarse del agotamiento, disminuyen las oportunidades de descansar, encontrarse con otras personas o pensar el futuro con tranquilidad. Esta mirada permite relacionar el malestar individual con la organización social del tiempo.

Por eso, no sería justo decirle a un adolescente ansioso que simplemente se organice mejor o que tenga una actitud más positiva. La organización personal puede ayudar, pero no elimina por sí sola la falta de empleos dignos, las dificultades económicas ni las exigencias contradictorias del mercado laboral. Tampoco se debe minimizar el malestar diciendo que “todos pasaron por lo mismo”. Cada generación enfrenta desafíos propios y cada persona dispone de recursos diferentes para atravesarlos.

La desigualdad del tiempo y el futuro incierto

Una de las ideas centrales del texto de CLACSO es la desigualdad temporal: no todos los jóvenes disponen del mismo tiempo ni pueden decidir de igual manera cómo utilizarlo. Algunas personas tienen tiempo para estudiar, descansar y explorar intereses; otras deben trabajar muchas horas, viajar grandes distancias o hacerse cargo de tareas domésticas y de cuidado. La diferencia no es menor: influye en las posibilidades de aprender, buscar empleo, sostener vínculos y proyectar un futuro.

En ese sentido, la autoexigencia puede ocultar desigualdades. Si se afirma que quien se esfuerza siempre consigue lo que quiere, se dejan de lado los factores que facilitan o dificultan ese esfuerzo. Dos jóvenes pueden tener las mismas ganas de estudiar o trabajar, pero no contar con la misma situación económica, contactos, transporte, disponibilidad horaria o apoyo familiar. Comparar sus resultados sin considerar esas condiciones lleva a conclusiones injustas.

La desigualdad temporal también se expresa en la idea de que hay que lograr todo temprano. A veces se transmite que a cierta edad ya se debería tener una carrera elegida, un trabajo estable, ahorros y un plan claro. Pero los procesos de aprendizaje y construcción personal no siguen un calendario idéntico. Cambiar de carrera, descubrir un interés nuevo o necesitar más tiempo para conseguir empleo

no convierte a nadie en un fracaso. Una trayectoria puede tener pausas, desvíos y comienzos sucesivos.

La educación sigue siendo una herramienta fundamental para ampliar oportunidades, pero no debería presentarse como una garantía automática ni como una solución individual a todos los problemas sociales. El texto de Draganchuk y Acevedo ya señalaba que la finalización de la educación media era importante, aunque insuficiente para asegurar un empleo formal y estable. Vommaro, por su parte, destaca que la promesa de que estudiar conducirá necesariamente a una mejora material se ha debilitado. Ambos trabajos, escritos en momentos diferentes y con objetivos distintos, permiten reconocer una continuidad: los jóvenes valoran la educación y el trabajo, pero pueden encontrarse con oportunidades que no responden a sus expectativas.

Cuando el futuro parece incierto, las personas pueden intentar resolverlo todo en el presente. Esto se traduce en acumular cursos, postularse a muchas ofertas, aceptar horarios difíciles o sentir que cada hora debe ser productiva. El descanso comienza a parecer una pérdida de tiempo y las actividades que no generan resultados visibles se consideran poco importantes. Sin embargo, una vida saludable necesita momentos que no estén dedicados a producir, competir o demostrar capacidades.

La salud mental no puede depender únicamente de que cada joven aprenda a soportar la presión. Si el problema también se relaciona con condiciones sociales, las respuestas deben incluir políticas e instituciones capaces de reducir la incertidumbre y mejorar las oportunidades. La prevención no consiste solamente en enseñar técnicas para controlar la ansiedad; también implica revisar los mensajes que se transmiten sobre el éxito, el trabajo, la independencia y el tiempo.

Conclusiones

La pregunta inicial de este ensayo fue de qué manera las exigencias de conseguir empleo y construir rápidamente un futuro pueden aumentar la ansiedad de quienes terminan la secundaria. A partir de las fuentes analizadas, se puede sostener que la autoexigencia laboral puede intensificar el malestar cuando el esfuerzo se convierte en una obligación constante, cuando el éxito se mide con plazos rígidos y cuando las dificultades sociales se interpretan como fracasos individuales.

Draganchuk y Acevedo muestran que las representaciones juveniles sobre el trabajo están relacionadas con las experiencias familiares y sociales, y que la educación no garantiza por sí sola un empleo estable. Vommaro amplía esta reflexión al describir un escenario de precarización, cansancio y desigualdad en la posibilidad de disponer del propio tiempo. Aunque los textos pertenecen a contextos y momentos distintos, ambos permiten cuestionar la idea de que cada joven puede construir su futuro únicamente mediante voluntad y esfuerzo.

El trabajo puede ser una fuente de autonomía y aprendizaje, pero no debería exigir que una persona sacrifique su bienestar emocional. Tampoco es razonable esperar que quienes recién terminan la escuela tengan todas las respuestas, experiencia laboral previa y un proyecto de vida definitivo. La transición hacia la adultez es un proceso, no una carrera en la que todos deben llegar al mismo tiempo.

En definitiva, la salud mental no se negocia porque el bienestar no debería ser el precio que una persona paga para demostrar que es capaz, productiva o independiente. Construir un futuro implica esforzarse, pero también contar con tiempo para descansar, cambiar de idea, aprender y compartir la vida con otros. Una sociedad que realmente se preocupa por sus juventudes no les exige que puedan con todo: crea condiciones para que puedan desarrollarse sin dejar su salud en el camino.

Bibliografía

Draganchuk, C. R., y Acevedo, S. N. (2009). El mundo del trabajo y los jóvenes: una mirada desde las representaciones sociales. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología y VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Acta Académica. https://cdsa.aacademica.org/000-062/1357.pdf

Vommaro, P. (s. f.). ¿Qué futuro imaginan los jóvenes? Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). https://www.clacso.org/que-futuro-imaginan-los-jovenes/

Mendoza Martínez, V. M., y Jaramillo Ríos, S. S. (2006). Guía para la elaboración de ensayos de investigación (ensayo de un ensayo). Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, 7(26), 63-79. Texto metodológico proporcionado para orientar la estructura del ensayo.

EL MITO DEL JEFE DE UNO MISMO

El emprendedurismo frente a los derechos laborales históricos

Bazzana Tiziano

Resumen

Este ensayo analiza críticamente la idea de que el emprendedor es siempre “jefe de sí mismo” y la compara con la historia de los derechos laborales. El objetivo es distinguir entre el emprendimiento genuinamente autónomo y las formas de trabajo que, aunque se presentan como independientes, pueden trasladar al trabajador los riesgos, los costos y la incertidumbre que antes asumía una empresa. A partir de normas argentinas —como el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, la Ley de Jornada de Trabajo y la Ley de Contrato de Trabajo— y de un informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre plataformas digitales, se examinan la autonomía, la seguridad económica, la protección social y la negociación colectiva. La tesis sostiene que emprender y defender derechos laborales no son objetivos incompatibles: la libertad económica es más real cuando existen condiciones mínimas que permiten elegir sin que la necesidad obligue a aceptar cualquier condición. El desafío consiste en promover la iniciativa privada sin convertir la flexibilidad en desprotección.

Palabras clave: emprendedurismo, derechos laborales, autonomía, precarización, plataformas digitales, Argentina.

Introducción

En los últimos años, la palabra “emprender” se convirtió en una de las expresiones más repetidas al hablar de trabajo, éxito y futuro. En redes sociales, cursos de negocios y discursos motivacionales aparece una promesa atractiva: dejar de trabajar para otros, construir un proyecto propio y convertirse en jefe de uno mismo. La idea conecta con aspiraciones legítimas. Muchas personas desean manejar sus horarios, desarrollar una idea, ganar más dinero o dejar de depender de un empleador. Emprender puede abrir oportunidades reales y aportar innovación a la economía.

Sin embargo, detrás de esa imagen aparece una pregunta: ¿toda persona que trabaja por su cuenta es verdaderamente autónoma? ¿Qué ocurre cuando alguien tiene que asumir los costos de sus herramientas, la falta de ingresos, la enfermedad, los accidentes y los períodos sin trabajo, pero no controla el precio, las reglas ni el acceso a sus clientes? En esos casos, el lenguaje de la independencia puede esconder una relación de dependencia económica o una situación de vulnerabilidad.

El problema también se relaciona con la historia de los derechos laborales. La jornada limitada, el descanso, las vacaciones pagas, la protección frente a riesgos y la organización sindical no surgieron como regalos espontáneos. Son el resultado de conflictos sociales, reclamos colectivos y decisiones políticas que buscaron poner límites a la desigualdad entre quien necesita trabajar para vivir y quien contrata ese trabajo. En Argentina, estos principios se expresan, entre otras normas, en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en leyes que regulan la jornada y el

contrato de trabajo (Congreso de la Nación Argentina, s. f.; Argentina, 1929; Argentina, 1974/1976).

Este ensayo sostiene que el emprendedurismo puede ser una herramienta valiosa de autonomía y desarrollo, pero que la consigna “ser tu propio jefe” se vuelve un mito cuando oculta los riesgos, la dependencia o la falta de protección. No se trata de enfrentar automáticamente a emprendedores y trabajadores asalariados, ni de afirmar que todo negocio independiente es precario. Se trata de analizar quién decide, quién asume los costos, quién se queda con los beneficios y qué derechos existen cuando las cosas salen mal.

Para desarrollar esta idea, primero se examina el significado de la independencia laboral; luego se repasa el origen de los derechos históricos; después se comparan las ventajas y los riesgos del emprendimiento tradicional y del trabajo en plataformas digitales. Finalmente, se plantea que una economía dinámica necesita tanto iniciativa privada como reglas claras, protección social y oportunidades reales para elegir.

¿Qué significa ser “jefe de uno mismo”?

La expresión “ser tu propio jefe” reúne varias ideas diferentes: trabajar sin un superior directo, organizar los horarios, elegir clientes, decidir qué producto vender y apropiarse de las ganancias que queden después de cubrir los gastos. En un negocio propio que funciona de manera genuinamente independiente, esas posibilidades pueden existir. Una persona que abre una tienda, diseña productos, ofrece servicios profesionales o crea una empresa puede tomar decisiones estratégicas y construir algo a largo plazo.

Pero la autonomía no se define solamente por el nombre que se le da al trabajo. Importa el poder efectivo para tomar decisiones. Si una persona decide cuándo conectarse, pero una plataforma determina qué tareas recibe, cómo se calcula el pago, qué calificación necesita para seguir trabajando y cuándo puede ser suspendida, su libertad es parcial. Puede no tener un jefe visible, pero sí estar sometida a reglas externas que condicionan su ingreso.

También es necesario distinguir entre ser dueño de una actividad y ser responsable de todos sus riesgos. Un empresario puede decidir asumir riesgos porque espera obtener beneficios y porque controla aspectos importantes del negocio. En cambio, alguien puede aceptar la etiqueta de independiente por no encontrar un empleo formal o porque la empresa que necesita su trabajo le exige facturar como monotributista. En ese caso, la independencia puede ser más formal que real.

Por eso, una pregunta útil no es simplemente “¿trabaja para sí mismo?”, sino “¿qué controla y qué debe soportar?”. Conviene observar al menos cinco dimensiones: quién fija el precio; quién determina el horario y la forma de realizar la tarea; quién aporta las herramientas; quién asume el riesgo económico; y qué ocurre si la

persona enferma, tiene un accidente o deja de recibir encargos. Cuanto menos control tiene sobre las condiciones y más riesgos soporta, más discutible resulta hablar de autonomía plena.

El mito aparece cuando se presenta la independencia como una condición automática, como si cambiar la palabra “empleado” por “emprendedor” resolviera los problemas del trabajo. El vocabulario puede inspirar, pero no cambia por sí solo la distribución del poder. La libertad debe medirse por las posibilidades concretas que tiene una persona, no solamente por la imagen que se construye de sí misma.

Una mirada histórica sobre los derechos laborales

Para comprender el debate actual, es importante recordar que el trabajo no siempre estuvo protegido por las normas que hoy parecen habituales. Durante la industrialización, amplios sectores de la población trabajaban durante jornadas extensas, con condiciones inseguras y con escasa capacidad individual para negociar. Cuando una persona dependía de su salario para alimentarse y mantener a su familia, rechazar una condición injusta podía significar quedarse sin ingresos. La igualdad formal de las partes no garantizaba una igualdad real de poder.

Los derechos laborales se desarrollaron, en gran medida, como respuesta a esa desigualdad. La organización colectiva permitió que los trabajadores negociaran en conjunto, reclamaran límites a la jornada y exigieran condiciones de seguridad. El sentido de estos derechos no es eliminar el trabajo ni impedir que una empresa obtenga ganancias; es establecer un piso de dignidad por debajo del cual la necesidad económica no debería obligar a una persona a aceptar cualquier trato.

En Argentina, la Ley 11.544, sancionada en 1929, estableció como regla general una jornada máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para el trabajo por cuenta ajena, con las excepciones previstas en la propia norma. La importancia histórica de una regulación de este tipo es evidente: el tiempo de trabajo dejó de depender exclusivamente de la voluntad del empleador y pasó a estar limitado por una regla legal (Argentina, 1929).

Décadas después, la Constitución Nacional incorporó en el artículo 14 bis una serie de garantías para el trabajo. Entre ellas figuran condiciones dignas y equitativas, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, protección contra el despido arbitrario y libertad sindical. El artículo también reconoce herramientas colectivas como los convenios colectivos y el derecho de huelga (Congreso de la Nación Argentina, s. f.). No es una lista de privilegios desconectados de la producción: es una definición constitucional de las condiciones que deben acompañar al trabajo en una sociedad democrática.

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 organiza aspectos centrales de las relaciones laborales alcanzadas por su ámbito de aplicación. Su lógica reconoce que el vínculo de trabajo no se explica únicamente por lo que las partes escriben en un papel:

también importa la prestación efectiva de servicios, la remuneración y la dependencia. La ley ha tenido modificaciones, por lo que para analizar un caso concreto siempre debe consultarse el texto oficial actualizado y el régimen que corresponda a la actividad (Argentina, 1974/1976).

Esta historia permite extraer una conclusión: los derechos laborales son históricos porque fueron construidos y discutidos, no porque sean eternos o inmodificables en cada detalle. Pueden adaptarse a nuevas formas productivas, pero su revisión exige preguntarse qué problema resolvían y qué consecuencias puede tener debilitarlos. Si una nueva tecnología cambia la manera de organizar el trabajo, la respuesta no tiene por qué consistir en copiar exactamente las reglas del pasado; tampoco debería ser borrar toda protección bajo el argumento de que el mundo cambió.

Emprender: autonomía, creatividad y riesgo

Sería un error presentar el emprendedurismo como una mentira en todos los casos. Crear un negocio puede ofrecer oportunidades importantes: desarrollar una idea propia, encontrar una necesidad del mercado, organizar recursos, contratar personas y generar valor. Los emprendimientos pequeños también pueden dinamizar barrios y ciudades, ofrecer productos nuevos y permitir que alguien transforme una habilidad en una fuente de ingresos.

El emprendimiento genuino implica iniciativa, pero también incertidumbre. Quien inicia un negocio suele invertir dinero, tiempo y esfuerzo sin garantía de recuperar lo invertido. Debe aprender a calcular costos, conocer a sus clientes, administrar inventario, pagar impuestos y sostener la actividad. La posibilidad de obtener una ganancia mayor se relaciona con la responsabilidad de asumir pérdidas. Esa relación entre riesgo y decisión es parte central de la actividad empresarial.

La diferencia con una relación laboral dependiente no consiste en que una forma de trabajo sea moralmente superior a la otra. Son formas distintas de organizar la producción. El empleo asalariado suele ofrecer una remuneración pactada y ciertas protecciones, aunque el trabajador tenga menos control sobre las decisiones del negocio. El emprendedor puede disponer de mayor autonomía y participar directamente del resultado económico, pero sus ingresos pueden ser variables y la continuidad del negocio no está asegurada.

Por eso, una política razonable no debería desalentar a quien quiere emprender. Debería facilitar la creación de empresas, reducir trabas innecesarias, ofrecer información y capacitación, permitir el acceso al crédito en condiciones responsables y simplificar el cumplimiento de obligaciones. También debe reconocer que un emprendimiento pequeño no tiene la misma capacidad administrativa que una gran compañía. Las reglas pueden ser proporcionales sin abandonar los principios de legalidad y protección.

El problema aparece cuando el discurso del emprendimiento se convierte en una obligación moral. Si una persona no consigue empleo, se le puede decir que debe “crear su propia oportunidad”; si trabaja muchas horas, se le dice que está “invirtiendo en sí misma”; si el negocio no funciona, se atribuye el resultado exclusivamente a su falta de esfuerzo. Esa mirada ignora que el éxito también depende de factores externos: la situación económica, el acceso al capital, la competencia, la infraestructura, la demanda y las redes de apoyo.

El esfuerzo importa, pero no controla todas las variables. Reconocerlo no significa negar la responsabilidad individual, sino evitar una explicación simplista que celebra a quien logra triunfar y culpa automáticamente a quien fracasa. Un emprendimiento puede fallar por una mala decisión, pero también por una crisis, un aumento inesperado de costos o una caída de la demanda. La cultura emprendedora es más honesta cuando reconoce ambas posibilidades.

La otra cara del emprendedurismo: precariedad y autoexplotación

Una de las contradicciones del discurso emprendedor es que la promesa de libertad puede terminar justificando jornadas interminables. Cuando el negocio depende directamente de la persona que lo creó, cada hora de descanso puede sentirse como una hora perdida de ventas. El dueño de un pequeño emprendimiento puede trabajar de día, contestar mensajes por la noche, llevar las cuentas durante el fin de semana y postergar vacaciones porque no puede pagar a alguien que lo reemplace. En ese caso, no existe un empleador que imponga el horario, pero sí una presión económica que limita la libertad.

Esta situación puede describirse como autoexplotación: la persona se exige a sí misma condiciones que difícilmente aceptaría si se las impusiera otra persona. No siempre es producto de una elección libre y tranquila. A veces responde a deudas, ingresos insuficientes, competencia intensa o la necesidad de mantener a la familia. La idea de que cada dificultad es una prueba de compromiso puede llevar a normalizar el agotamiento y a confundir el sacrificio temporal con un modelo sostenible.

También existe una diferencia entre facturación y ganancia. Un emprendimiento puede vender mucho y, sin embargo, dejar poco dinero después de pagar mercadería, alquiler, transporte, comisiones, impuestos, servicios y reposición de herramientas. Si el cálculo no contempla el valor de las horas trabajadas por su dueño, puede parecer rentable cuando en realidad remunera muy poco el tiempo invertido. La independencia económica requiere números claros, no solamente motivación.

En el trabajo independiente, además, los riesgos que en una relación de empleo formal pueden distribuirse entre empleador, sistema de seguridad social y trabajador recaen en mayor medida sobre la persona. Si se enferma, tal vez no facture; si se rompe una herramienta, debe reemplazarla; si un cliente no paga, pierde tiempo e

ingresos; si cae la demanda, no existe necesariamente un salario garantizado. Estos riesgos no convierten automáticamente a un emprendimiento en una mala opción, pero deben estar incluidos en la decisión.

El mito del jefe de uno mismo funciona, entonces, como una narrativa incompleta: destaca la libertad de decidir, pero deja en segundo plano el poder de mercado, la dependencia de clientes, el costo del tiempo y la fragilidad de los ingresos. Una mirada más realista no desvaloriza el emprendimiento; permite distinguir entre un proyecto que amplía las posibilidades de la persona y una actividad que la mantiene ocupada sin ofrecerle seguridad ni una remuneración adecuada.

El trabajo en plataformas digitales

Las plataformas digitales muestran con claridad las zonas grises entre autonomía y dependencia. Aplicaciones de reparto, transporte, servicios profesionales y tareas remotas conectan a quienes ofrecen un servicio con clientes que lo necesitan. Estas herramientas pueden reducir costos de búsqueda, ampliar el mercado y permitir que algunas personas complementen sus ingresos. Para quien estudia, cuida a un familiar o necesita una actividad flexible, la posibilidad de aceptar o rechazar encargos puede ser valiosa.

Pero la flexibilidad no es toda la historia. En ciertos modelos, la plataforma organiza la asignación de tareas, calcula tarifas o comisiones, establece estándares de rendimiento y utiliza calificaciones que afectan el acceso a futuros pedidos. El trabajador puede decidir cuándo conectarse, pero no siempre puede negociar el precio ni conocer por completo los criterios que determinan cuánto trabajo recibe. La dirección puede ejercerse mediante sistemas digitales, sin un supervisor que dé órdenes cara a cara.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo publicado en abril de 2025, basado en una encuesta a 1.153 trabajadores de plataformas digitales basadas en la web en 21 países de América Latina y el Caribe, identifica problemas de informalidad, inseguridad económica y falta de protección social. El informe señala que el 52 % de las personas encuestadas utilizaba estas plataformas como ingreso secundario y que una parte importante de quienes dependían exclusivamente de ellas afrontaba ingresos cercanos al salario mínimo y carencias de cobertura social (OIT, 2025). Esos datos no describen automáticamente a todos los trabajadores argentinos ni a todas las plataformas, pero sirven para mostrar que la flexibilidad puede coexistir con vulnerabilidad.

El debate no debería resolverse afirmando que todos los trabajadores de plataformas son empleados, ni que todos son emprendedores independientes. Hay diferentes actividades, contratos y niveles de control. Lo importante es analizar la realidad concreta: quién determina las condiciones, cuánto poder de negociación tiene cada parte, qué riesgos asume el trabajador y si cuenta con cobertura ante accidentes, enfermedad o períodos sin actividad.

También es necesario evitar una falsa elección entre flexibilidad y derechos. La protección laboral no tiene por qué exigir que cada persona trabaje en un horario idéntico o bajo una organización tradicional. Se pueden pensar mecanismos adaptados a trabajos discontinuos, ingresos variables y múltiples plataformas. El desafío es que la innovación no dependa de que una parte de la relación quede sin protección o que el trabajador deba cargar solo con los costos de un sistema que genera valor para otros.

Derechos laborales en la Argentina: principios y debates actuales

En Argentina, el debate sobre el emprendedurismo se desarrolla en un contexto donde conviven empleo registrado, trabajo no registrado, actividades por cuenta propia y nuevas formas digitales. Esa diversidad vuelve insuficiente una discusión basada únicamente en etiquetas. Llamar “independiente” a una persona no resuelve por sí mismo si existe una relación de dependencia; del mismo modo, no toda prestación independiente debe convertirse en empleo asalariado.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional ofrece un punto de partida: el trabajo, en sus diversas formas, debe contar con protección legal. Entre sus garantías menciona condiciones dignas, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, protección frente al despido arbitrario y libertad sindical. La Constitución no elimina las diferencias entre modalidades de trabajo, pero sí expresa que la dignidad laboral no debería depender exclusivamente de la capacidad individual de negociar (Congreso de la Nación Argentina, s. f.).

La Ley 11.544 representa un ejemplo concreto de cómo el Estado establece límites a la organización del trabajo por cuenta ajena. La jornada máxima general que prevé la norma muestra que hay aspectos del trabajo que no se dejan únicamente a la negociación individual. El principio de fondo es que el tiempo de una persona tiene valor y que la necesidad económica no debería habilitar jornadas ilimitadas (Argentina, 1929).

La Ley de Contrato de Trabajo, por su parte, regula las relaciones comprendidas en su ámbito y contiene reglas sobre el contrato y la relación laboral. Como el marco normativo puede modificarse, cualquier análisis jurídico actual debe apoyarse en el texto oficial vigente y considerar las leyes especiales, convenios colectivos y circunstancias de cada actividad. Este ensayo no reemplaza el asesoramiento legal, sino que utiliza las normas como marco para discutir el sentido social de la protección.

En 2024, la Ley 27.742 incorporó, entre otras disposiciones, un régimen referido a trabajadores independientes con colaboradores. Su artículo 97 contempla que un trabajador independiente pueda contar con hasta tres colaboradores independientes para un emprendimiento productivo, bajo las condiciones establecidas por el régimen y con la exigencia de que exista una relación verdaderamente independiente. La propia norma señala que no debe haber dependencia técnica,

jurídica o económica y prohíbe dividir establecimientos para obtener beneficios de manera fraudulenta (Argentina, 2024).

Este tipo de regulación refleja una tensión real: por un lado, se busca facilitar la formalización y permitir que los pequeños emprendimientos trabajen con colaboradores sin asumir necesariamente la estructura de una empresa tradicional; por otro, existe el riesgo de que una figura autónoma se use para encubrir una relación laboral que en los hechos sí presenta dependencia. La cuestión central no es elegir entre regulación total o ausencia de reglas, sino construir criterios claros que faciliten los emprendimientos auténticos y eviten el fraude.

En un país con cambios económicos frecuentes, las empresas necesitan previsibilidad y los trabajadores necesitan seguridad. Una regulación excesivamente compleja puede desalentar la contratación formal, especialmente en unidades pequeñas. Pero una protección demasiado débil puede trasladar costos a los trabajadores, reducir la cobertura social y premiar a quienes compiten bajando condiciones laborales. El diseño de las reglas debe considerar ambas consecuencias y evaluarse con datos, no solamente con consignas.

¿Libertad individual o protección colectiva?

Una crítica habitual a los derechos laborales sostiene que las regulaciones reducen la libertad de contratar. Desde esta perspectiva, si dos adultos aceptan una condición de trabajo, el Estado debería intervenir lo menos posible. La crítica plantea una cuestión legítima: las reglas pueden generar costos, rigideces o dificultades para actividades nuevas, y no toda regulación está bien diseñada. Un sistema que no considera las diferencias entre una gran empresa y un pequeño negocio puede crear barreras innecesarias.

Sin embargo, el argumento de la libertad contractual supone que las dos partes tienen una capacidad real de decir que no. En el mercado laboral, esa condición no siempre se cumple. Una persona que necesita ingresos para pagar comida, alquiler o transporte puede aceptar condiciones que no elegiría si tuviera otras oportunidades. El empleador, por su parte, suele tener más recursos, información y alternativas. La firma de un contrato es importante, pero no elimina automáticamente la desigualdad de poder.

Los derechos laborales establecen un piso común para que la competencia entre empresas no dependa de quién puede exigir más sacrificios a sus trabajadores. Si una empresa obtiene ventajas porque paga salarios por debajo de lo acordado, ignora la seguridad o impide el descanso, no necesariamente es más eficiente: puede estar trasladando costos a la salud del trabajador, a su familia o a la sociedad. La competencia necesita reglas para no convertirse en una carrera hacia las peores condiciones.

Por otro lado, la protección colectiva no debería tratar al trabajador como alguien incapaz de decidir. Las personas pueden preferir horarios variables, varios clientes o una actividad autónoma. El objetivo no es obligar a todos a tener un empleo de tiempo completo, sino garantizar que la elección sea informada y que las consecuencias de la modalidad de trabajo sean razonables. La autonomía y la protección pueden complementarse.

En este sentido, los sindicatos, las asociaciones profesionales y otras formas de organización colectiva pueden equilibrar relaciones en las que negociar de manera individual resulta difícil. Su función no está libre de críticas ni de la necesidad de transparencia, representación y adaptación; pero la negociación colectiva puede ofrecer una voz común a personas que, individualmente, tienen poco poder para modificar las condiciones.

La pregunta de fondo no es si debe existir libertad o regulación, sino qué tipo de libertad se quiere proteger. Una libertad meramente formal permite elegir sobre el papel; una libertad efectiva exige que existan alternativas, información y un nivel básico de seguridad. Si alguien solo puede aceptar un trabajo riesgoso porque no tiene otra manera de subsistir, llamarlo “elección emprendedora” no vuelve más libre **esa decisión.**

Conclusión

La expresión “ser tu propio jefe” resume un deseo comprensible: controlar el propio tiempo, construir un proyecto y depender menos de decisiones ajenas. En un emprendimiento real, esa autonomía puede existir y ser valiosa. Sin embargo, la consigna se convierte en mito cuando se usa para describir cualquier actividad independiente, sin observar quién controla las condiciones de trabajo ni quién soporta los riesgos.

El recorrido histórico por los derechos laborales muestra que la libertad contractual no siempre alcanza para proteger a quienes dependen de su trabajo para vivir. La jornada limitada, el descanso, las vacaciones pagas, la protección frente al despido y la organización colectiva surgieron para establecer límites y corregir desigualdades de poder. En Argentina, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y las leyes laborales expresan ese compromiso con la dignidad del trabajo.

Las nuevas formas de actividad económica, especialmente las plataformas digitales, obligan a actualizar las preguntas. La flexibilidad puede ser una ventaja, pero también puede coexistir con ingresos inestables, falta de protección y control ejercido por sistemas que no se presentan como jefes. El informe de la OIT sobre plataformas digitales en América Latina y el Caribe muestra que estos problemas no son solamente hipotéticos, aunque las condiciones varían entre países y actividades.

Por eso, emprender y defender derechos laborales no deberían entenderse como objetivos incompatibles. Una sociedad puede fomentar la creación de negocios,

facilitar la formalización y reconocer la autonomía de los trabajadores independientes, al mismo tiempo que evita el fraude y garantiza condiciones dignas. El desafío consiste en distinguir la flexibilidad que amplía las opciones de la flexibilidad que simplemente traslada todos los riesgos a la persona más débil.

En definitiva, ser verdaderamente dueño del propio trabajo significa algo más que no tener un jefe visible. Implica contar con capacidad de decisión, información, ingresos razonables, alternativas y protección frente a riesgos que una persona no puede controlar por sí sola. El emprendimiento merece ser defendido como una oportunidad real, no como una respuesta mágica a todos los problemas del empleo. Y los derechos laborales merecen ser entendidos no como enemigos de la libertad, sino como parte de las condiciones que permiten que esa libertad sea efectiva.

Bibliografía

Argentina. (1929). Ley 11.544: Jornada de trabajo. Texto actualizado. Argentina.gob.ar. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-11544-63368/actualizacion

Argentina. (1974/1976). Ley 20.744: Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado por Decreto 390/1976; texto actualizado). Argentina.gob.ar. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/25552/actualizacion

Argentina. (2024). Ley 27.742: Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. Argentina.gob.ar. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27742-401266/texto

Congreso de la Nación Argentina. (s. f.). Constitución Nacional Argentina, artículo 14 bis. https://www.congreso.gob.ar/constitucionParte1Cap1.php

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025, 10 de abril). Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web: América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/es/publications/encuesta-sobre-trabajadores-en-plataformas-digitales-basadas-en-la-web

Mendoza Martínez, V. M., & Jaramillo Ríos, S. S. (2006). Guía para la elaboración de ensayos de investigación (ensayo de un ensayo). Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, 7(26), 63–79. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34202605

¿Qué significa la obra social sindical para las generaciones pasadas y qué ven los jóvenes hoy en esas organizaciones?

Ian Saez

Resumen

Este ensayo analiza el significado de las obras sociales sindicales en la Argentina desde una mirada generacional. Para muchas personas que trabajaron durante gran parte de su vida en empleos registrados, estas instituciones representaron una forma concreta de protección familiar, acceso a consultas médicas y seguridad frente a situaciones de enfermedad. En cambio, parte de los jóvenes actuales puede observarlas con más distancia, especialmente cuando todavía no tuvo un empleo formal o cuando conoce experiencias de demoras, trámites y dificultades para conseguir turnos. El trabajo presenta el marco legal, explica la importancia histórica de la cobertura vinculada al empleo, considera las críticas y propone formas de mejorar la relación entre las instituciones y sus afiliados. No se sostiene que todas las personas mayores o jóvenes piensen igual: las diferencias dependen de las experiencias personales, el tipo de empleo, los ingresos y la calidad de la atención recibida. Se concluye que la obra social sindical conserva un valor social importante, pero necesita demostrarlo con servicios accesibles, información clara, controles y participación de los beneficiarios.

Palabras clave: obras sociales, sindicatos, salud, generaciones, jóvenes, Argentina.

Introducción

La salud es una necesidad básica y, al mismo tiempo, un derecho que influye en casi todos los aspectos de la vida. Cuando una persona puede acceder a una consulta médica, comprar los medicamentos indicados o realizar un estudio a tiempo, tiene más posibilidades de prevenir problemas y cuidar a su familia. En la Argentina, una parte importante de esa atención se organiza a través de las obras sociales, entre ellas las que están vinculadas con los sindicatos y con determinados sectores laborales.

Sin embargo, el significado de estas instituciones no es idéntico para todas las generaciones. Para muchas personas mayores, la obra social fue una conquista asociada al empleo estable, a la organización colectiva y a la idea de que el trabajador no debía enfrentar solo los gastos de una enfermedad. Para numerosos jóvenes, en cambio, puede ser una institución que conocen por sus padres, por los descuentos que aparecen en un recibo de sueldo o por las experiencias que escuchan en su entorno. Algunos la valoran como una protección; otros se preguntan si realmente responde a sus necesidades.

La pregunta que guía este ensayo es: ¿qué significa la obra social sindical para las generaciones pasadas y qué ven los jóvenes hoy en esas organizaciones? La tesis que se defiende es que existe una diferencia posible entre la memoria de una conquista social y la evaluación cotidiana de un servicio. Esa diferencia no significa que una generación esté equivocada, sino que cada una observa la institución desde experiencias distintas. Para comprenderla, es necesario conocer el marco legal, la

historia del sistema, sus beneficios y sus dificultades, sin idealizarlo ni condenarlo por completo.

El trabajo se apoya en legislación argentina, información oficial de la Superintendencia de Servicios de Salud y un estudio académico sobre la relación histórica entre Estado, sindicatos y obras sociales.

¿Qué son las obras sociales sindicales?

Las obras sociales sindicales son entidades que brindan cobertura médico-asistencial a trabajadores y, bajo determinadas condiciones, a integrantes de su grupo familiar. Se relacionan con organizaciones gremiales y forman parte del sistema argentino de seguro de salud. No deben confundirse con el sindicato en su totalidad: el sindicato representa intereses laborales, negocia condiciones de trabajo y desarrolla actividades gremiales; la obra social, en cambio, administra recursos y organiza prestaciones de salud para sus beneficiarios, aunque ambas instituciones puedan estar vinculadas.

La Ley 23.660 incluye expresamente a las obras sociales sindicales dentro del régimen legal y establece que los recursos deben destinarse prioritariamente a prestaciones de salud, además de otras prestaciones sociales. También contempla obligaciones de información y control. La Superintendencia de Servicios de Salud explica que las obras sociales nacionales se financian mediante aportes de trabajadores y contribuciones de empleadores, y que deben garantizar como mínimo las prestaciones establecidas en el Programa Médico Obligatorio (Superintendencia de Servicios de Salud).

Este sistema se relaciona con una idea de solidaridad: los aportes se reúnen para sostener la atención de las personas cubiertas, en lugar de que cada trabajador deba pagar por separado el costo completo de cada consulta o tratamiento. La Ley 23.661 plantea como objetivo que las prestaciones sean igualitarias, integrales y humanizadas, y que el acceso a la salud no dependa de la condición social, económica, cultural o geográfica de la persona. En la práctica, alcanzar ese objetivo requiere recursos suficientes, buena administración, prestadores disponibles y controles efectivos.

También es importante recordar que la cobertura no funciona de la misma manera para todos. La calidad de la atención puede variar según la obra social, la región, los convenios con clínicas y profesionales, y la disponibilidad de turnos. Por eso, afirmar que todas las obras sociales funcionan bien o que todas funcionan mal sería una generalización. Para evaluar una institución hay que observar tanto las normas que debe cumplir como la experiencia real de sus afiliados.

En definitiva, una obra social sindical no es simplemente un descuento salarial ni un favor que se le concede al trabajador. Es parte de un sistema de protección social

que se sostiene con aportes y obligaciones reguladas. Su valor debe medirse por la capacidad de convertir esos recursos en atención oportuna, accesible y de calidad.

El significado para las generaciones pasadas

Para muchas personas de generaciones anteriores, la obra social sindical estuvo ligada a una forma de entender el trabajo y la seguridad familiar. Conseguir un empleo registrado podía significar no solo recibir un salario, sino también acceder a una cobertura médica para uno mismo y, en muchos casos, para su familia. La afiliación representaba una cierta previsibilidad: ante una enfermedad, existía una institución a la que acudir y un sistema de prestaciones que podía reducir el impacto económico de la atención.

Esta experiencia se vincula con la expansión histórica de los derechos laborales y de la organización sindical en la Argentina. La protección social fue construyéndose a través de normas, conflictos, negociaciones y políticas públicas. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce la protección del trabajo, la organización sindical y el carácter integral e irrenunciable de la seguridad social. Aunque la Constitución no describe por sí sola todos los detalles del sistema de obras sociales, sí expresa el principio de que los derechos sociales no deben quedar librados únicamente a la capacidad individual de pago (Constitución de la Nación Argentina, art. 14 bis).

En la memoria de algunas familias, la obra social también puede asociarse con una etapa en la que el empleo formal era el centro de la vida adulta. El trabajador permanecía muchos años en una actividad, conocía los servicios de su gremio y transmitía a sus hijos la idea de que tener una cobertura era una ventaja importante. La obra social podía convertirse en parte de la identidad laboral: pertenecer a un oficio o sector significaba también pertenecer a una comunidad de trabajadores que compartían derechos, necesidades y reclamos.

Eso no quiere decir que las generaciones pasadas hayan tenido siempre experiencias positivas. También existieron demoras, diferencias entre obras sociales, falta de prestadores y problemas administrativos. La memoria puede destacar los beneficios porque se comparan con una época de menor cobertura o con el riesgo de pagar todos los gastos de manera particular. En otros casos, las personas mayores pueden recordar frustraciones y desconfianza. Por eso, no corresponde presentar a toda una generación como si tuviera una sola opinión.

Aun con esas diferencias, el significado histórico es importante: la obra social sindical fue vista por muchas personas como una conquista colectiva y como una herramienta para que la enfermedad no se transformara automáticamente en una crisis económica familiar. Esa memoria ayuda a entender por qué algunas personas defienden estas instituciones con fuerza, incluso cuando reconocen que necesitan mejorar.

Cambios sociales y económicos

La manera en que las personas se relacionan con las obras sociales también depende de los cambios del mercado laboral y de la economía. La cobertura vinculada al empleo registrado resulta más fácil de comprender cuando el trabajo es estable, el salario se cobra regularmente y los aportes se realizan de forma continua. En cambio, cuando una persona alterna empleos temporarios, trabaja por cuenta propia, combina distintas actividades o atraviesa períodos de desempleo, su relación con el sistema puede ser más inestable o difícil de entender.

Los jóvenes suelen incorporarse al mundo laboral en un contexto diferente del que vivieron muchos de sus padres o abuelos. Algunos empiezan con trabajos informales, tareas por aplicación, empleos de pocas horas o contratos temporales. Otros estudian y todavía dependen de la cobertura familiar. En esos casos, la obra social sindical puede parecer lejana: no siempre se la conoce por experiencia directa, sino por lo que cuentan familiares o conocidos. Esta observación no describe a todos los jóvenes, pero ayuda a explicar por qué la institución puede no ocupar el mismo lugar simbólico que tuvo para quienes trabajaron durante décadas en una misma actividad.

Además, las expectativas sobre los servicios cambiaron. Hoy es habitual que las personas esperen encontrar información en internet, reservar turnos de manera digital, recibir respuestas rápidas y conocer con claridad qué está cubierto. Si una obra social exige muchos trámites, ofrece información confusa o no responde consultas, puede ser juzgada con mayor impaciencia. La tecnología no resuelve por sí sola la falta de profesionales o recursos, pero sí puede hacer más sencillo el acceso a la información y reducir obstáculos administrativos.

La economía también influye en la percepción. En períodos de inflación y pérdida del poder adquisitivo, los hogares se preocupan por el costo de los medicamentos, los copagos, el transporte y las consultas que deben pagar fuera de la cobertura. Si una persona siente que se realizan descuentos de su salario pero luego no consigue atención, puede interpretar que existe una diferencia injusta entre lo que aporta y lo que recibe. La frustración no necesariamente implica rechazar la solidaridad; puede expresar la demanda de que el sistema cumpla con su función.

De Fazio (2013) analiza la relación histórico-política entre el Estado y los sindicatos y señala que las obras sociales tuvieron un papel relevante en la consolidación del modelo sindical argentino. Esta perspectiva permite entender que no son solo organizaciones médicas: también forman parte de una historia de relaciones de poder, negociación y representación. Precisamente por eso, su funcionamiento debe evaluarse tanto por la calidad sanitaria como por la transparencia de su administración y la confianza que generan.

¿Qué pueden ver los jóvenes hoy?

Cuando se pregunta qué ven los jóvenes en las obras sociales sindicales, es necesario evitar una respuesta única. No existe una sola mirada juvenil y, sin una encuesta representativa específica, no sería correcto afirmar que todos los jóvenes desconfían de estas organizaciones o que todos las consideran útiles. Lo que sí puede hacerse es identificar experiencias y expectativas que influyen en la forma en que una parte de la juventud las observa.

Una primera mirada es práctica: los jóvenes pueden evaluar la obra social según la facilidad para conseguir un turno, la cercanía de los centros médicos, la cobertura de medicamentos, la atención en salud mental y la claridad de las respuestas. En este enfoque, la historia de la institución importa menos que el resultado cotidiano. Si el servicio responde, se lo valora; si no responde, se lo cuestiona. No necesariamente se trata de falta de compromiso social, sino de una expectativa de que los aportes tengan una utilidad concreta.

Una segunda mirada es crítica. Algunos jóvenes pueden relacionar las estructuras sindicales con dirigentes que llevan muchos años en sus cargos, conflictos políticos, información difícil de obtener o sospechas de uso inadecuado de recursos. Es importante distinguir entre una crítica fundada y un prejuicio: una irregularidad debe investigarse con pruebas, y no corresponde atribuir corrupción a todas las organizaciones. Sin embargo, la existencia de dudas sobre la transparencia muestra por qué son importantes los balances accesibles, las auditorías, los mecanismos de reclamo y la participación de los afiliados.

Una tercera mirada reconoce la necesidad de una protección colectiva. Incluso quienes nunca utilizaron una obra social pueden comprender que una enfermedad grave o un tratamiento prolongado puede ser muy costoso si se afronta individualmente. Desde esta perspectiva, la cobertura solidaria sigue siendo relevante, aunque se exija que funcione mejor. Para los jóvenes que estudian, trabajan o ayudan económicamente a su familia, la posibilidad de contar con atención médica puede ser una parte importante de la seguridad personal.

Por último, hay una diferencia entre conocer una institución y usarla. Una persona que todavía no trabaja formalmente puede tener una opinión basada en lo que escucha en su casa o en redes sociales. Cuando comienza a trabajar y revisa su recibo de sueldo, descubre que la cobertura forma parte de una relación laboral y de un sistema regulado. Esa experiencia puede confirmar sus ideas previas o modificarlas. Por eso, la educación sobre derechos laborales y sanitarios es fundamental para que los jóvenes puedan evaluar las obras sociales con información y no solamente a partir de comentarios.

Críticas, problemas y desigualdades

Las obras sociales sindicales tienen una finalidad social importante, pero eso no significa que estén libres de problemas. Entre las dificultades que pueden afectar la experiencia de los afiliados se encuentran las demoras para obtener turnos, la falta de especialistas en determinadas zonas, los trámites complejos, la comunicación deficiente, las dificultades para acceder a medicamentos y los cambios en las redes de prestadores. La presencia y gravedad de estos problemas varían entre entidades, por lo que cada caso debe analizarse de manera concreta.

Una cuestión central es la distancia entre el derecho reconocido y el acceso efectivo. Una norma puede establecer una cobertura obligatoria, pero la persona necesita que exista un profesional disponible, que el turno sea oportuno y que el tratamiento pueda realizarse. La Ley 23.661 señala que las prestaciones deben ser accesibles, suficientes y oportunas, y contempla la obligación de definir prestaciones de salud que incluyan medicamentos y rehabilitación según el marco normativo vigente. Cuando la atención se demora, el derecho formal puede no sentirse como un derecho real.

También hay desigualdades territoriales. En las grandes ciudades suele existir una mayor concentración de clínicas y especialistas, mientras que en localidades pequeñas puede haber menos opciones y más distancia para trasladarse. La cobertura escrita en una cartilla no garantiza por sí sola que un servicio sea fácil de utilizar en todos los lugares. Para una familia con pocos recursos, el costo del viaje, el tiempo perdido de trabajo o la necesidad de acompañar a un adulto mayor puede convertirse en una barrera.

Otro problema es la confianza. Cuando los afiliados no comprenden cómo se usan los fondos, quién decide los contratos o a quién reclamar, pueden sentir que no tienen control sobre una institución que se sostiene con aportes obligatorios. La falta de información alimenta rumores y aumenta la distancia entre dirigentes y beneficiarios. La solución no consiste en afirmar que toda crítica es injusta, sino en ofrecer información comprobable, canales de reclamo que respondan y controles que permitan detectar errores o irregularidades.

Por último, las obras sociales no pueden analizarse aisladas de la situación general del sistema de salud. La disponibilidad de profesionales, el costo de los insumos, la inflación, la distribución territorial de los servicios y la coordinación con el sector público y privado influyen en los resultados. Reconocer estos factores no elimina la responsabilidad de cada entidad, pero evita atribuir todos los problemas a una sola causa. Una evaluación equilibrada debe preguntar qué depende de la obra social, qué depende de los prestadores y qué requiere políticas públicas más amplias.

Conclusión

Las obras sociales sindicales tienen distintos significados según la generación y la experiencia de cada persona. Para muchos trabajadores de generaciones pasadas, estuvieron relacionadas con la conquista de derechos, la estabilidad del empleo y la posibilidad de cuidar a la familia sin afrontar individualmente todos los costos de la atención médica. Esa memoria colectiva sigue siendo importante porque recuerda que la protección social es el resultado de procesos históricos y de esfuerzos compartidos.

Para parte de los jóvenes actuales, las obras sociales pueden aparecer como una institución distante, conocida a través de familiares o del primer empleo. Cuando la utilizan, suelen evaluarlas por cuestiones concretas: conseguir un turno, obtener medicamentos, entender los trámites y recibir un trato adecuado. También pueden cuestionar la falta de transparencia o la distancia entre dirigentes y afiliados. Estas preocupaciones no deben interpretarse automáticamente como rechazo a la solidaridad; muchas veces expresan la exigencia de que la institución cumpla lo que promete.

La diferencia entre generaciones no debe convertirse en una pelea entre quienes defienden el pasado y quienes critican el presente. Las experiencias positivas de los mayores pueden aportar memoria y sentido de los derechos, mientras que las preguntas de los jóvenes pueden impulsar cambios y nuevas formas de participación. Ambas miradas son necesarias para que las obras sociales respondan a una sociedad que cambia.

La principal conclusión es que el valor de una obra social sindical no se mide solamente por su historia ni por su nombre, sino por la atención que brinda, la forma en que administra los recursos y la confianza que genera. Si logra ser accesible, transparente, eficiente y cercana a sus afiliados, puede conservar su función como herramienta de protección colectiva. Si no escucha las dificultades cotidianas, corre el riesgo de ser percibida únicamente como un descuento obligatorio. Por eso, el desafío consiste en unir la memoria de los derechos conquistados con la obligación de mejorarlos.

En definitiva, las generaciones pasadas recuerdan (aunque no todas de la misma manera) lo que significó acceder a una protección vinculada al trabajo, mientras que los jóvenes reclaman que esa protección sea efectiva, comprensible y adecuada a sus necesidades. La respuesta no debería ser elegir entre tradición y cambio, sino asegurar que el principio de solidaridad se refleje en servicios de salud reales y de calidad.

Referencias

Constitución de la Nación Argentina. (1994). Artículo 14 bis. Honorable Congreso de la Nación Argentina. https://www.congreso.gob.ar/constitucionParte1Cap1.php

De Fazio, F. L. (2013). Relaciones entre el Estado y los sindicatos y sus consecuencias en torno al régimen de obras sociales en Argentina: Un análisis histórico-político. Salud Colectiva, 9(3). https://doi.org/10.18294/sc.2013.188

Ley 23.660. (1989). Obras sociales. Boletín Oficial de la República Argentina. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23660-62/actualizacion

Ley 23.661. (1989). Sistema Nacional del Seguro de Salud. Boletín Oficial de la República Argentina. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23661-63/actualizacion

https://www.clacso.org/que-futuro-imaginan-los-jovenes/

Trabajo tradicional versus trabajo en aplicaciones

Ramiro Candau

Introducción

El mundo del trabajo está cambiando debido al avance de la tecnología, las nuevas formas de consumo y las necesidades de la sociedad. Durante mucho tiempo, una forma común de trabajar fue ingresar a una empresa, un comercio, una fábrica o una oficina, con horarios establecidos y una relación directa con un empleador. Sin embargo, en los últimos años también crecieron las actividades organizadas mediante aplicaciones digitales, como los repartos a domicilio y el transporte de pasajeros.

Estas dos formas de trabajo presentan diferencias que pueden influir en las decisiones de los jóvenes que están terminando la escuela secundaria y comienzan a pensar en su futuro. Algunos buscan un empleo que les ofrezca estabilidad económica y derechos laborales, mientras que otros pueden valorar la flexibilidad horaria y la posibilidad de combinar el trabajo con los estudios.

Elegir un trabajo no significa solamente decidir qué actividad le gusta a una persona. También implica pensar cuánto dinero podrá ganar, qué horarios tendrá, qué posibilidades de crecimiento existen y cómo podrá organizar su vida personal. Además, es importante considerar si el empleo permite continuar estudiando y adquirir experiencia para futuras oportunidades.

El objetivo de este ensayo es analizar las diferencias entre el trabajo tradicional y el trabajo mediante aplicaciones, teniendo en cuenta sus ventajas, desventajas y las expectativas de los jóvenes. Para desarrollar el tema, se utilizan informes de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Fundación Empujar y Argentinos por la Educación.

Es importante aclarar que no todos los estudiantes piensan de la misma manera y que los estudios disponibles no siempre comparan directamente ambas modalidades. Por eso, se analizarán los datos existentes y se distinguirán de las opiniones personales sobre cuál podría ser la mejor alternativa para el futuro.

¿Qué es el trabajo tradicional?

El trabajo tradicional es aquel que se realiza dentro de una empresa, comercio, fábrica, oficina, institución u organización. Generalmente, existe una relación directa entre el trabajador y un empleador, quien establece las tareas que deben realizarse y las condiciones del puesto.

Algunos ejemplos son trabajar como empleado de un supermercado, administrativo de una empresa, vendedor de un comercio o trabajador de una fábrica. También existen empleos en instituciones educativas, hospitales y organismos públicos. Cada actividad tiene sus propias características, horarios y responsabilidades.

Una de las principales ventajas que puede ofrecer el trabajo tradicional es la estabilidad económica. Cuando una persona tiene un empleo registrado y un sueldo

establecido, puede organizar mejor sus gastos y planificar sus objetivos. Esto puede ser importante para los jóvenes que desean ahorrar, colaborar con sus familias o independizarse en el futuro.

Además, un empleo registrado puede brindar derechos laborales, como vacaciones, licencias, aportes jubilatorios y otras protecciones previstas por la legislación. Sin embargo, es importante aclarar que no todos los trabajos tradicionales son registrados ni ofrecen las mismas condiciones. Por eso, siempre es necesario analizar la situación concreta de cada empleo.

Otra característica de esta modalidad es que normalmente existen horarios definidos. Esto puede ayudar a organizar las actividades diarias, aunque también puede ser una dificultad para quienes estudian o tienen otras responsabilidades. En algunos casos, los traslados hasta el lugar de trabajo pueden requerir bastante tiempo y dinero.

El trabajo tradicional también puede ofrecer oportunidades de capacitación y crecimiento profesional. Una persona puede comenzar en un puesto inicial, adquirir experiencia y asumir nuevas responsabilidades con el paso del tiempo. Esto depende de las oportunidades que ofrezca la organización y de la formación del trabajador.

¿Qué es el trabajo mediante aplicaciones?

El trabajo mediante aplicaciones digitales consiste en realizar actividades que se organizan a través de plataformas tecnológicas. Estas aplicaciones conectan a personas que necesitan un servicio con otras que están dispuestas a realizarlo.

Algunos ejemplos son las aplicaciones de reparto de comida y productos, el transporte de pasajeros y diferentes servicios que pueden solicitarse por internet. Estas plataformas permiten recibir pedidos, coordinar tareas y gestionar pagos mediante sistemas digitales.

Una de las características que más llama la atención de esta modalidad es la posibilidad de organizar los horarios. En determinadas plataformas, las personas pueden elegir cuándo conectarse y cuándo realizar tareas. Esto puede resultar conveniente para estudiantes que necesitan combinar el trabajo con las clases, los exámenes y otras actividades.

Sin embargo, tener cierta libertad horaria no significa que el trabajador controle todos los aspectos de su actividad. La cantidad de pedidos disponibles, la demanda de los clientes, las tarifas y las reglas de la plataforma pueden influir en sus ingresos y en el tiempo que necesita dedicar al trabajo.

También es importante considerar los gastos que implica realizar estas actividades. En el caso de los repartos, por ejemplo, pueden existir gastos de transporte,

combustible, mantenimiento del vehículo y conexión a internet. Por eso, el dinero recibido no siempre representa la ganancia final.

La Organización Internacional del Trabajo estudió las condiciones del trabajo en plataformas digitales de reparto en Argentina. Sus investigaciones muestran que es importante analizar cómo se organizan estas actividades y qué derechos y protecciones tienen las personas que las realizan.

Por lo tanto, el trabajo mediante aplicaciones puede representar una oportunidad para algunas personas, pero también presenta desafíos que deben conocerse antes de elegirlo.

¿Qué sabemos sobre las expectativas laborales de los jóvenes?

Los jóvenes tienen diferentes expectativas sobre su futuro. Algunos ya saben qué carrera quieren estudiar o en qué sector desean trabajar, mientras que otros todavía están explorando sus intereses y no tienen una decisión definitiva.

Esta incertidumbre es normal, ya que elegir una ocupación depende de muchos factores. Entre ellos se encuentran los intereses personales, la situación económica familiar, las oportunidades educativas y la disponibilidad de empleos.

El informe de Argentinos por la Educación titulado Educación y trabajo: expectativa y realidad de jóvenes en Argentina, publicado en 2024, analizó las expectativas educativas y laborales de los jóvenes. Entre sus resultados, señaló que muchos estudiantes del último año de secundaria planeaban continuar estudiando y que una parte importante también esperaba trabajar después de terminar la escuela.

Estos datos muestran que la educación y el empleo no necesariamente son opciones separadas. Para muchos jóvenes, el objetivo es estudiar y trabajar al mismo tiempo, aunque lograrlo puede resultar difícil cuando los horarios laborales no son compatibles con las clases.

Por otra parte, el informe ¿Cómo imaginan los adolescentes su futuro laboral?, publicado por Argentinos por la Educación en 2026 a partir de datos de PISA 2022, señaló que el 52 % de los estudiantes argentinos de 15 años analizados no pudo identificar una ocupación concreta para su vida adulta.

Este resultado no significa que esos adolescentes no vayan a conseguir trabajo. Más bien, muestra que una parte importante todavía no tiene definida una profesión específica. Esto permite reconocer la importancia de la orientación vocacional y de brindar información sobre las diferentes posibilidades laborales.

Es necesario aclarar que estos informes no demuestran que la mayoría de los estudiantes prefiera el trabajo tradicional o el trabajo mediante aplicaciones. Sin embargo, ayudan a comprender que los jóvenes necesitan información y oportunidades para tomar decisiones sobre su futuro.

La estabilidad económica y los ingresos

Uno de los factores más importantes al elegir un empleo es el dinero que se puede ganar. Tener ingresos suficientes permite cubrir necesidades, ahorrar y planificar proyectos personales.

En el trabajo tradicional, especialmente cuando está registrado, puede existir un sueldo establecido que facilite la organización de los gastos mensuales. Esto no significa que todos los salarios sean suficientes o que todos los puestos sean permanentes, pero puede ofrecer mayor previsibilidad.

En cambio, los ingresos de quienes trabajan mediante aplicaciones pueden variar según la cantidad de tareas disponibles, la demanda de los clientes y el tiempo dedicado a la actividad. En determinados momentos puede haber más pedidos y, en otros, menos oportunidades de trabajo.

Además, es necesario diferenciar entre el dinero recibido y la ganancia real. Si una persona debe pagar combustible, mantenimiento, herramientas o conexión a internet, esos gastos deben descontarse para calcular cuánto dinero le queda.

El informe Radar de Empleo Joven, difundido en 2026 por Fundación Banco Nación y relacionado con el trabajo de Fundación Empujar, analizó las preferencias de 636 jóvenes de entre 18 y 26 años que participaban en programas de formación y acompañamiento. La investigación encontró que valoraban aspectos como la formalidad laboral, la capacitación, el acompañamiento y la flexibilidad horaria.

Esto permite observar que el sueldo no es el único factor que influye en la elección de un empleo. Las condiciones de contratación, la posibilidad de aprender y la estabilidad también pueden ser importantes.

Por lo tanto, al comparar las dos modalidades, no alcanza con mirar cuánto dinero se puede ganar en un día. También hay que considerar los gastos, las horas trabajadas, la continuidad de los ingresos y las protecciones disponibles.

Los derechos laborales y la protección de los trabajadores

Los derechos laborales son fundamentales para que las personas puedan desarrollar sus actividades en condiciones justas y seguras. Estos derechos pueden incluir descansos, vacaciones, licencias, aportes jubilatorios y diferentes formas de protección, según la legislación y el tipo de relación laboral.

En un empleo tradicional registrado, las condiciones suelen estar definidas por normas laborales y por el tipo de contratación. Esto permite que el trabajador conozca sus derechos y tenga mecanismos para reclamarlos cuando corresponda.

En las plataformas digitales, la situación puede ser diferente. Las condiciones dependen de la actividad, de la plataforma, de la legislación aplicable y de la relación jurídica que exista entre las partes.

La Organización Internacional del Trabajo publicó en 2020 el informe El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política. Este documento estudia las características del sector y los desafíos relacionados con las condiciones laborales de quienes realizan repartos.

Uno de los aspectos importantes de este debate es determinar cómo se distribuyen las responsabilidades entre las plataformas y los trabajadores. También resulta necesario analizar qué sucede ante accidentes, enfermedades, falta de tareas u otras situaciones que pueden afectar los ingresos.

Esto no significa que todos los trabajos mediante aplicaciones sean iguales ni que todos tengan las mismas dificultades. Las condiciones pueden variar considerablemente. Por eso, es importante revisar las reglas de cada plataforma y conocer las normas vigentes.

Desde mi punto de vista, la posibilidad de trabajar con horarios flexibles no debería significar que una persona tenga que renunciar a condiciones justas y seguras. El desarrollo tecnológico puede generar oportunidades, pero también debe tenerse en cuenta la protección de quienes realizan las tareas.

La flexibilidad horaria y los estudios

La flexibilidad horaria es una de las características más atractivas del trabajo mediante aplicaciones. Para los estudiantes, organizar los horarios puede ser importante porque necesitan asistir a clases, estudiar para los exámenes y cumplir con otras responsabilidades.

En determinadas plataformas, las personas pueden elegir cuándo conectarse para realizar tareas. Esto puede permitir que organicen su actividad de acuerdo con sus necesidades.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la flexibilidad también puede presentar límites. Si hay pocos pedidos o los ingresos son bajos, la persona puede necesitar dedicar más horas al trabajo para obtener el dinero que necesita.

En el trabajo tradicional, los horarios suelen estar establecidos de antemano. Esto puede dificultar la organización para algunos estudiantes, aunque también puede facilitar la planificación cuando el turno es estable y compatible con las clases.

Además, no todos los empleos tradicionales tienen las mismas condiciones. Algunos ofrecen jornadas parciales, turnos adaptables o modalidades que permiten combinar el trabajo con otras actividades.

El estudio Radar de Empleo Joven identificó que la flexibilidad horaria era un aspecto valorado por los jóvenes participantes. Esto muestra que disponer de tiempo para organizar otras actividades puede ser importante al momento de elegir un empleo.

De todos modos, trabajar y estudiar al mismo tiempo puede ser exigente. Si las jornadas laborales son demasiado largas, puede resultar difícil descansar, cumplir con las tareas escolares y mantener una vida personal equilibrada.

Por eso, la mejor alternativa no depende solamente de tener horarios libres. También importa que la persona pueda obtener ingresos razonables sin perjudicar sus estudios ni su bienestar.

La capacitación y las oportunidades de crecimiento

El trabajo no solamente permite obtener dinero. También puede ser una forma de aprender, adquirir experiencia y desarrollar habilidades que sirvan para futuras oportunidades.

En un empleo tradicional, algunas organizaciones ofrecen capacitación, acompañamiento de trabajadores con más experiencia y posibilidades de asumir nuevas responsabilidades. En ciertos casos, una persona puede avanzar hacia otros puestos a medida que adquiere conocimientos.

Sin embargo, estas oportunidades no existen en todos los empleos. Dependen de la organización, del sector y de las posibilidades de formación que tenga cada trabajador.

El trabajo mediante aplicaciones también puede ayudar a desarrollar habilidades. Por ejemplo, una persona puede aprender a organizar recorridos, administrar tiempos, comunicarse con clientes y resolver problemas cotidianos.

No obstante, estas experiencias no siempre incluyen una capacitación formal ni un camino claro para ascender dentro de la plataforma. Por eso, conviene pensar qué conocimientos se pueden adquirir y si podrán utilizarse en otros trabajos.

La capacitación es importante porque el mundo laboral cambia constantemente. La tecnología modifica algunas tareas, aparecen nuevas ocupaciones y muchas actividades requieren conocimientos actualizados.

Para los jóvenes, continuar estudiando y aprender nuevas habilidades puede abrir diferentes oportunidades. Esto no significa que todos deban seguir una carrera universitaria, sino que es importante conocer las alternativas educativas y de formación disponibles.

Al elegir un empleo, sería útil preguntarse si permite aprender algo nuevo, adquirir experiencia y mejorar las posibilidades laborales en el futuro. De esa manera, la

decisión no se basa solamente en el ingreso inmediato, sino también en las oportunidades que pueden aparecer más adelante.

Los riesgos y las dificultades del trabajo mediante aplicaciones

Aunque el trabajo mediante aplicaciones puede ofrecer flexibilidad, también presenta dificultades que es importante conocer.

Una de ellas es la variación de los ingresos. Si la cantidad de pedidos disminuye, el trabajador puede recibir menos dinero. Esto puede dificultar la planificación de los gastos, especialmente cuando depende de esa actividad para cubrir sus necesidades.

Otra dificultad está relacionada con los gastos necesarios para trabajar. En las actividades de reparto y transporte, por ejemplo, pueden existir costos de combustible, mantenimiento, transporte y otros elementos necesarios para realizar las tareas.

También hay riesgos vinculados con las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. Las personas que realizan repartos pueden estar expuestas al tránsito, al clima y a la presión de cumplir con determinados tiempos. Por eso, la seguridad debe ser una prioridad.

Además, algunas condiciones de la actividad dependen de las reglas de la plataforma. Los sistemas de evaluación, la asignación de tareas y las tarifas pueden influir en la experiencia de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo ha estudiado estos problemas para comprender cómo funcionan las plataformas y qué medidas pueden mejorar las condiciones laborales.

Es importante aclarar que estas dificultades no significan que todas las experiencias sean negativas. Algunas personas pueden encontrar en las aplicaciones una forma útil de obtener ingresos o combinar actividades. Sin embargo, antes de elegir esta modalidad, es conveniente conocer sus costos, sus riesgos y sus condiciones reales.

La flexibilidad puede ser una ventaja, pero resulta importante que no dependa de trabajar jornadas excesivas o de aceptar situaciones inseguras para obtener ingresos suficientes.

Las ventajas y desventajas del trabajo tradicional

El trabajo tradicional también presenta ventajas y dificultades. Una de sus principales ventajas puede ser la posibilidad de contar con un sueldo establecido, horarios definidos y derechos laborales cuando el empleo está registrado.

Además, trabajar en una organización puede permitir conocer a otros trabajadores, aprender nuevas tareas y recibir capacitación. En algunos casos, también existen oportunidades de ascenso y desarrollo profesional.

Sin embargo, no todos los puestos ofrecen las mismas condiciones. Puede haber salarios bajos, horarios extensos, tareas repetitivas y pocas posibilidades de crecimiento.

Otra dificultad puede ser el traslado hasta el lugar de trabajo. Si una persona vive lejos, necesita dedicar tiempo y dinero al transporte. Esto puede afectar tanto sus ingresos como el tiempo disponible para estudiar o descansar.

El informe Radar de Empleo Joven señaló que la cercanía al lugar de trabajo también era un aspecto valorado por los jóvenes consultados. Esto demuestra que las condiciones de un empleo van más allá del sueldo.

Por otra parte, tener horarios fijos puede ser positivo para algunas personas y complicado para otras. Quienes prefieren una rutina estable pueden sentirse cómodos con esa organización, mientras que quienes necesitan adaptar sus tiempos pueden buscar otras alternativas.

Por eso, no sería correcto afirmar que el trabajo tradicional es siempre mejor que el trabajo por aplicaciones. Cada modalidad tiene características diferentes y es necesario evaluar las condiciones concretas antes de tomar una decisión.

¿Qué pueden pensar los estudiantes sobre su futuro laboral?

Los estudiantes pueden tener opiniones diferentes sobre el trabajo que desean realizar cuando terminen la escuela. Algunos pueden priorizar la estabilidad económica, mientras que otros pueden valorar la flexibilidad o la posibilidad de continuar estudiando.

También hay jóvenes que todavía no tienen una decisión definida. Esto puede ocurrir porque están descubriendo sus intereses, porque no conocen todas las ocupaciones disponibles o porque sus circunstancias personales pueden cambiar.

Los informes de Argentinos por la Educación muestran que muchos estudiantes planean continuar sus estudios y que existe incertidumbre sobre las ocupaciones que tendrán en la vida adulta.

Estos resultados permiten entender que el futuro laboral no siempre se decide de una sola vez. Una persona puede comenzar trabajando en un comercio, continuar estudiando y después elegir otra actividad. Otra puede empezar realizando tareas mediante una aplicación y, con el tiempo, buscar un empleo con otras condiciones.

Las decisiones también pueden estar influidas por la situación económica familiar. Algunos jóvenes necesitan empezar a trabajar cuanto antes, mientras que otros

pueden dedicar más tiempo a su formación. Por eso, no todas las personas tienen las mismas posibilidades de elegir.

Considero que los estudiantes deberían recibir información clara sobre las ventajas y dificultades de las distintas modalidades laborales. Conocer los derechos, los ingresos posibles, los horarios y las oportunidades de formación puede ayudarlos a tomar decisiones más responsables.

No se trata de elegir una sola opción para toda la vida, sino de comprender qué alternativa se adapta mejor a las necesidades y objetivos de cada persona en un momento determinado.

Comparación general de las dos modalidades

Al comparar el trabajo tradicional con el trabajo mediante aplicaciones, se pueden identificar diferencias importantes.

En relación con la estabilidad, un empleo tradicional registrado puede ofrecer un ingreso más previsible. En cambio, en algunas plataformas los ingresos pueden variar según la demanda y la cantidad de tareas disponibles.

En cuanto a los horarios, las aplicaciones pueden ofrecer mayor flexibilidad para organizar el tiempo, aunque eso depende de las condiciones de cada plataforma. Los empleos tradicionales suelen tener turnos definidos, lo que puede facilitar la planificación, pero también limitar la disponibilidad para otras actividades.

Respecto de los derechos laborales, un empleo registrado ofrece protecciones previstas por la legislación. En el trabajo mediante plataformas, las condiciones pueden depender de la actividad, de la relación jurídica y de las normas aplicables.

En materia de capacitación, un empleo tradicional puede ofrecer oportunidades de aprendizaje dentro de una organización. Las aplicaciones también pueden permitir desarrollar habilidades, aunque no siempre brindan capacitación formal ni posibilidades de ascenso.

Por último, la compatibilidad con los estudios depende de los horarios, la cantidad de horas trabajadas y las necesidades de cada persona. Ninguna modalidad garantiza por sí sola que sea fácil trabajar y estudiar al mismo tiempo.

Por estas razones, la mejor opción depende de las condiciones reales del empleo y de las prioridades de cada trabajador. Para algunos jóvenes será más importante tener estabilidad; para otros, organizar sus horarios. Lo fundamental es conocer las características de cada alternativa antes de elegir.

Conclusión

El trabajo tradicional y el trabajo mediante aplicaciones son dos modalidades que presentan ventajas y dificultades. El empleo tradicional registrado puede ofrecer

mayor previsibilidad económica, derechos laborales y oportunidades de capacitación. Sin embargo, también puede tener horarios rígidos, traslados largos y pocas posibilidades de crecimiento, dependiendo del puesto.

Por otro lado, el trabajo mediante aplicaciones puede ofrecer flexibilidad y permitir que algunas personas organicen sus horarios de acuerdo con sus necesidades. No obstante, también puede presentar ingresos variables, gastos propios y desafíos relacionados con la seguridad y la protección laboral.

Los estudios consultados ayudan a comprender qué aspectos pueden influir en las expectativas de los jóvenes. Fundación Empujar encontró que los participantes de su estudio valoraban la formalidad, la capacitación, el acompañamiento, la flexibilidad y la cercanía. Argentinos por la Educación mostró que muchos jóvenes tienen planes de continuar estudiando y que una parte de los adolescentes todavía no ha definido una ocupación futura.

Estos datos no permiten afirmar que todos los estudiantes prefieran el trabajo tradicional o las aplicaciones. Sí muestran que el futuro laboral está relacionado con distintas necesidades, expectativas y oportunidades.

En mi opinión, no existe una modalidad que sea mejor para todas las personas. La elección depende de la situación económica, los objetivos personales, los estudios y las condiciones concretas de cada empleo.

Finalmente, considero que los jóvenes necesitan información confiable para conocer sus posibilidades y tomar decisiones responsables. El futuro del trabajo debería ofrecer oportunidades que permitan obtener ingresos dignos, aprender, continuar estudiando cuando sea necesario y desarrollar actividades en condiciones justas y seguras.

Fuentes consultadas

1. Argentinos por la Educación. (2024). Educación y trabajo: expectativa y realidad de jóvenes en Argentina. https://argentinosporlaeducacion.org/informe/educacion-y-trabajo-expectativa y-realidad-de-jovenes-en-argentina/

2. Argentinos por la Educación. (2026). ¿Cómo imaginan los adolescentes su futuro laboral? https://argentinosporlaeducacion.org/informe/como-imaginan-los-adolescentes-su-futuro laboral/

3. Fundación Banco Nación. (2026). Radar de Empleo Joven. https://www.fundacionbna.org.ar/informe-empujar-2026

4. Fundación Empujar. (2026). ¿Qué valoran realmente los jóvenes al momento de elegir un trabajo? https://fundacionempujar.org/2026/09/11/que-valoran-realmente-los-jovenes-al momento-de-elegir-un-trabajo/

5. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política. https://www.ilo.org/es/publications/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-en argentina-analisis-y-0

¿Oficina o home office?

Análisis de las perspectivas de los jóvenes sobre su futuro laboral

Lautaro Mansilla

Epígrafe

«El futuro del trabajo no depende solamente del lugar donde trabajamos, sino de las condiciones en las que podemos desarrollarnos.»

Epígrafe de elaboración propia

Resumen

Este ensayo analiza las perspectivas de los jóvenes sobre su futuro laboral mediante una comparación entre el trabajo presencial en una oficina y el trabajo remoto desde el hogar, conocido como home office. Se consideran la flexibilidad, la productividad, el aprendizaje, los vínculos sociales, la organización del tiempo y la igualdad de oportunidades. También se reflexiona sobre la posibilidad de combinar ambas modalidades mediante un sistema híbrido. La idea principal es que no existe una opción ideal para todas las personas: la alternativa más adecuada depende de las tareas, los recursos disponibles, las necesidades individuales y las condiciones laborales.

Introducción

En este ensayo se analizarán las perspectivas de los jóvenes frente a su futuro laboral, tomando como punto de partida una pregunta cada vez más presente: ¿es preferible trabajar en una oficina o hacerlo desde el hogar? Esta cuestión se relaciona con los cambios tecnológicos, las nuevas formas de organización de las empresas y las expectativas de quienes comienzan a construir su trayectoria profesional.

Durante mucho tiempo, el empleo estuvo asociado con la presencia física en un establecimiento, el cumplimiento de horarios definidos y la interacción directa con compañeros y superiores. Sin embargo, las herramientas digitales hicieron posible que ciertas tareas se desarrollen a distancia. Esto abrió nuevas oportunidades, pero también generó desafíos vinculados con la comunicación, la organización del tiempo y la separación entre la vida personal y laboral.

El objetivo de este trabajo es comparar ambas modalidades, identificar sus principales ventajas y dificultades, y reflexionar sobre cuáles podrían responder mejor a las expectativas juveniles. La idea central es que no existe una respuesta única: la mejor alternativa será aquella que permita trabajar de manera eficiente, aprender, mantener vínculos saludables y contar con condiciones laborales justas.

El trabajo presencial en la oficina

La oficina sigue siendo un espacio importante para muchas actividades profesionales. La presencia cotidiana facilita el intercambio directo, la consulta

inmediata de dudas y el aprendizaje mediante la observación de compañeros con más experiencia. Para los jóvenes que ingresan por primera vez al mercado laboral, estos aspectos pueden ayudar a comprender las tareas, conocer la cultura de una organización y desarrollar habilidades de comunicación y trabajo en equipo.

Además, compartir un espacio puede favorecer la construcción de vínculos y el sentido de pertenencia. Las reuniones presenciales permiten intercambiar ideas y, en algunos casos, resolver problemas con rapidez. También ayudan a establecer una rutina y a diferenciar el horario laboral del tiempo de descanso.

Sin embargo, la presencialidad presenta dificultades. Los traslados pueden implicar gastos y pérdida de tiempo, especialmente para quienes viven lejos de su lugar de empleo. Los espacios ruidosos, la falta de privacidad o los ambientes poco saludables también pueden perjudicar la concentración. Por lo tanto, asistir a una oficina no garantiza una experiencia positiva: son necesarios el respeto, una buena organización y oportunidades reales de crecimiento.

El home office y la flexibilidad

El home office consiste en realizar desde el hogar tareas que pueden desarrollarse mediante herramientas digitales. Una de sus principales ventajas es la reducción de los desplazamientos, lo que permite ahorrar tiempo y, en determinadas circunstancias, disminuir gastos. También puede ofrecer mayor flexibilidad para organizar la jornada y facilitar el acceso a puestos ubicados en otras ciudades.

Para los jóvenes que estudian o realizan cursos, esta modalidad puede ayudar a distribuir mejor sus responsabilidades. Asimismo, trabajar a distancia permite desarrollar habilidades digitales, aprender a organizar tareas de forma autónoma y comunicarse con equipos que no comparten el mismo espacio físico.

No obstante, el trabajo remoto también presenta límites. No todas las viviendas cuentan con un lugar tranquilo, una computadora adecuada o una conexión estable a internet. Además, puede resultar difícil separar las obligaciones laborales de la vida personal si los horarios no están claramente definidos. Por eso, funciona mejor cuando existen objetivos claros, recursos suficientes, horarios razonables y respeto por la desconexión.

La perspectiva de los jóvenes

Las expectativas juveniles respecto del empleo no se limitan al salario. También pueden valorar la posibilidad de continuar estudiando, disponer de tiempo personal, mantener relaciones sociales y trabajar en un ambiente respetuoso. Elegir entre oficina y home office supone pensar qué tipo de vida desean construir y qué lugar quieren que ocupe el trabajo en ella.

Sin embargo, no todos los jóvenes tienen las mismas preferencias. Algunas personas pueden sentirse más cómodas en un entorno presencial porque les

permite aprender junto a otros y mantener una rutina. Otras pueden preferir trabajar desde casa para evitar traslados o disponer de mayor autonomía. Estas diferencias dependen de la personalidad, la situación económica, las responsabilidades familiares, el tipo de actividad y las condiciones de vivienda.

Por eso, sería incorrecto afirmar que toda una generación desea trabajar de la misma manera. Las preferencias individuales deben ser escuchadas y consideradas, siempre que las características del puesto permitan cierta elección. En lugar de imponer una única modalidad, las organizaciones pueden evaluar alternativas que respondan a las necesidades del trabajo y de las personas.

Productividad y organización

Uno de los debates más frecuentes es cuál modalidad permite trabajar mejor. La oficina puede facilitar la coordinación inmediata y el intercambio de ideas, mientras que el hogar puede ofrecer un ambiente más tranquilo para determinadas tareas. Sin embargo, la productividad no depende únicamente del lugar donde se trabaja.

También influyen la claridad de las instrucciones, la capacitación, las herramientas disponibles, la carga de tareas y la calidad de la dirección. Una oficina con interrupciones constantes puede dificultar la concentración; del mismo modo, trabajar desde una vivienda compartida puede presentar obstáculos. Por eso, cada organización debe analizar las características de sus actividades antes de decidir qué modalidad resulta más adecuada.

La evaluación del desempeño no debería basarse solamente en las horas de presencia o en la rapidez para responder mensajes. Es importante considerar la calidad de los resultados, el cumplimiento de objetivos y la colaboración con el equipo. Para los jóvenes, aprender a organizar el tiempo, comunicar dificultades y asumir responsabilidades constituye una preparación valiosa para cualquier entorno profesional.

Relaciones sociales y bienestar

El trabajo también es un espacio de intercambio social. En una oficina, los encuentros cotidianos pueden favorecer la confianza, la cooperación y el acompañamiento de quienes recién comienzan. Las conversaciones informales y los momentos compartidos ayudan a comprender cómo funciona un equipo y pueden contribuir a que las personas se sientan parte de una organización.

En el home office, estos vínculos deben construirse de manera más intencional. Las reuniones virtuales y los mensajes permiten coordinar tareas, pero no siempre reemplazan la espontaneidad del contacto presencial. Si no existen espacios de comunicación y colaboración, algunos trabajadores pueden sentirse aislados. Esto no significa que el trabajo remoto produzca necesariamente soledad, sino que requiere atención a las relaciones humanas.

El bienestar depende de factores presentes en cualquier modalidad: el respeto, la estabilidad, la distribución razonable de las tareas y el reconocimiento. Tanto en una oficina como en el hogar, las jornadas excesivas y la falta de límites pueden afectar la vida personal. Por eso, una organización responsable debe promover horarios claros, pausas, comunicación respetuosa y condiciones laborales dignas.

Desigualdad y acceso al trabajo

No todos los empleos pueden realizarse desde el hogar. Muchas actividades, como la atención sanitaria, la construcción, el transporte, la gastronomía y numerosas tareas industriales, requieren presencia física. Por esa razón, el home office no constituye una opción disponible para todos los trabajadores y no debería presentarse como una solución universal.

También existen diferencias en los recursos materiales. Para trabajar a distancia se necesita, en general, conexión a internet, equipamiento y un espacio adecuado. Quienes no cuentan con esas condiciones pueden enfrentar dificultades adicionales. En ciertos casos, el trabajo remoto también puede trasladar al empleado gastos que deberían ser considerados por la organización.

Un futuro laboral más justo requiere que las oportunidades de capacitación, ascenso y participación no dependan exclusivamente de estar físicamente en la oficina. Las empresas deben establecer criterios transparentes y evaluar el trabajo de manera equitativa. La elección de una modalidad solo resulta beneficiosa cuando se acompaña de condiciones claras y de un trato justo.

El modelo híbrido como alternativa

Entre el trabajo completamente presencial y el remoto existe el modelo híbrido, que combina jornadas en la oficina con períodos de trabajo desde el hogar. Esta modalidad intenta aprovechar los beneficios de ambos sistemas: reservar los encuentros presenciales para actividades que requieren colaboración directa y permitir el trabajo a distancia cuando las tareas pueden realizarse de manera autónoma.

Para que funcione, es necesario organizar los días de asistencia, definir qué actividades requieren presencia y garantizar que todas las personas reciban la misma información. De lo contrario, pueden surgir dificultades de coordinación o diferencias entre quienes concurren a la oficina y quienes trabajan desde sus casas. La modalidad híbrida no resuelve automáticamente los problemas; necesita planificación y evaluación.

Para algunos jóvenes, puede representar un equilibrio entre flexibilidad, aprendizaje y contacto social. Sin embargo, su conveniencia depende de la actividad y de las condiciones concretas de cada empleo. La mejor decisión será aquella que

responda a necesidades reales y que pueda revisarse cuando los resultados no sean los esperados.

Mi opinión personal

En mi opinión, no se puede afirmar que trabajar en una oficina sea siempre mejor que hacerlo desde el hogar, ni que el home office sea la opción ideal para todos. Considero que ambas modalidades tienen aspectos positivos y dificultades que deben analizarse según el trabajo que se realice y las necesidades de cada persona.

Para alguien que está comenzando su vida laboral, la oficina puede ser útil porque permite aprender de compañeros con experiencia, hacer preguntas y conocer de cerca el funcionamiento de una organización. Sin embargo, también me parece importante tener tiempo para estudiar, descansar y compartir momentos con la familia o los amigos. En ese sentido, el trabajo remoto puede ofrecer una flexibilidad valiosa, siempre que se respeten los horarios y no se espere que el trabajador esté disponible permanentemente.

Creo que el modelo híbrido puede ser una alternativa interesante cuando la actividad lo permite, porque combina el contacto personal con la posibilidad de trabajar desde casa. De todos modos, lo más importante no es solamente el lugar, sino tener un empleo digno, una remuneración justa, oportunidades de aprender y un ambiente de respeto.

Conclusión

A partir del análisis realizado, se puede concluir que la elección entre oficina y home office es compleja, porque cada modalidad ofrece beneficios y presenta dificultades. La presencialidad puede facilitar el aprendizaje, la coordinación y la construcción de vínculos; el trabajo remoto puede reducir desplazamientos y brindar mayor autonomía, aunque requiere recursos adecuados y límites claros.

Las perspectivas de los jóvenes son diversas y están relacionadas con sus objetivos, circunstancias personales y profesiones. Por eso, no existe una única modalidad que responda a todas las necesidades. Las organizaciones deben considerar las características de cada puesto, escuchar a sus trabajadores y garantizar condiciones justas, independientemente del lugar donde se realicen las tareas.

En conclusión, el futuro del trabajo no debería centrarse solamente en elegir entre la oficina y el hogar, sino en construir entornos que promuevan la productividad, la formación, el bienestar y la igualdad de oportunidades. Cuando sea posible, combinar ambas modalidades puede ser una alternativa útil, siempre que exista una planificación adecuada.

Bibliografía

Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Working from home: From invisibility to decent work. International Labour Organization.

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union and International Labour Office.

Nota: se incluyen referencias generales para ampliar el tema; el ensayo no atribuye datos estadísticos específicos a estas fuentes.

¿Qué significa el sindicato para las generaciones pasadas y qué ven los jóvenes hoy en esas organizaciones?

Mateo Morandeira

Resumen

Este ensayo analiza qué significaron los sindicatos para generaciones anteriores de trabajadores y qué lugar pueden ocupar en la mirada de las juventudes actuales. A partir de investigaciones sobre afiliación sindical, acción colectiva, transformaciones del trabajo y expectativas juveniles, se sostiene que los sindicatos fueron y continúan siendo herramientas importantes para organizar intereses laborales comunes, negociar condiciones de trabajo y defender derechos. Sin embargo, la precarización, la informalidad, la desigualdad en las oportunidades educativas y laborales, y la desconfianza hacia algunas instituciones pueden dificultar que los jóvenes los perciban como espacios cercanos y eficaces. El trabajo no supone que todos los jóvenes rechacen los sindicatos ni que todas las generaciones anteriores hayan tenido una misma experiencia. Por el contrario, plantea que la relación entre juventudes y organizaciones sindicales es heterogénea y depende de las condiciones laborales, las experiencias concretas y las formas de representación. Se concluye que el desafío no consiste en enfrentar a jóvenes y adultos, sino en renovar los vínculos, ampliar la representación de trabajadores precarizados y construir formas de participación que respondan a los problemas actuales.

Introducción

El sindicato es una organización que reúne a trabajadores para defender intereses compartidos y actuar colectivamente frente a problemas que, de manera individual, resultan más difíciles de resolver. A lo largo de la historia laboral argentina, estas organizaciones participaron en reclamos salariales, negociaciones colectivas y debates sobre las condiciones de empleo. Sin embargo, el significado que adquiere un sindicato no es idéntico para todas las personas ni permanece igual con el paso del tiempo. Las experiencias laborales, las transformaciones económicas y las expectativas de cada generación influyen en la forma de entenderlo.

La pregunta que orienta este ensayo es: ¿qué significaba el sindicato para las generaciones pasadas y qué ven los jóvenes hoy en esas organizaciones? La pregunta no puede responderse suponiendo que todos los trabajadores mayores valoran los sindicatos o que todos los jóvenes desconfían de ellos. Es necesario distinguir entre la importancia histórica de la organización colectiva, las experiencias concretas de los trabajadores y los cambios que afectan actualmente la vida laboral.

El tema resulta relevante porque las juventudes ingresan al mundo del trabajo en un escenario marcado por trayectorias educativas y laborales desiguales. Ferrari Inchauspe y Orlicki (2024) muestran que las expectativas de continuar estudiando y trabajar después de la secundaria no siempre se concretan, y que las oportunidades varían según los recursos económicos de los hogares. A su vez, Vommaro (s. f.) describe un presente juvenil atravesado por la precarización, el cansancio y la dificultad de proyectar un futuro estable. Estas condiciones importan para comprender la relación de los jóvenes con instituciones como los sindicatos.

El objetivo general es analizar el significado histórico y actual de los sindicatos, relacionando los estudios sobre afiliación sindical y acción colectiva con las transformaciones del trabajo juvenil. Como hipótesis, se sostiene que los sindicatos conservaron y conservan un valor central como herramientas de defensa colectiva, pero que parte de las juventudes puede percibirlos como distantes cuando sus formas de organización no responden con claridad a la precariedad, la informalidad y las nuevas modalidades laborales. Esta hipótesis no afirma un rechazo juvenil generalizado: propone examinar una tensión entre la utilidad potencial de los sindicatos y la confianza que logran construir.

Para desarrollar el argumento se realiza una revisión documental. Se consideran trabajos sobre afiliación sindical en Argentina, acción colectiva, movimientos juveniles, teletrabajo, cuidado y expectativas educativas y laborales. Las fuentes no estudian todas la misma población ni responden directamente la misma pregunta; por eso se las utiliza de manera complementaria y se aclara cuándo un texto aporta contexto, en lugar de evidencia directa sobre la opinión de los jóvenes acerca de los sindicatos.

El sindicato como organización colectiva

La razón principal de la organización sindical es que los trabajadores puedan defender intereses comunes. Una persona que negocia individualmente con una empresa suele contar con menos capacidad de presión que un conjunto de trabajadores organizado. La acción colectiva permite reunir demandas, establecer prioridades y negociar condiciones que afectan a un grupo. Por eso, el sindicato no debe entenderse solamente como una oficina o una dirigencia: también es una forma de construir fuerza común.

La acción colectiva puede adoptar distintas formas, desde la negociación institucional hasta las movilizaciones y los reclamos públicos. Gamallo (2020), al estudiar la acción colectiva en Argentina desde el retorno democrático, analiza la variedad de actores, demandas y formas de lucha. Su trabajo permite comprender que los conflictos sociales no tienen una única expresión y que la participación colectiva cambia según el contexto político y social. Los sindicatos forman parte de ese universo de organización, aunque no son la única forma de acción colectiva.

El valor de una organización colectiva depende de su capacidad para conectar los problemas cotidianos con respuestas compartidas. Un reclamo por salarios, horarios, seguridad, licencias o estabilidad laboral puede parecer individual cuando lo vive una sola persona, pero muchas veces refleja una situación común. La organización permite identificar esa dimensión compartida y buscar soluciones que no dependan exclusivamente de la negociación individual.

Esto no significa que todo sindicato funcione de manera democrática o que siempre represente a cada trabajador por igual. Como cualquier institución, puede tener conflictos internos, dificultades de renovación o distancia entre sus dirigentes y sus

afiliados. Reconocer esos problemas no obliga a negar su función histórica; permite preguntar qué condiciones hacen que la representación sea legítima y útil para quienes trabajan.

La experiencia sindical y el significado para generaciones anteriores

Para muchas generaciones de trabajadores, el sindicato pudo representar una vía concreta para defender el salario, mejorar las condiciones de empleo y participar de una identidad compartida con otros trabajadores. En determinados sectores, el lugar de trabajo y la pertenencia sindical podían organizar una parte importante de la vida social: las personas compartían experiencias laborales, conocían las demandas de su actividad y reconocían que algunos derechos se habían conseguido mediante luchas y negociaciones colectivas.

Esta experiencia no fue universal. Las posibilidades de afiliarse, participar y obtener beneficios dependieron de la actividad económica, la estabilidad del empleo, el género, la región y los períodos políticos. Por eso, hablar de “las generaciones pasadas” no debe convertir el pasado en una etapa ideal en la que todos tenían empleo estable y representación. Lo que puede afirmarse es que los sindicatos constituyeron actores relevantes en la organización de los trabajadores y que la afiliación sindical es una dimensión importante para estudiar esa relación.

Senén González, Trajtemberg y Medwid (2009) analizaron la afiliación sindical en Argentina y discutieron cómo definirla y medirla. Su estudio cuestiona la idea de que la presencia sindical necesariamente seguía una declinación inevitable y examina datos sobre afiliación y su evolución. Este enfoque es útil porque recuerda que la fuerza sindical no puede evaluarse únicamente a partir de opiniones o imágenes públicas: también es necesario observar datos de afiliación, cobertura y participación.

Desde esta perspectiva, el sindicato podía ser visto por trabajadores de distintas épocas como un respaldo frente a la desigualdad de poder en el empleo. Sin embargo, las experiencias concretas podían ser diferentes: para algunos, la organización significaba solidaridad y conquista de derechos; para otros, podía asociarse con burocracia, disputas políticas o una representación insuficiente. La memoria de las generaciones anteriores es, por lo tanto, plural y debe analizarse sin idealizaciones.

La afiliación sindical y sus cambios

La afiliación es una de las formas de observar la relación entre los trabajadores y sus sindicatos, aunque no equivale por sí sola a participación activa ni demuestra automáticamente confianza. Una persona puede estar afiliada por diferentes razones; otra puede apoyar la negociación colectiva sin pertenecer formalmente a una organización. Por eso, el análisis de la sindicalización requiere distinguir entre

afiliación, cobertura de convenios, participación, identificación y valoración de las organizaciones.

Marshall (2021), en su trabajo sobre la sindicalización en Argentina y sus determinantes, vuelve a examinar los factores que explican la afiliación y pregunta si existen fisuras en pautas tradicionales. La pregunta es relevante para el tema generacional porque sugiere que no alcanza con comparar edades: también deben considerarse las características del empleo, el sector de actividad y las oportunidades reales de organización. No sería correcto atribuir una menor participación, si se observa en algún grupo, únicamente a una supuesta falta de interés juvenil.

La informalidad y la inestabilidad pueden dificultar la relación con un sindicato. Quien trabaja por períodos breves, combina varias ocupaciones o presta servicios mediante plataformas puede tener menos contacto con compañeros y menos claridad sobre quién representa sus intereses. En cambio, un trabajador que desarrolla su actividad durante años en un mismo establecimiento puede disponer de mayores oportunidades para conocer a delegados, participar de asambleas y construir vínculos colectivos. Esta diferencia ayuda a explicar por qué las condiciones materiales son tan importantes para estudiar la afiliación.

Por eso, la pregunta sobre las generaciones no debe plantearse como si la edad fuera la única causa de la relación con los sindicatos. La experiencia laboral, la estabilidad, el tipo de contratación y la posibilidad de compartir espacios con otros trabajadores también condicionan el vínculo. La investigación sobre sindicalización ofrece herramientas para pensar esas diferencias, pero no debe utilizarse para afirmar, sin datos específicos, qué porcentaje de jóvenes confía o desconfía de los sindicatos.

Las juventudes actuales: trabajo, estudio e incertidumbre

Las juventudes actuales se enfrentan a trayectorias que no siempre siguen una secuencia lineal de estudiar, conseguir empleo, progresar y formar un hogar. Vommaro (s. f.) señala que se debilitó la expectativa de que cada generación vivirá mejor que la anterior. En su análisis, la precarización no afecta solamente los ingresos, sino también el tiempo disponible, el descanso y la posibilidad de planificar. Cuando el presente está dominado por urgencias, resulta más difícil invertir tiempo en espacios colectivos cuyo resultado parece lejano.

El informe de Ferrari Inchauspe y Orlicki (2024) muestra una distancia entre las expectativas y las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en Argentina. Ocho de cada diez estudiantes del último año de secundaria expresan intención de continuar estudiando, pero una proporción menor logra hacerlo posteriormente. El informe también destaca diferencias importantes según el nivel socioeconómico. Estos datos no miden la opinión sobre los sindicatos, pero ayudan a comprender que

los jóvenes no constituyen un grupo homogéneo y que sus posibilidades de inserción laboral son desiguales.

La desigualdad también se relaciona con las responsabilidades de cuidado. De León (2017) analiza cómo las tareas de cuidado pueden condicionar la inclusión social y las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes, especialmente cuando los hogares no cuentan con apoyos suficientes. Si una persona debe combinar empleo, estudio y cuidado familiar, puede tener menos tiempo y oportunidades para participar en una organización. Por lo tanto, la participación sindical también se relaciona con la distribución social del tiempo y de las responsabilidades.

Las dificultades para conseguir un empleo estable no implican que los jóvenes no valoren los derechos laborales. Pueden desear salarios suficientes, horarios razonables, licencias, seguridad y oportunidades de crecimiento, pero no conocer los mecanismos colectivos disponibles o no identificar a los sindicatos como actores cercanos a su situación. La distancia entre necesitar derechos y reconocer a una institución como capaz de defenderlos constituye uno de los problemas centrales para analizar.

En este sentido, el desafío no es culpar a las juventudes por concentrarse en el presente. Si las condiciones de trabajo dificultan proyectar a largo plazo, la participación también se vuelve más costosa. La pregunta relevante es cómo las organizaciones laborales pueden responder a quienes tienen empleos inestables, horarios cambiantes y responsabilidades múltiples.

Nuevas formas de participación y representación

Las transformaciones contemporáneas no implican necesariamente que los jóvenes hayan abandonado toda forma de participación. En algunos casos, cambian los espacios, las causas y los métodos mediante los cuales se organizan. Osorio Venegas (2003), al estudiar agrupaciones juveniles contestatarias en Santiago de Chile, observa que las nuevas formas de acción colectiva ponen en cuestión modalidades tradicionales de representación y generan prácticas organizativas más heterogéneas y flexibles. Su estudio se refiere a Chile y a organizaciones juveniles específicas, por lo que no puede trasladarse automáticamente a la juventud argentina ni a los sindicatos; aun así, ofrece una comparación útil para pensar cómo se modifican las formas de participación.

Una parte de las juventudes puede preferir espacios con objetivos concretos, formas de participación menos jerárquicas o canales digitales de comunicación. Esto no demuestra que rechace la organización colectiva, sino que puede evaluar de otra manera qué instituciones merecen su tiempo y confianza. Para los sindicatos, la cuestión consiste en reconocer esas transformaciones sin abandonar su capacidad de negociación y organización.

El trabajo también se transforma con la tecnología. Albrieu y de la Vega (2021) explican que el teletrabajo requiere regulación, infraestructura digital, formación y coordinación entre empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales. Señalan, además, que la implementación efectiva de esta modalidad depende de las características de cada sector. Esto muestra que las nuevas formas de empleo no vuelven innecesaria la representación colectiva: pueden crear nuevos asuntos que deben negociarse, como el derecho a la desconexión, los gastos asociados y las condiciones de trabajo remoto.

Maresca (2024), en un estudio de caso sobre teletrabajo en una universidad pública argentina, describe un proceso de modernización que fue recibido con entusiasmo por una parte del personal, aunque también produjo algunas resistencias. El caso no trata sobre las opiniones juveniles hacia los sindicatos, pero muestra que los cambios en la organización del trabajo requieren diálogo, adaptación y construcción de acuerdos entre las personas involucradas.

Las nuevas modalidades laborales presentan entonces una doble posibilidad. Por un lado, pueden fragmentar los espacios compartidos y dificultar el contacto entre trabajadores. Por otro, abren nuevas áreas para la representación: condiciones del trabajo remoto, disponibilidad fuera de horario, protección de datos, herramientas digitales y límites entre el tiempo laboral y el personal. Los sindicatos pueden mantener relevancia si logran comprender estos problemas y convertirlos en demandas colectivas.

Conclusión

La pregunta sobre qué significaba el sindicato para las generaciones pasadas y qué ven los jóvenes hoy no admite una respuesta única. Para muchos trabajadores, los sindicatos representaron una herramienta para defender salarios, negociar condiciones laborales y construir solidaridad frente a problemas comunes. Sin embargo, las experiencias del pasado fueron diversas y no deben idealizarse. La afiliación sindical, como muestran Senén González et al. (2009) y Marshall (2021), requiere analizar datos, contextos y determinantes, en lugar de explicarse únicamente por la edad o por opiniones generales.

En la actualidad, las juventudes atraviesan desigualdades educativas y laborales, trayectorias discontinuas, responsabilidades de cuidado y dificultades para imaginar un futuro estable. Vommaro (s. f.) destaca que la precarización también afecta el tiempo y la posibilidad de construir experiencias colectivas. Los estudios sobre educación y trabajo, cuidado y teletrabajo complementan esa mirada al mostrar que la vida laboral juvenil está atravesada por diferencias sociales y por transformaciones que requieren nuevas respuestas.

La hipótesis inicial queda respaldada como una interpretación: los sindicatos mantienen una función potencialmente importante, pero su capacidad para representar a las juventudes depende de que logren responder a condiciones

laborales diversas, explicar sus acciones y construir confianza mediante la participación efectiva. Las fuentes revisadas no permiten afirmar que todos los jóvenes desconfíen de los sindicatos ni medir de manera directa qué proporción los apoya. Sí permiten señalar que las transformaciones del trabajo y de la participación colectiva vuelven necesario revisar las formas de representación.

En conclusión, el desafío no consiste en que las juventudes acepten sin cuestionamientos las organizaciones heredadas ni en que las generaciones anteriores abandonen su experiencia. Consiste en construir un diálogo entre ambas, donde la historia de las conquistas laborales se vincule con las necesidades presentes. Para seguir siendo relevantes, los sindicatos deben defender derechos conocidos y, al mismo tiempo, representar a quienes hoy trabajan en condiciones más inestables o en modalidades nuevas. Una organización colectiva conserva su sentido cuando logra que los problemas individuales puedan ser escuchados como problemas compartidos y cuando demuestra, con acciones concretas, que la solidaridad puede mejorar la vida laboral.

Referencias

Albrieu, R., & de la Vega, P. (2021). Teletrabajo en Argentina: Su regulación y promoción. CIPPEC. https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2021/05/231-DPP-ADE-Teletrabajo-en-Argentina-Albrieu-y-de-la-Vega-mayo-2021.pdf

De León, G. (2017, marzo). Jóvenes que cuidan: Impactos en su inclusión social (Documento de Trabajo N.º 158). CIPPEC. https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/04/158-DT-PS-Jovenes-que-cuidan-Gimena-de-Leon-2017-FINAL.pdf

Ferrari Inchauspe, F., & Orlicki, E. (2024, julio). Educación y trabajo: Expectativa y realidad de jóvenes en Argentina. Observatorio de Argentinos por la Educación. https://argentinosporlaeducacion.org/wp-content/uploads/2024/07/Educacion-y-Trabajo-expectativa-y-realidad-de-jovenes-en-Argentina.pdf

Gamallo, L. (2020). La acción colectiva en Argentina: Actores, demandas y formas de lucha desde el retorno democrático. Perfiles Latinoamericanos, 28(55), 83–108. https://doi.org/10.18504/pl2855-004-2020

Maresca, G. G. (2024). Trabajo convencional versus teletrabajo: Estudio de caso en una universidad pública de Argentina. European Public & Social Innovation Review, 9, 1–22. https://doi.org/10.31637/epsir-2024-447

Marshall, A. (2021). Re-explorando la sindicalización en la Argentina y sus determinantes: ¿Fisuras en las pautas tradicionales? Trabajo y Sociedad, 22(37), 167–190. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712021000200167

Osorio Venegas, C. (2003). Las nuevas formas de acción colectiva: Nuevos movimientos contestatarios juveniles en Santiago de Chile. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. https://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2002/mov/osorio.pdf

Senén González, C., Trajtemberg, D., & Medwid, B. (2009). La afiliación sindical en Argentina: Un debate teórico y metodológico. Trabajo presentado en el Congreso de la Latin American Studies Association, Río de Janeiro, Brasil. https://lostrabajadoresenargentina.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/09/senen-trajtemberg-medwid-2010.pdf

Vommaro, P. (s. f.). ¿Qué futuro imaginan los jóvenes? Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. https://www.clacso.org/que-futuro-imaginan-los-jovenes/