



Universidad Abierta Interamericana

Sede Regional Rosario

Facultad de Medicina y Ciencias De la Salud

Licenciatura en producción de Bioimágenes

INSERCIÓN LABORAL

Alumna: Luciana Cilindro

Tutor: Lic. Carlos Blanco

Fecha: Agosto 2015

Índice

Resumen	4
Introducción	5
Tema	6
Situación Problemática	7
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Justificación	9
Marco Teórico	10
Capítulo I.....	10
Licenciado en Producción de Bioimagenes.....	10
Campo laboral.....	10
Licenciado/ técnicos en la prov. De Santa Fe.....	10
¿Qué es el trabajo?.....	13
La evolución de la cuestión salarial.....	16
-La nueva cuestión salarial.....	17
- Condición obrera.....	20
- La destitución.....	21
-La nueva sociedad.....	22
Capítulo III.....	22
Inserción laboral.....	22

Mercado laboral argentino.....	23
Capítulo IV.....	27
Proceso de selección de personal.....	27
Selección de personal del sistema nacional.....	28
Selección de personal para la selección provincial.....	33
Selección de personal en el ámbito Privado.....	38
Capítulo V.....	44
Discriminación laboral.....	44
Capítulo VI.....	46
El área salud en argentina.....	46
Ley SAMco.....	47
Salud y Genero.....	51
Materiales y métodos.....	53
Momento Técnico Metodológico.....	53
Resultados.....	56
Conclusión.....	64
Bibliografía.....	66

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo conocer si los responsables de la contratación de licenciados/ técnicos en Producción de Bioimágenes, en los SAMcos del departamento San Martín tienen en cuenta como criterio de selección el género, la edad y la experiencia laboral.

Para el actual estudio de caso, se utilizaron datos primarios ya que se realizó una encuesta conformada por 8 preguntas, de manera personalizada a cada director de los SAMcos que poseen servicio de radiología convencional, además se utilizaron gráficos que permitieron observar los resultados de dichas encuestas.

Luego del análisis de los datos se evidencia que la mayoría de los directores de los SAMcos utilizan como criterio de selección el género, la edad y la experiencia laboral.

Introducción

El perfil del Licenciado en Producción de Bioimágenes es el de un profesional competente en el conocimiento de la anatomía, fisiología y patología y su expresión en el diagnóstico por imágenes¹.

La inserción en el campo de la salud es múltiple: clínica, jefatura técnica, gerenciamientos, colaborar en la implementar criterios de radio protección y formular normas. Asesoramiento tanto en instituciones de salud como en la industria productora de equipamientos. Investigación y docencia.

Como vemos la inserción de un licenciado es amplia, en este caso particular nos enfocaremos en la inserción laboral en radiología convencional.

Con el fin de evaluar el campo laboral real que existe para los Licenciados en un área específica, en este caso dicha área está dada por el área pública, específicamente los Hospitales SAMcos contenidos dentro del Departamento San Martín, ubicado en la provincia de Santa Fe, limita al norte con los departamentos de Castellanos y Las Colonias, al este con el departamento San Jerónimo, al sur con el departamento Belgrano y al oeste con la provincia de Córdoba.

Para conocer las posibilidades laborales de los licenciados, investigaremos sobre los criterios de selección que son tomados en cuenta, en particular nos abocaremos al género, la edad y la experiencia laboral, para conocer si condicionan a los individuos a acceder a los puestos de trabajo.

Es de suma importancia ya que el derecho al trabajo es la base para una vida digna. Lo que expresa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan. No se debe discriminar en el empleo y los ascensos, o en el goce de derechos relacionados con el trabajo, en base al género, la raza, el origen étnico, la edad, la religión o la opinión política en otras.

Tema:

Inserción Laboral

Situación Problemática

¿Cuáles son los criterios de selección de personal que tienen en cuenta los responsables de la contratación de Licenciados/Técnicos en Producción de Bioimágenes, en los SAMcos del departamento San Martín?

Objetivo General

Describir cuáles son los criterios de selección de personal, que tienen en cuenta los responsables de la contratación de Licenciados/ Técnicos en Producción de Biomagenes, para el servicio de radiología convencional, en el área pública, específicamente en los SAMcos del departamento San Martín.

Objetivos Específicos

- Determinar si el género es un criterio de relevancia en la selección de personal para radiología convencional, en los SAMcos del departamento San Martín.
- Determinar la relación existente entre experiencia laboral y posibilidad de contratación en los servicios de radiología convencional en los SAMcos del departamento San Martín.
- Relevar si la edad es un condicionante para la inserción laboral en los servicios de radiología convencional en los SAMcos del departamento San Martín.

Justificación

En la actualidad la puja por los derechos de los trabajadores está tomando cada vez más importancia y notoriedad, como así también la igualdad de género tanto en el área laboral como en todos los aspectos de la vida cotidiana, es de vital importancia para la sociedad actual, respetar, proteger y satisfacer los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos.

Con el presente trabajo queremos mostrar la realidad de la situación laboral de los Licenciados en Producción de Bioimágenes específicamente en el área pública, enfocándonos en los hospitales SAMcos ubicados en el departamento San Martín, de la provincia de Santa Fe.

A través de dicha investigación queremos determinar si el género, la edad y la experiencia laboral previa son condicionantes a la hora de introducirse laboralmente en el sector de radiología convencional de los SAMcos.

Con la finalidad de determinar si existe la igualdad de oportunidades para los aspirantes a los puestos de trabajo como así también darles una herramienta a los estudiantes de la Licenciatura en Producción de Bioimágenes para que comiencen a considerar las posibilidades laborales reales.

Marco teórico

CAPITULO I

Licenciado/ Técnico en Producción de Bioimágenes

A continuación detallaremos el perfil del licenciado/ técnico en producción de bioimágenes, y sus áreas de acción laboral, constitución que obtienen a lo largo de su formación en la Universidad Abierta Interamericana¹.

El perfil del Licenciado en Producción de Bioimágenes es el de un profesional competente en el conocimiento de la anatomía, fisiología y patología y su expresión en el diagnóstico por imágenes. Lo capacita para producir imágenes aptas para el diagnóstico médico a partir de la aplicación de técnicas convencionales y de alta complejidad. Le posibilita reconocer las necesidades biológicas, subjetivas y socioculturales de los asistidos, así como, asumir responsabilidades sociales y de conducción.

Posee una alta capacidad para la investigación permanente acompañando el desarrollo tecnológico y una actitud reflexiva frente a los problemas de la comunidad.

Campo Laboral

La inserción en el campo de la salud es múltiple: clínica, jefatura técnica, gerenciamientos, colaborar en la implementar criterios de radio protección y formular normas. Asesoramiento tanto en instituciones de salud como en la industria productora de equipamientos. Investigación y docencia.

Licenciados/ Técnicos en la Provincia de Santa Fe

A través de la Ley 10.142² en la provincia de santa fe se rige la profesión licenciados en producción de bioimágenes, técnicos radiólogos, y técnicos en diagnósticos por imagen.

A los efectos de dicha ley se considera ejercicio profesional de las técnicas del diagnóstico por imágenes y terapia radiante a todas las acciones realizadas en el manipuleo de los pacientes y uso de la tecnología adecuada, para la obtención de imágenes con fines de diagnóstico; sea tanto en el ámbito público, nacional y municipal como privado.

A todas las acciones realizadas en el manipuleo de los pacientes y tecnología adecuada, para el tratamiento con radiaciones, sean tanto en el ámbito público, nacional y municipal como privado.

Según dicha ley se consideran los siguientes métodos y especialidades de diagnóstico por imágenes y terapia radiante:

- Radio diagnóstico en todas sus ramas.
- Ecografía en todas sus ramas.
- Radioisótopos en todas sus ramas
- Electrocardiogramas
- Electroencefalogramas
- Resonancia magnética nuclear
- Retinofluorescinografía
- Tomografía
- Electromiografía
- Xerografía
- Infrarrojografía
- Radiología veterinaria
- Angiografía
- Radiología industrial

El ejercicio de las técnicas utilizadas para obtener imágenes con fines de diagnóstico y tratamiento radiante, podrán ser efectuadas por los Técnicos Radiólogos y/o Técnicos en Diagnóstico por Imágenes y Terapia Radiante, cumpliendo los requisitos que se establezcan en la reglamentación, previa acreditación de la matrícula respectiva de acuerdo a la legislación vigente.

Dado dicha ley que rige el ejercicio profesional, se crea La ley provincial numero 10.738² da lugar a la creación del colegio de técnicos radiólogos, el que funciona con el carácter de persona jurídica de derecho privado en ejercicio de funciones públicas.

El Colegio tiene por objeto velar por el cumplimiento de la ley; representar y defender a los colegiados asegurando el decoro, la independencia e individualidad de la profesión; así como colaborar con los poderes públicos, con el objeto de cumplimentar las finalidades sociales de la actividad profesional.

El colegio lleva el control de la matrícula, posee sus estatutos y tiene el Código de Ética profesional, tiene facultades disciplinarias sobre sus colegiados y establece los aranceles mínimos para la prestación de servicios profesionales, en tanto poderes públicos no dicten normas de cumplimiento obligatorio, en cuyo caso se ajustará a lo que ellas dispongan.

Son miembros del Colegio de Técnicos Radiólogos de la Provincia de Santa Fe, quienes ejerzan dicha profesión en el ámbito de su territorio y con arreglo a las disposiciones de la presente ley.

Dicho colegio cuenta con 2000 matriculados, de los cuales tienen matrícula vigente 1126 Licenciados / técnicos, se encuentra dividido en dos circunscripciones, la primera con asiento en la ciudad de Santa Fe que se encuentra comprendida por:

Departamento Garay/ La Capital/ San Javier/ San Justo/ San Jerónimo/ Las Colonias/ Castellanos/ San Cristóbal/ 9 de julio/ vera/ Obligado / San Martín.

Nuestro departamento en estudio se encuentra dentro de dicha circunscripción, y cuenta con un total de 34 matriculados.

La segunda circunscripción con asiento en la ciudad de Rosario se encuentra comprendida por:

Departamento Rosario/ Belgrano/ Iriondo/ San Lorenzo/ Caseros/ constitución/General López.

CAPITULO II

¿Qué es el trabajo?

El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es una compilación de más de 4000 términos relacionados con el mundo del trabajo en inglés, francés y español, define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartitos³.

También nos parece importante mencionar la definición de trabajo según la real academia española, la cual dice:

- Acción y efecto de trabajar
- Ocupación retribuida.
- Obra (?cosa producida por un agente).
- Obra, resultado de la actividad humana.
- Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin.

Entre otras definiciones, nombramos estas por parecernos las más adecuadas.

Puesto que pertenecemos a una sociedad cristiana, católica y judía, creemos conveniente nombrar las definiciones de trabajo según dichas ideologías, ya que representan la religiosidad de los habitantes de nuestro país.

En el horizonte de la comprensión cristiana, el trabajo humano no es considerado "ni un castigo ni una maldición", sino que "representa una dimensión fundamental de la existencia humana no sólo como participación en la obra de creación, sino también de la redención". "En la palabra de la divina Revelación está inscrita muy profundamente esta verdad fundamental, que el hombre, creado a imagen de Dios, mediante su trabajo participa en la obra del Creador, y según la medida de sus propias posibilidades, en cierto sentido, continúa desarrollándola y la completa, avanzando cada vez más en el descubrimiento de los recursos y de los valores encerrados en todo lo creado".

El trabajo, en palabras del Compendio de Doctrina Social de la Iglesia, "independientemente de su mayor o menor valor objetivo, es expresión esencial de la persona, es *actus personae*"; por consiguiente, "la persona es la medida de la dignidad del trabajo". Así, "la subjetividad confiere al trabajo su peculiar dignidad, que impide considerarlo como una simple mercancía o un elemento impersonal de la organización productiva".

La persona es el sujeto del trabajo, es decir, el valor del trabajo reside en el trabajador y no en el trabajo en sí; por consiguiente, todo trabajo tiene un valor en sí mismo debido a la presencia humana de aquel que lo realiza. Así, el primer fundamento del valor del trabajo es la persona humana, su sujeto. La condición de trabajador no debería ni ocultar ni obviar la presencia de la persona humana que realiza el trabajo, y, por ello, independientemente del trabajo que se realiza, merece siempre ser tratado con el respeto y la dignidad debida a todo y cada ser humano. Juan Pablo II resume este principio ético-teológico básico cuando afirma que el sujeto propio del trabajo es la persona humana, imagen y semejanza del Creador.

Esto significa que el ser humano no puede ser un esclavo del trabajo, lo cual tiene una evidente aplicación social, ya que un trabajo indebidamente remunerado es una expresión moderna de la antigua esclavitud. Pero también habría que resaltar su aplicación personal en el sentido de que uno trabaja para vivir y no vive para trabajar, ya que en este segunda caso también se hace a sí mismo un esclavo del trabajo⁴.

Para el judaísmo El trabajo, manual e intelectual, no sólo es necesario y un deber de cada hombre sino que es totalmente digno. El ser humano tiene que imitar a Dios, y obviamente nadie hay por encima de él: el trabajo manual y el intelectual adquieren el máximo honor en el judaísmo. Dios mismo trabajó seis días y el séptimo descansó y es por este motivo que el hombre tiene que trabajar seis días y santificar el Shabat (día de descanso y santificación de dios). [Shemot 20:9-11 y Devarim 5:12-14].

Nadie, ni siquiera los rabinos o los jueces, tiene derecho a vivir sin trabajar. Vivir de la caridad sólo es el recurso extremo. Trabajar con sus manos es el primer deber de un judío, cualquiera sea el tiempo que pase estudiando, orando, juzgando o enseñando⁵.

Desde luego que nos parece de importancia mencionar lo que significa el trabajo para la constitución Nacional argentina⁶ puesto que mediante la misma nos regimos. Comenzamos enumerando el Art. 14 que expone que : Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

El art 14 bis expone que El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

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

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio,

que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

El art. 15 manifiesta que En la Nación Argentina no hay esclavos: los pocos que hoy existen quedan libres desde la jura de esta Constitución; y una ley especial reglará las indemnizaciones a que dé lugar esta declaración. Todo contrato de compra y venta de personas es un crimen de que serán responsables los que lo celebrasen, y el escribano o funcionario que lo autorice. Y los esclavos que de cualquier modo se introduzcan quedan libres por el solo hecho de pisar el territorio de la República.

Art 16 dice que La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

Dada todas las definiciones expuestas podemos decir que en todas se propone la dignificación del trabajo, este se entiende como un organizador de la vida social y mediante el cual se obtiene un bienestar económico como social para el grupo familiar, el cual permite el acceso a diferentes espacios sociales necesario para cualquier individuo. El ejercicio del trabajo debe realizarse mediante condiciones dignas, y a todos los habitantes se le debe garantizar esta condiciones, como así también obra social, caja de seguridad social, descansos, vacaciones pagas, remuneraciones decentes acordes a las labores realizadas entre otros aspectos de igual importancia.

Visto esto creemos necesario mencionar como la sociedad ha ido evolucionando hasta llegar a la humanización del trabajo, y como dichos trabajadores han ido obteniendo sus derechos. Más allá que en la actualidad estos sean respetados o no, dicha situación se refiere a una cuestión moral de los empleadores.

La evolución de la cuestión salarial

Para mejor caracterización de esta evolución creemos conveniente mencionar el trabajo realizado por Robert Castel ⁷, y analizaremos del mismo las transformaciones de la salarización en el contexto del desarrollo capitalista francés, el cual puede extenderse a grandes rasgos al capitalismo global.

Condición proletaria, condición obrera, condición salarial son tres formas dominantes de las relaciones de trabajo, tanto en la sociedad industrial como en la sociedad global, que se sucedieron en el tiempo de manera no lineal.

La condición proletaria era una situación de cuasi exclusión del cuerpo social. Se trataba de un mundo dividido por el capital y el trabajo, entre seguridad-propiedad y vulnerabilización de masas. La "cuestión social", definida como la inquietud respecto de la capacidad para mantener la cohesión social en su relación con el trabajo, consistía entonces precisamente en la toma de conciencia de que esa fractura central puesta en escena a través de las descripciones del pauperismo podía llevar a la disociación del conjunto de la sociedad.

La relación de la condición obrera con la sociedad encarada como un todo era más compleja. Se constituyó una nueva relación salarial, través del cual el salario dejó de ser la retribución puntual de una tarea. Aseguraba derechos, daba acceso a prestaciones fuera del trabajo y permitía la participación ampliada en la vida social. Era una estructura de integración en subordinación, en todos los aspectos de la vida: el consumo (pero de masas), la educación (pero primaria), los ocios (pero populares), etc. Esto hacía que la estructura de integración fuera inestable. El momento que se estructura la clase obrera, también se afirma la conciencia de clase: entre "ellos" y "nosotros".

La condición salarial, no representó el triunfo de los obreros. La salarización de la sociedad rodea al asalariado obrero y vuelve a subordinarlo, esta vez sin esperanza de que pueda llegar a imponer su liderazgo. La identidad social deberá definirse a partir de la posición que se ocupa en el salario; la escala social tiene un número creciente de niveles a los cuales los asalariados ligan sus identidades. La condición obrera sigue ocupando la parte inferior de la escala (junto con inmigrantes, semiobreros, semibárbaros y los miserables del cuarto mundo). La sociedad salarial parecía arrastrada por un irresistible movimiento de promoción: acumulación de bienes y riquezas, creación de nuevas posiciones y de oportunidades inéditas, ampliación de los derechos y garantías, multiplicación de las seguridades y protecciones.

La nueva condición salarial

"Fue la industrialización la que dio origen al salariado, y la gran empresa es el lugar por excelencia de la relación salarial moderna." El salariado existió desde mucho antes en estado fragmentario, en la sociedad preindustrial, sin llegar a imponerse

hasta estructurar la unidad de una condición. Con la revolución industrial comenzó a desarrollarse un nuevo perfil de obreros de las manufacturas y las fábricas, que anticipaba la relación salarial moderna, pero sin desplegarla todavía en toda su coherencia.

La condición salarial de los inicios de la industrialización (correspondientes a los de la condición proletaria) se caracterizaban por: una retribución próxima a un ingreso mínimo que aseguraba solo la reproducción del trabajador y su familia y no permitía invertir en el consumo no imprescindible; una ausencia de garantías legales en la situación de trabajo regida por el contrato de alquiler, cambiaba a menudo de lugar de trabajo, "descansaba" algunos días de la semana o durante periodos prolongados, podía sobrevivir sin someterse al trabajo industrial. Formalizando estas características, una relación salarial supone un modo de retribución de la fuerza de trabajo (el salario), una forma de disciplina del trabajo que regula el ritmo de la producción y el marco legal que estructura la relación de trabajo (contrato).

En el seno de una misma formación social (capitalismo) la relación salarial puede tomar configuraciones diferentes, el problema que se plantea está en identificar las transformaciones que rigen el pasaje de una forma a otra. Cinco condiciones que aseguraron el pasaje desde la relación salarial prevaleciente en los inicios de la industrialización hasta la relación salarial "fordista" (Se llama fordismo a la articulación de la producción en masa con el consumo masivo. Ford advirtió una nueva relación entre el aumento de salario, el aumento de la producción y el aumento del consumo; no se trataba que un salario elevado aumentara la motivación para el trabajo y el rendimiento, sino de una política salarial ligada al progreso de la productividad, a través de la cual el obrero accedía a un nuevo registro de la existencia salarial: el del consumo, y no al de exclusivamente de la producción. A partir de Ford se afirmó una concepción de la relación salarial según la cual "el modo de consumo está integrado en las condiciones de producción"):

1. Primera condición: separación rígida entre quienes trabajan efectiva y regularmente, y los inactivos o semiactivos, que hay que excluir del mercado de trabajo, o sea integrar bajo formas reguladas. Recién fines del siglo pasado y principios del actual se llegó a definir si ambigüedad el concepto de población activa, lo cual permitió establecer estadísticas fiables. "Serán activos aquellos y solamente aquellos que están presentes en un mercado que le procura una ganancia monetaria: mercado de trabajos o mercados de bienes o servicios";

así se puede identificar claramente la situación de asalariado, distinta de la de proveedores de mercancía o servicios, pero también se define al desempleado involuntario, diferente de quienes mantienen una relación errática con el mercado de trabajo.

2. Segunda condición: la fijación del trabajador a su puesto de trabajo y la racionalización del proceso de trabajo en el marco de una “gestión del tiempo precisa, dividida, reglamentada”. Con la organización científica del trabajo, el trabajador es fijado por el despliegue de las operaciones técnicas cuya duración ha sido definida de modo riguroso mediante un cronometraje. Se elimina “el paseo” del obrero y la libertad que el trabajador había logrado preservar. Al hacerse simple y repetitivas las tareas parcializadas, resultaba inútil la calificación refinada y polivalente. Los efectos de la organización científica del trabajo^{*} se pueden interpretar de dos maneras: como una pérdida de la autonomía obrera y como el alineamiento de las pericias profesionales en el nivel más bajo de las tareas reproductivas, podemos hablar del establecimiento progresivo de una nueva dimensión de la relación salarial caracterizada por la racionalización máxima del proceso de trabajo, el encadenamiento sincronizado de las tareas, una separación estricta entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo.
3. Tercera condición: el acceso a través del salario a “nuevas normas de consumo obrero” que convertían al obrero en el propio usuario de la producción en masa. Taylor preconizó un aumento sustancial del salario para inducir a los obreros a someterse a las coacciones de la nueva disciplina de fábrica. Pero, Henry Ford fue quien sistematizó la relación entre la producción en masa y el consumo de masas. El “five dollars day” no era solo un aumento del salario, sino que también tendía a darle al obrero la posibilidad de acceder al estatuto del consumidor del producto de la sociedad industrial. Esto fue una innovación considerable, ya que hasta ese momento el obrero era concebido como un productor máximo y un consumidor mínimo.
4. Cuarta condición: el acceso a la propiedad social y a los servicios públicos. El trabajador es también un sujeto social que está en condiciones de compartir los bienes comunes, no comerciables, disponibles en la sociedad. La promoción de la propiedad transferida se inscribía en el desarrollo de la propiedad social y

^{*8}La organización científica del trabajo aporta una visión mecanicista del proceso productivo en la que la empresa es vista como una máquina en la que el trabajo es una pieza ajustable más. Más aún el trabajador es considerado por esta escuela como un ser egoísta y perturbador, que se mueve únicamente por estímulos pecuniarios (salario), al que hay que vigilar y controlar muy de cerca.

especialmente de los servicios públicos. De esta forma se enriquecía la participación de las diferentes categorías de la sociedad en “la cosa pública”, aunque era desigual. En las situaciones extralaborales se podía desplegar una red mínima de seguridades vinculadas al trabajo, para poner al obrero al abrigo del desamparo absoluto. La clase obrera iba a tener un mayor acceso a bienes colectivos como la salud, higiene, vivienda, etc.

5. Quinta condición: la inscripción en un derecho del trabajo reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión puramente individual del contrato de trabajo. También se asistió a una transformación profunda de la dimensión contractual de la relación salarial; un contrato por el cual ambas partes se comprometen a hacer algo; transacción entre dos individuos en principio igualmente “libres”. El derecho subjetivo (“poder de una persona para imponer a otra su propia personalidad”) es remplazado por un derecho social que une a todos los individuos, y en particular a los miembros de un mismo grupo social, por la comunidad de las necesidades y la división del trabajo. Durante muchos años las negociaciones entre el empleador y el colectivo de los trabajadores carecían de valor jurídico, hasta que la ley del 25 de marzo de 1919 dio un estatuto jurídico al concepto de convención colectiva. Las disposiciones estipuladas por la convención prevalecían sobre la del contrato individual de trabajo. El contrato colectivo era una convención-ley que regulaba las relaciones entre dos clases sociales; establece relaciones permanentes y duraderas. En definitiva, la convención colectiva superaba la relación cara a cara entre empleador y empleado de la definición liberal del contrato de trabajo. Un obrero contratado a título individual se beneficiaba con las disposiciones previstas por la convención colectiva.

Condición obrera

Las reformas de 1936* sancionaban un cierto reconocimiento a la condición obrera. Por un lado marcaron su reconocimiento como fuerza social, una ampliación de sus derechos y una toma de conciencia de su poder. Por otro lado, sancionó el particularismo obrero, su asignación en un lugar subordinado en la división del trabajo social y en la sociedad global. Los cambios eran: Las vacaciones pagas.

* En 1936 se dio la victoria electoral de la izquierda, los obreros ocupan fábricas y obtienen inmediatamente un progreso sin precedentes de los derechos sociales. En 1936 se firmaron 1123 convenciones colectivas.

Inscribir esta posibilidad, era reconocerle al trabajador el derecho de existir sencillamente.

Para el sindicalismo una de las principales reivindicaciones era el descanso semanal y una reducción del tiempo de trabajo, esta insistencia tenía dos razones: ayudar al trabajador a recuperar su dignidad, quebrando el embrutecimiento del trabajo permanente y luchar contra el desempleo, compartiendo el trabajo existente entre un mayor número de obreros.

Las condiciones de trabajo en las fábricas ocupadas derivan de los ritmos, el cronometraje, la vigilancia constante, obsesión del rendimiento, la arbitrariedad de los patrones y el desaprecio de los jefecillos (características de la organización científica del trabajo). Era una relación social de subordinación y desposeimiento. Todo lo que era imaginación, reflexión, quedaba fuera del alcance de los obreros. El obrero debía abstenerse de toda iniciativa y solo apuntar a ser un útil seguro y bien adaptado a las tareas siempre monótonas. El trabajo obrero seguía siendo definido como lo más grosero desde el punto de vista técnico y menos digno desde el punto de vista social.

Pero el movimiento obrero afirmó la dignidad del trabajo manual y su preeminencia social como verdadero creador de la riqueza. Esta conciencia obrera se forjó en el conflicto a partir de la percatación de que ellos eran despojados de los frutos de su trabajo.

La clase obrera difería de la proletaria, estaba integrada en la subordinación, porque todavía existían separaciones, interdependencias, y relaciones de dominación, lo que mantenía una sensación de una oposición de intereses entre dominadores y subordinados. El consumo no se reducía a la satisfacción de necesidades esenciales, si no que accedieron a un "consumo de masas". En cuanto a la instrucción se llegó a la gratuidad en la enseñanza secundaria. La vivienda ya no era la "casa infernal" aunque la insolubilidad y el amontonamiento persistían. En relación al empleo, existía una dependencia social de los obreros en los lugares de trabajo, prevalecían los contratos por tarea, hora, o por día, no había contrato escrito, ni estipulación previa de la duración contractual. No había jubilaciones, los obreros ancianos debían recurrir a la insistencia para sobrevivir.

Estos rasgos demuestran que el aislamiento social y cultural de los obreros seguía siendo lo bastante grande como para establecer relaciones de clase.

La clase obrera se había vuelto demasiado consiente de sus derechos y demasiado combativa como para perpetuar su dependencia, esto podía desembocar en dos transformaciones: disolver la distancia entre "nosotros y ellos" o la toma de poder por la clase obrera.

La destitución:

El "particularismo" obrero no fue abolido, pero dejo de desempeñar el papel de atractor que había desempeñado en el proceso de constitución de la sociedad industrial. Se desarrolla una oposición entre el trabajo asalariado y la propiedad. Paralelamente, el desarrollo de actividades terciarias genero la proliferación de un grupo asalariado no obrero. La condición obrera había quedado rodeada y superada por una gama de actividades salariales en diversificación creciente.

Otro cambio fue el "tipo de trabajo principalmente efectuado" por los obreros, se constató que la mayoría de ellos se dedicaban a tareas más próximas a la concepción y reflexión que a la ejecución, como el control y el ajuste de máquinas.

Estas transformaciones, tanto de lugar de trabajo obrero, como del lugar que ocupa en el seno del sector asalariado, trastornaron la concepción del rol atribuido a la clase obrera en la sociedad industrial.

La "nueva sociedad":

Esta estaba organizada en torno a la competencia entre diferentes polos de actividades salariales, sus antagonismos tomaban la forma de luchas por los puestos de trabajo y las categorías, y no ya luchas de clases sociales.

El salariado dejo de ser un estado lamentable, para convertirse en un modelo privilegiado de identificación.

CAPITULO III

Inserción laboral

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992).

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”. Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto⁹.

Dada dichas definiciones creemos necesario plasmar en números a manera ilustrativa y a rasgos generales como se encuentra el mercado laboral para poder comprender como actúa el fenómeno de la inserción laboral en nuestro país, tratando de hacer foco en la provincia de Santa Fe, dado que en ella se encuentra nuestro departamento en estudio.

Mercado laboral Argentino:

El centro de estudio de mujeres y trabajo en la argentina, CEMEC, elaboro un informe respecto a la inserción laboral de las mujeres en la argentina en un periodo comprendido entre 2009 y 2010¹⁰, donde además se describen la inserción laboral de los individuos por edad, nivel de estudios, entre otros puntos que describiremos. Por lo cual nos pareció importante citar dicho trabajo como así también citaremos información obtenida de estadísticas e informes del ministerio de trabajo de la RepúblicaArgentina ¹¹. Para brindar una mejor calidad de información.

<u>Tasa de desocupación de grupos sociodemográficos específicos ¹¹</u>				
	3° Trim 10	3° Trim 11	3° Trim 12	3° Trim 13
Total	7,4%	7,0%	7,3%	6,6%
Jóvenes de 15 a 24 años	18,7%	18,5%	18,5%	19,4%
Mujeres de 15 a 65 años	8,7%	8,7%	9,7%	8,8%
Jefes/as de hogar	4,1%	3,8%	3,6%	3,1%
Mayores de 45 años	4,5%	4,0%	3,9%	3,2%

<u>Correlación entre desempleo y edad a nivel nacional ¹⁰:</u>	Año 2009		Año 2010	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer
Tasa de desempleo promedio				
16-24 años	18.8 %	24.8%	16.6%	23.7%
25- 44 años	5.8%	8.5%	4.9%	7.9%
45-64 años	5.1%	5.5%	4.4%	5.2%
65 años y más.	6.25%	4.65%	5.5%	3.3%

Correlación entre tasa de actividad y niveles de instrucción alcanzados a nivel nacional¹⁰

<u>Educación</u>	Secundario incompleto		Secundario completo		Universidad completa	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Año 2009	69.8 %	36.5 %	80.1 %	56.1 %	89.2%	80.6%
Año 2010	68.9 %	80.3%	80.3%	54.1%	90%	80%

Las diferencias en los niveles de participación laboral de mujeres y varones disminuyen a medida que disminuye el nivel de instrucción. La diferencia de participación entre las mujeres de mayor y menor nivel de instrucción es de 45 puntos porcentuales.

Correlación entre tipo de inserción laboral y sexo¹⁰:

<u>Genero</u>	Año 2009		año 2010		
	Varón	Mujer	Varón	Mujer	
Área Salud	70,20%	29,80%	68,60%	31,40%	100%

Correlación entre calificación profesional/ carácter de la ocupación y el sexo¹⁰:

<u>Genero</u>	Año 2009		Año 2010	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Profesionales	10,40%	9,50%	10,90%	9,50%
Técnicos	21,50%	14,80%	21,40%	15,00%

Demanda laboral y cobertura de puestos en el gran Santa Fe ¹¹

Periodo						dic-10	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14
Demanda Laboral (Empresas) (en porcentaje)										
Total						100	100	100	100	100
No realizaron búsquedas de personal						85,7	63,1	84,6	84,1	76,8
Realizaron búsquedas de personal						14,3	36,9	15,4	15,9	23,2
Cobertura de los puestos (en porcentaje)1/										
Empresas que cubrieron todos los puestos buscados						100	98,7	98,5	98	95,5
Empresas que cubrieron parte de los puestos buscados						0	1,3	0,8	2	0
Empresas que no cubrieron ninguno de los puestos buscados						0	0	0,7	0	4,5
Tasa de búsqueda por calificación										
Total						1,5	5,8	1,8	1,8	3,4
Profesionales						0	0,9	0	0,7	0,5
Técnicos						0,2	3,5	0,4	1,8	1,3
Operativos						1,8	6,3	2,3	1,8	4,1
No calificados						2,6	6,1	2,2	2,1	4,6
Composición puestos NO CUBIERTOS SEGÚN SEXO (en porcentaje)										
Total						0	100	100	100	100
Mujeres						0	0	0	60	17,2
Varones						0	100	0	40	50
Indistinto						0	0	100	0	32,8
Composición puestos NO CUBIERTOS SEGÚN CALIFICACION (en porcentaje)										
Total						0	100	100	100	100
Profesionales						0	50	0	0	0
Técnicos						0	0	72,4	0	32,8
Operativos						0	50	27,6	100	67,2
No calificados						0	0	0	0	0
Tasa de cobertura por calificación2/										
Total						100	99,5	98,7	97,2	98
Profesionales						100	66,7	0	100	100
Técnicos						100	100	69,2	100	90,9
Operativos						100	99,6	99,5	94,7	98
No calificados						100	100	100	100	100

CAPITULO IV

Selección de personal

La selección de personal es el proceso que consiste en elegir entre un grupo de solicitantes a la persona más adecuada para un puesto y organización en particular ¹².

Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo vacante exige de su futuro ocupante. Así, el primer cuidado al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado.

La finalidad es escoger a los candidatos más adecuados para el cargo de la empresa y no siempre el candidato más adecuado es aquel que posee las mejores calificaciones.

La selección de personal cumple su finalidad cuando coloca en los cargos de la organización a los ocupantes adecuados a sus necesidades y que pueden, a medida que adquieren mayores conocimientos y habilidades, ser promovidos a cargos más elevados que exigen mayores conocimientos y habilidades. Desde la antigüedad la selección ha sido una práctica común, por el ejemplo los espartanos seleccionaban a los hombres de mayor estatura para la milicia.

Cuando se hace mención a escoger el candidato más adecuado, debemos saber que significa que permita la realización en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potencialidades a fin de hacerlo más satisfactorio así mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización.

Una correcta selección de personal trae como consecuencia la elección de personas adecuadas que requieren menor capacitación, menor tiempo de adaptación al lugar de trabajo, mayor productividad y eficiencia de los mismos.

Proceso de selección de personal

En el proceso de selección se utilizan una serie de técnicas que permiten elegir a la persona adecuada para el puesto vacante; en principio se debe determinar quiénes reúnen los requisitos mínimos que necesitan cubrirse para ocupar el puesto (edad, escolaridad, experiencia, etc.), eliminando a los que no satisfagan.

Posteriormente se procede a realizar principalmente: entrevistas, pruebas psicológicas, pruebas de conocimiento o de práctica, investigación socioeconómica y examen médico.

Dada esta introducción nos parece importante mencionar como se realiza la selección de personal en los diferentes ámbitos, desde el sector privado, como así también del sector público nacional como provincial de nuestro país.

Selección de personal del sistema nacional de la profesión administrativa

A modo de resumen vamos a explicar como es el mecanismo de selección de personal en la administración pública nacional, vamos a basarnos en un comunicado oficial de la Jefatura de Gabinete de Ministros y Subsecretaría de la Gestión Pública, donde muestra el manual de normas que regulan el sistema de selección del personal del sistema nacional de la profesión administrativa en la Ley N° 993/91¹³, firmado en diciembre de 2006.

Bajo dicho decreto se crea una Unidad Central de Asesoramiento y Seguimiento a los Procesos de Selección de Personal dependiente de la subsecretaría de la gestión pública (Oficina Nacional de Empleo Público) de la Jefatura de Gabinete de Ministros, esta tiene como tareas:

- Relevar y actualizar la información referida al estado de avance de los procesos de selección para la cobertura de puestos vacantes.
- Contribuir con la difusión de los llamados a inscripción.
- Asesorar técnicamente a los Órganos de Selección de las jurisdicciones y entidades de la Administración Pública Nacional en la correcta aplicación de los procedimientos de búsqueda y selección de personal.
- Estudiar, elaborar, adaptar, y proponer metodologías y técnicas de búsqueda y selección de personal para la cobertura de vacantes.
- Contribuir a la aplicación de las normas que regulan los procesos de selección y cobertura de vacantes.
- Contribuir a la capacitación de los agentes relacionados con los procesos de selección de personal.
- organizar y mantener actualizado el Registro Central de Ordenes de Mérito. Para que la ex -Dirección General de Estadísticas de la Función Pública desarrolle y mantendrá el sistema de información respectiva.

En cuanto al órgano de selección, la delegación Jurisdiccional de la comisión permanente de Carrera se constituirá como órgano de selección de personal, integrando a este efecto al titular de la unidad de recursos humanos y organización respectiva, o equivalente, o por su delegación, un especialista de dicha unidad que posea alguna de las siguientes disciplinas comprendidas dentro de los recursos humanos o títulos afines. Según la categoría del puesto a cubrir tiene que estar presente un representante de la procuración del tesoro de la nación, un representante de la subsecretaría de la gestión pública.

En el caso de que el Órgano de Selección considere necesaria la realización de la etapa de evaluación de personalidad, el mismo tendrá que estar integrado obligatoriamente con un especialista con licenciatura en Psicología. Un representante del consejo nacional de la mujer y otro de la unión del personal civil de la nación actuarán en carácter de veedores.

- Preparación y llamado a la inscripción:

De los perfiles* a requerir, la autoridad política o el titular de la dirección nacional, general o equivalente a la que pertenezca la vacante requerirá al presidente de la delegación los conocimientos, habilidades y aptitudes básicos que deberá satisfacer el seleccionado según el perfil de requerimientos del puesto a cubrir.

El llamado a inscripción deberá contener mínimamente la siguiente información:

- a) Jurisdicción, organismo y dependencia a la que pertenece la vacante.
- b) Cantidad de cargos a ocupar discriminados por denominación del puesto de trabajo nivel escalafonario, remuneración, cantidad de horas y domicilio del trabajo, y, requisitos básicos para su cobertura con su ponderación relativa.
- c) Sistema de selección aplicable.
- d) Orden y modalidad de las etapas de evaluación establecidas.
- e) Lugar y horario de informes e inscripción, y fecha de cierre de esta última
- f) Lugar, horario y fecha en que se notificará la lista de admitidos al proceso de selección. A este fin podrá utilizar el formulario A. El órgano de Selección de Personal

* El perfil del puesto está conformado por el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que se requieren del candidato para desempeñar las funciones que el cargo exige en forma eficiente y eficaz. En este se ponderan factores como la formación-experiencia laboral, habilidades y aptitudes laborales.

remitirá en un plazo de dos días, la información requerida precedentemente a la subsecretaría de la gestión pública.

1.- IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO: _____		-NIVEL: _____	
CANTIDAD DE CARGOS A CUBRIR: _____		-REMUNERACIÓN: _____	
_____ hs. -PUESTO LOCALIZADO EN: _____		DEDICACIÓN HORARIA SEMANAL: _____	
SELECCIÓN: _____		-SISTEMA DE _____	
_____		2.-ESCALA JERÁRQUICA: _____	
_____		-JURISDICCIÓN: _____	
_____		-SECRETARIA/ORGANISMOS DESCENTRALIZADO: _____	
_____		-SUBSECRETARIA: _____	
_____		-DIRECCIÓN NACIONAL/GENERAL: _____	
_____		3.-OBJETIVO DEL PUESTO: _____	
PUESTO: _____		4.-TAREAS QUE SE REALIZAN DESDE EL PUESTO: _____	
_____		5.-RESPONSABILIDAD DEL PUESTO: _____	
_____		6.-TIPO DE SUPERVISIÓN RECIBIDA: _____	
7.-REQUISITOS DEL PUESTO: -NIVEL MINIMO EDUCATIVO FORMAL ALCANZADO: _____		-ESPECIALIDAD/ES EXCLUYENTES/PREFERIDAS: _____	
-EDADES MINIMAS/MÁXIMAS PREFERENTES: _____		-EXPERIENCIA LABORAL MINIMA REQUERIDA: _____	
-OTROS CONOCIMIENTOS (IDIOMA, COMPUTACIÓN, _____)		-CUALIDADES PERSONALES: _____	
_____		-FORMACIÓN: _____	
_____		8.-PONDERACIÓN DE FACTORES: _____	
_____ % -EXPERIENCIA _____		% -CUALIDADES PERSONALES _____	
9.-PROCESO DE SELECCIÓN: _____		-EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES: _____	
_____		-EVALUACIÓN LABORAL: _____	
_____		-EVALUACIÓN TECNICA: _____	
_____		-EVALUACIÓN DE PERSONALIDAD: _____	
10.-INTEGRANTES DEL ORGANO DE SELECCIÓN: _____		EN: _____	
_____		-DOMICILIO: _____	
_____		-HORARIOS: _____	
_____		-TELEFONO/FAX: _____	
HASTA EL DÍA _____		INSCRIPCIÓN DESDE EL DÍA _____	
_____		-DOMICILIO: _____	
_____		-HORARIO: _____	
LA INSCRIPCIÓN VENCE INDEFECTIBLEMENTE EL			
DÍA _____ A LAS _____ HS. EL TRÁMITE ES PERSONAL. LOS INTERESADOS RESIDENTES A MÁS DE 50 KM. DEL LUGAR DE INSCRIPCIÓN PODRÁN HACERLO POR CORREO, CONSIDERÁNDOSE LA FECHA DE FRANQUEO.			

La difusión pública se hará con obligatoriedad por lo menos diez días de anticipación a la fecha de apertura de la inscripción de aspirantes. El circuito de difusión se iniciará en recursos humanos y se extenderá al boletín oficial, cartelera oficial visible, en los sistemas abiertos de selección se publicará al menos en un medio gráfico de comunicación nacional.

El período de inscripción estará abierto durante al menos cinco días hábiles. Los aspirantes que residan a más de cincuenta kilómetros del lugar de inscripción podrán

inscribirse por correspondencia, considerándose a tal efecto la fecha de franqueo, o por fax.

La acreditación de los antecedentes mediante certificados de estudios, diplomas, constancias de título en trámite, certificados de trabajos desempeñados y demás comprobantes pertinentes se requerirá a los postulantes que hayan aprobado la última etapa prevista.

Los aspirantes no seleccionados podrán solicitar la devolución de los respectivos comprobantes una vez finalizado el proceso.

El órgano de Selección analizará las fichas de inscripción de los postulantes para verificar el cumplimiento de las exigencias mínimas del llamado a inscripción y de los requisitos establecidos. Determinará los listados de los postulantes admitidos y no admitidos, fundamentando brevemente en este último caso tal determinación.

Bajo ninguna circunstancia serán admitidos los inscriptos que no reunieran las exigencias mínimas del llamado o no hubiesen completado y firmado las correspondientes fichas de inscripción.

- Etapas de selección:

El órgano de selección podrá establecer en cada caso el orden de las etapas. Cada una de las etapas se dará por aprobada o desaprobada siendo las mismas excluyentes en orden sucesivo. El órgano mencionado consignará por acta los fundamentos de la desaprobación de los postulantes.

No constituirá causal de nulidad del procedimiento la ausencia de algún de los integrantes del órgano de Selección durante el desarrollo de las etapas establecidas.

- ✓ Evaluación de antecedentes: es una etapa obligatoria donde se evaluará la información proveniente de los formularios de inscripción y de los curriculums vitae.
- ✓ Evaluación laboral: en esta etapa se efectuará al menos una entrevista para valorar la adecuación de la formación y experiencia laboral del aspirante en relación con los requerimientos del puesto. Las entrevistas serán desarrolladas ante al menos dos entrevistadores.
- ✓ Evaluación técnica: a través de pruebas técnicas se analizarán los conocimientos, habilidades, y capacidad para aplicarlos a situaciones concretas según los requerimientos típicos del puesto.

- ✓ Evaluación de personalidad: el órgano de selección podrá establecer, cuando lo estime necesario, la administración de pruebas que permitan determinar rasgos personales del aspirante armonizan con los requerimientos del puesto.
- Clasificación de los aspirantes:

En la evaluación de los aspirantes se tomarán en consideración los siguientes factores: formación, experiencia laboral, y, características, habilidades y aptitudes personales, en relación con los requerimientos del puesto.

Calificación. Los puntajes se asignarán a los factores establecidos. La calificación de cada aspirante resultará de la suma de los puntajes obtenidos por la evaluación de cada factor. Sobre la base de esta calificación, el órgano de selección determinará el orden de mérito provisorio. Podrá declararse desierto el proceso por falta de aspirantes o por la insuficiencia de méritos de los mismos.

Duración de la selección. Las etapas de la selección y la elaboración del orden de mérito provisorio, deberán desarrollarse en no más de veinte días corridos contados a partir de la fecha de cierre de la inscripción. El personal asignado tareas de selección será relevado de sus tareas habituales para cumplir con el plazo establecido en el presente.

Notificación. El orden de mérito provisorio y el definitivo se publicarán en la cartelera habilitada a tal efecto durante cinco días hábiles, transcurridos los cuales los postulantes se considerarán notificados. Los candidatos seleccionados serán notificados conforme a lo previsto en el reglamento de la Ley de Procedimientos Administrativos (Este acto podrá interponerse recurso de reconsideración dentro de término de diez días hábiles a resolver por la misma autoridad, o bien interponer directamente recurso jerárquico, dentro del término de quince días hábiles de esta notificación)

- Principios y Garantías:

-Objetividad, imparcialidad y transparencia. Los integrantes del órgano de selección y sus colaboradores deberán asegurar la objetividad e imparcialidad de la selección, y el acceso de los postulantes a la documentación pertinente que acredite su estado de avance en el proceso de selección.

-Confidencialidad. Los datos personales de los aspirantes y los resultados de las entrevistas previstas tendrán carácter confidencial.

-Anonimato. Las pruebas técnicas escritas deberán ser anónimas, en la medida en que esto sea técnicamente factible, debiendo utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación. Los aspirantes que hubieran identificado sus exámenes serán eliminados del proceso de selección.

-Desempeño de cargos políticos. El desempeño de cargos políticos será considerado únicamente a efectos de acreditar experiencia laboral afin y no generará una ponderación adicional.

- Evaluación del sistema:

Los órganos de Selección deberán elaborar un informe sobre el desarrollo de los procesos a su cargo, especificando los problemas que se hayan presentado en su aplicación y las propuestas para su resolución. Dichos informes deberán ser remitidos a la subsecretaría de la gestión pública dentro de los quince días de finalizado el proceso respectivo, incluyendo copia de los órdenes de mérito definitivos.

Selección de personal para la selección pública provincial:

Como lo hicimos anteriormente elaboramos a modo de resumen cuales son los pasos que se requieren en la provincia de santa fe para ingresar a la administración pública provincial, basándonos en el decreto n° 0291¹⁴ efectuado el 4 de marzo de 2009.

El mismo dice que el estatuto general del personal de la administración pública, dispone que el ingreso a la misma se produzca por el nivel inferior del escalafón o agrupamiento correspondiente, siendo requisito indispensable someterse al procedimiento de selección que acredite la idoneidad para el desempeño de la

función. El referido ingreso sólo tendrá lugar cuando medien los concursos abiertos, cuando así se requiera, o por medio de los procedimientos de selección que determinen los titulares de cada jurisdicción con carácter general para cada función, a fin de acreditar la idoneidad.

El Régimen de selección para el ingreso en la carrera administrativa debe contemplar la ejecución de un procedimiento donde se disponga de una evaluación de antecedentes, una evaluación técnica, una evaluación de personalidad y una entrevista final que aseguren el ingreso de los mejores perfiles acorde con los principios de idoneidad, objetividad, imparcialidad y transparencia. Que los perfiles incluyan la definición de los atributos personales básicos, titulación o especialización técnica, méritos formales, e identificación de otras competencias, que en cada caso se consideran clave para el éxito en el desempeño del titular del puesto y que garantizan su idoneidad.

La ponderación relativa de cada una de las etapas debe variar de acuerdo al cargo a seleccionar, teniéndose presente los objetivos del puesto, las principales actividades, en orden de prioridad e importancia, así como las competencias requeridas para desempeñarse en el puesto en un determinado contexto organizacional. Esto otorgará una incidencia relativa a los distintos factores a evaluar entre los postulantes y los puntajes correspondientes en función del nivel y perfil requerido por el cargo.

El proceso de selección de personal de cada jurisdicción, organismo descentralizado o auto jerárquico deberá contemplar como mínimo los procedimientos básicos que describiremos a continuación.

El procedimiento básico de dicha selección deberá contar de manera sucesiva con los siguientes pasos:

- a) Determinación de las necesidades y existencia y financiación de la vacante.
- b) Relevamiento del perfil.
- c) Intervención de la subsecretaría de recursos humanos y la función pública.
- d) Resolución ministerial convocante.
- e) Etapas de selección.
- f) Orden de mérito.

g) Designación.

Relevamiento del perfil:El jefe de Unidad de Organización, en cuyo ámbito deba ser cubierta una vacante, será el encargado de realizar el relevamiento del perfil, describiendo el puesto a cubrir y sus especificaciones, entre otras las siguientes: la situación del puesto en la estructura organizacional, los objetivos generales y la finalidad del puesto, el grado de responsabilidad, las actividades desarrolladas, el tipo de decisiones que deberán ser tomadas, y las condiciones de trabajo.

Los atributos que debe poseer el postulante para desempeñarse adecuadamente en el puesto y la organización tales como: formación, experiencia, exigencias futuras, y conocimientos y habilidades.

Intervención de la subsecretaría de recursos humanos y la función pública:en el proyecto de selección deberá constar la intervención de la Subsecretaría de recursos humanos y la función pública dependiente del Ministerio de Economía, acreditando su control técnico y de conformidad al proceso de selección abierto.

Resolución ministerial convocante: El ministro del área respectiva, deberá emitir una resolución convocante al proceso de selección, aprobando:

- a) La descripción del puesto a cubrir y del perfil que adhiera a las características previstas.
- b) La composición del Comité de Selección.
- c) Las etapas de la selección.
- d) El procedimiento de inscripción.
- e) Los factores de evaluación y su ponderación, para la determinación del orden de mérito.

La resolución ministerial convocante deberá ser difundida a través de medios que aseguren la adecuada divulgación de la convocatoria.

Comité de selección: el proceso de selección estará a cargo de un comité de selección compuesto por: un representante de las autoridades superiores del Ministerio convocante, con un rango no inferior al de Subsecretario, con su respectivo suplente.

Un representante de la subsecretaría de recursos humanos y la función pública dependiente del ministerio de economía, con un rango no inferior al de Coordinador, con su respectivo suplente.

Un representante de la Dirección General de Personal de la jurisdicción convocante con un rango no inferior al de Coordinador, con su respectivo suplente.

Un representante -con rango no inferior al de Coordinador- por cada una de las unidades de organización donde se seleccionen cargos a cubrir, con su respectivo suplente.

Integran el Comité de Selección como veedores del Proceso de Selección: Tres representantes de la entidad sindical con personería gremial y un representante de la entidad sindical con personería gremial. Un representante de la subsecretaría de Inclusión para personas con discapacidad dependiente del ministerio de salud.

Cualquier miembro del Comité de Selección podrá excusarse o ser recusado para intervenir cuando mediaran las causales establecidas en el Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia o existieren motivaciones atendibles de orden personal.

Etapas de selección: el proceso de selección constará de las siguientes etapas sucesivas, cada una de las cuales será eliminatoria de la siguiente:

- evaluación de antecedentes: el comité de selección comprobará el cumplimiento de los requisitos para el cargo que sean excluyentes a los fines de identificar las postulaciones que serán admitidas.
- evaluación técnica: el comité de selección evaluará la capacidad del postulante para aplicar sus conocimientos, habilidades y formación a situaciones concretas según los requerimientos de conocimientos y competencias técnicas del puesto.
- evaluación de personalidad: Se analizarán las capacidades cognitivas y de relación propias de la personalidad del postulante en referencia a las exigencias del puesto específico, debiendo apreciarse su idoneidad y potencialidad a través de pruebas psicotécnicas o comportamentales. La administración e interpretación de las pruebas y técnicas psicológicas, así como la evaluación de personalidad deberá ser realizada por un profesional matriculado, con experiencia en evaluaciones de esta naturaleza, en lo laboral,

organizacional, ocupacional o similar.

- entrevista personal: el comité de selección realizará una entrevista a los candidatos, orientada a conocer personalmente a los aspirantes, estableciendo el grado de ajuste global (experiencia, comportamientos, características de personalidad y motivación) de los candidatos a los requerimientos y condiciones del cargo.

Orden de mérito: el comité de selección asignará una ponderación porcentual relativa a cada una de las etapas, la que variará de acuerdo al cargo a seleccionar, debiendo elaborar el puntaje bruto, el puntaje ponderado y por último el orden de mérito.

El puntaje obtenido en cada Etapa por el postulante, se denominará puntaje bruto.

El puntaje ponderado se obtendrá de multiplicar el puntaje bruto de cada etapa por la ponderación relativa establecida en la resolución convocante del proceso de selección. Se sumarán los puntajes brutos ponderados y se obtendrá el puntaje global de cada postulante. Con este puntaje global se realizará el orden de mérito.

En caso de igualdad de mérito, se dará preferencia a los postulantes que acrediten encontrarse incluidos dentro de la Ley de Protección Integral del Discapacitado y de la Ley de Asistencia a Ex-Combatientes de Malvinas y sus modificatorias.

Nombramiento: La jurisdicción convocante podrá ofrecer a los postulantes ubicados en el respectivo listado, en estricto orden de precedencia, las vacantes que se produzcan en cualquiera de los cargos comprendidos en el proceso de selección.

Nombrado el agente en la Administración Pública Provincial con carácter permanente, durante el primer año se encontrará en estado de provisionalidad, debiendo cumplirse con los siguientes requerimientos: dentro del séptimo mes computado desde su nombramiento, el agente será evaluado por el jefe de unidad de organización, respecto de su idoneidad y condiciones demostradas para las funciones relativas al cargo. La evaluación y la acreditación de la aptitud psicofísica deberán elevarse dentro de los primeros quince días del octavo mes por el jefe de unidad de organización quien lo elevará al responsable de la jurisdicción, configurándose falta grave el incumplimiento por parte de aquel de las obligaciones determinadas en el presente artículo.

Selección de personal en el ámbito Privado:

Para describir el proceso de selección de personal en el ámbito privado, citaremos a la Dra en el área administración Martha Alles¹⁵, gran conocedora y referente en cuanto a recursos humanos y las incumbencias de estos.

Según la Dra Alles una correcta selección de personal es buena tanto para la empresa como para los individuos. Una persona tiene una serie de expectativas respecto de su trabajo y de la empresa, y a su vez el empleador espera ciertas conductas de su personal. Cuando existe una correspondencia entre ambas la relación es fructífera para las partes.

La definición del perfil es la base de la selección de personal. La selección de candidatos, debe hacerse en todos los casos, con relación al perfil requerido por el puesto. Por lo cual deben definirse todos los requisitos que la función plantea, estos serían los excluyentes y los no excluyentes. Por lo tanto el selector que deberá llevar adelante el proceso deberá:

- Estar familiarizado con el puesto y sus características.
- Conocer las características requeridas para el futuro ocupante.
- Tener suficiente conocimiento del mercado como para conocer la factibilidad de encontrar el perfil señalado. Si no lo sabe, deberá tomarse un tiempo para investigar al respecto.

El selector deberá conocer en detalle la posición a cubrir, para poder comparar las eventuales postulaciones con lo requerido y además para estar en condiciones de explicar el puesto y sus características a los eventuales postulantes.

Si se trabaja con una descripción de puestos, la tarea de la recolección de datos para el perfil será más sencilla, solo habrá que ver si todo lo allí descrito está actualizado o es necesario adaptar algún detalle. Si no existiese este documento en relación con la posición a cubrir, será ver necesario ver temas como los que se enumeran a continuación:

- Principales tareas bajo la responsabilidad de la persona que ocupa el puesto cubrir. Grado de importancia y frecuencia de las mismas.
- Posiciones que supervisa y principales responsabilidades de cada una.
- Grado de autoridad que se le concederá a la persona que ocupará el puestos a cubrir.

-Capacidades necesarias para desempeñar el puesto (incluye conocimientos, experiencia y competencias o características de personalidad).

-Ambiente de trabajo, máquinas que deba manejar y grado de complejidad de las mismas.

Luego de haber definido el perfil de la futura incorporación se requiere definir las competencias. El término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos.

Competencia es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionado a un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación. Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales.

Estándar de Efectividad significa que la competencia realmente predice quien hace algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar.

Todas las personas tienen un conjunto de atributos (competencias) y de conocimientos. Las competencias pueden ser adquiridas o innatas y definen que el perfil de una persona es adecuado para determinar actividad. Sin embargo la metodología de competencias no tiene por objeto estudiar exhaustivamente el perfil físico, psicológico o emocional de cada persona, solamente interesan aquellas características que hagan eficaces a las personas dentro de una organización.

Las competencias definidas en función a la estrategia de cada organización, se clasifican en:

Competencias Cardinales: aquellas que deben poseer todos los integrantes de la organización.

Competencias Específicas: Requeridas para ciertos colectivos de personas, con un corte vertical por áreas y adicionalmente, con un corte horizontal por funciones. Usualmente se combinan ambos colectivos.

Planificación de una selección:

Planificar una búsqueda, estimar plazos y costes involucrados, es necesario conocer los pasos a seguir para ese proceso en particular. Las grandes etapas de un proceso de selección son: atracción, primera selección (evaluar conocimientos), selección (evaluar competencias e indagar sobre motivación) y decisión.

Es importante destacar en este paso las diferencias entre reclutamiento y selección, el reclutamiento es un conjunto de procedimientos tendientes a atraer candidatos, este reclutamiento puede ser: interno (promociones, planes de sucesión) externos (a través de referidos por el personal/ a través de fuentes de la empresa/agencias, consultoras). Por lo contrario la selección es la elección de los candidatos más adecuados para el perfil.

El reclutamiento interno tiene como ventajas que es más económico, más rápido, presenta mayor índice de validez y seguridad. Es una poderosa fuente de motivación para los empleados. Tiene retorno de la inversión de la empresa en entrenamiento de personal. Sus desventajas son: exige empleados "listos" para ascender y que la organización ofrezca oportunidades de progreso. Puede generar conflictos de intereses. Puede elevar a los empleados al máximo de su competencia.

El reclutamiento externo tiene como ventajas: traer sangre nueva y nuevas experiencias a la organización, renovar los recursos humanos de la empresa. Aprovechar las inversiones en formación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o los propios postulantes. Sus desventajas son: tarda más que el interno, es más costoso, en principio es menos seguro que el reclutamiento interno, se puede percibir como una deslealtad de la empresa hacia el personal. Y por último puede afectar a la política salarial de la empresa.

Preselección y selección:

La relación entre la organización y las personas del mercado, eventualmente interesados en la o las vacantes a cubrir, pasa por distintas etapas que podríamos sintetizar en cuatro: atracción, preselección, selección y decisión.

Atracción: Como su nombre lo indica, es la etapa de convocar o atraer postulaciones. La atracción tiene como propósito mostrar lo más interesante que la posición a cubrir ofrece a los futuros aspirantes, siempre dentro de la ética, es decir sin faltar a la verdad.

Preselección o Primera Selección: esta comprende desde la lectura de currículum vitae u hojas de vida, la aplicación de filtros en base digitales, hasta las primeras entrevistas o aplicación de exámenes.

En la etapa de preselección o primera selección la actitud será inversa a la de atracción, la preocupación fundamental será separar, es decir, dejar fuera del proceso a todos aquellos que no respondan al perfil requerido. Las técnicas que se usan serán precisas, para no dejar fuera casos de interés y al mismo tiempo considerar los distintos intereses de las partes actuantes (postulante y selector).

En dicha etapa es de importancia, saber leer un currículum vitae o u hoja de vida, es importante ver la prolijidad, presentación, edad, sexo, estudios, experiencia.

Aspectos formales: los aspectos formales de un CV u hoja de vida no debe minimizarse sino, habrá que tener en cuenta cómo han sido dispuesto los márgenes, los títulos, la distribución de los párrafos y el tamaño de la letra; aspectos que en su conjunto hacen la calidad y prolijidad del material enviado.

La coherencia de la historia laboral: Este análisis exigirá agregar la lectura interpretativa para desentrañar la información no explícita, verificar la coherencia interna de la misma, comprender los espacios en blanco. Es decir, una lectura "entre líneas". Sugerencias:

- Analizar la historia laboral.
- Analizar la continuidad cronológica y lógica en la dirección laboral.
- Evaluar la rotación y/o movilidad laboral.
- Por último, es de fundamental importancia la lectura interpretativa del currículum vitae.

Evaluaciones en la etapa de preselección

Luego de haber identificado a aquellos postulantes que poseyendo a priori los requisitos excluyentes, ingresarán a nuevas etapas del proceso, se sugiere aplicar algunas de las siguientes herramientas para completar la preselección.

- Test o exámenes por internet.

- Cuestionarios de preentrevista.
- Preentrevistas o entrevistas breves.
- Exámenes de conocimientos.

Proceso de citación: antes de citar al candidato es importante verificar si el mismo fue entrevistado con anterioridad, reunir todos los antecedentes. La citación es un proceso de vital importancia, muchos postulantes se pierden por un mal proceso de selección.

La entrevista: consiste en que el seleccionador cita a al candidato preseleccionado para celebrar un encuentro en el que éste tendrá la oportunidad de darse a conocer personalmente, a la vez que responde a una serie de preguntas que tienen como fin ampliar la información recogida en su currículum vitae y aportar más datos sobre sus conocimientos, habilidades y aptitudes respecto al puesto de trabajo a desempeñar. Es una de las herramientas más utilizadas, y una de las que más información aporta.

- ✓ Entrevistas no estructuradas: permite que el entrevistador formule preguntas no previstas durante la conversación. El entrevistador inquiriere sobre diferentes temas a medida que se presentan, en forma de una práctica común.

En este enfoque pueden pasarse por alto determinadas áreas de aptitud, conocimiento o experiencia del solicitante.

- ✓ Entrevistas estructuradas: se basan en un marco de preguntas predeterminadas, preguntas se establecen antes de que se inicie la entrevista y todo solicitante debe responderla.

Este enfoque mejora la contabilidad de la entrevista, pero no permite que el entrevistador explore las respuestas interesantes o poco comunes.

- ✓ Entrevista mixta: esta se trata de desplegar preguntas estructurales con preguntas no estructurales. La parte estructural proporciona una base informativa que permite las comparaciones entre candidatos. La parte no estructurada añade interés al proceso y permite un conocimiento inicial de las características de solución de problemas.

Decisión final y oferta: siempre que se posible hay que tener otra alternativa, al momento de la negociación con la persona seleccionada en primer término. La alternativa es otro postulante igualmente adecuado al perfil.

La oferta debe incluir fecha, destinatario, remuneración, revisión salarial, y firmas del acuerdo tanto del candidato y de un representante autorizado de la compañía.

Ingreso a la organización: los exámenes más usuales son exámenes médicos, pedidos de referencias financieras y judiciales. Todo depende de la normativa de cada país.

Inducción: La inducción al puesto es el proceso en donde se le proporciona al trabajador una introducción a la empresa y a su puesto, buscando desarrollar una imagen positiva de la misma y facilitar la adaptación del trabajador.

CAPITULO V

Discriminación laboral

La discriminación laboral constituye toda forma de discriminación que se manifiesta en el ámbito del empleo público o privado. Abarca tanto la etapa previa a la contratación (la búsqueda del puesto de trabajo propiamente dicha y las entrevistas de selección del personal), como el período durante el cual se produce el vínculo laboral efectivo y las condiciones de finalización del mismo.

En la etapa anterior a la contratación, la discriminación se produce cuando se vulnera el derecho de una persona a acceder a un puesto de trabajo a causa de alguna característica personal ajena a la idoneidad requerida para el cumplimiento exitoso de la tarea¹⁶.

El INADI con el fin de recabar información cualitativa respecto a la problemática, en el año 2009 realizó un relevamiento de los avisos clasificados publicados por los diarios Clarín y La Nación, y los sitios web www.empleos.clarin.com.ar y www.zonajobs.com.ar. Los resultados son los siguientes:

Dicho análisis dio como resultado que, de un total de 3668 avisos relevados, un 54% se dirige a un género en particular, ya fuera por la indicación específica del "sexo" o por estar redactados en género masculino o femenino (empleado, técnico, secretaria, mucama). Esto lleva a que posibles candidatos/as no se

presenten a solicitar empleo, partiendo del supuesto de que están a priori excluidos por mera pertenencia de género.

De ese 54%, el 73% de los avisos se dirige al género masculino, mientras que solamente un 27% se orienta al género femenino, lo cual señala una marcada preferencia del mercado laboral hacia los varones para cubrir un mayor número de puestos de trabajo.

Un 22% de los avisos incluye límites etarios, y un 74% de esta cifra apunta a personas menores de 40 años, mientras que apenas el 26% admite que los/as candidatos/as superen esa edad.

Por último, un 8 % de los avisos contiene indicaciones sobre la apariencia física o presencia de los/as candidatos/as. En la mayor parte de ellos se solicita el envío de una fotografía personal junto al currículum. Y un 5% indica el lugar de residencia excluyente o preferente de los/as candidatos/as. A su vez, los avisos que indican o sugieren criterios de nacionalidad, condiciones familiares o condición social están algo debajo del 1% de representación.

A continuación detallaremos de manera breve los principales puntos de discriminación a la hora de conseguir empleo.

- Género: El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos¹⁷.
- Aspecto físico: La figura de la "buena presencia" es muy habitual en los avisos de búsqueda laboral y constituye una herramienta absolutamente discrecional y arbitraria que no guarda ninguna relación con las aptitudes y capacidad de las personas para desempeñar una labor. No existe un parámetro formal para definir quién entra o no dentro de la "buena presencia".
- Edad: luego de la década del 90 en argentina, con la expulsión de muchísimas personas mayores de 45 años, la edad se ha convertido en el principal prejuicio discriminatorio para el acceso laboral. De igual manera los jóvenes también sufren esta discriminación, ya que las características

del primer empleo, rara vez se encuentre relacionado con los estudios realizados.

- Experiencia laboral: la experiencia laboral es uno de los motivos más reiterados a la hora de la selección de personal. La experiencia ha pasado a ser casi un requisito indispensable a la hora de conseguir trabajo y de los más excluyentes, puestos que no todos cuentan con dicha experiencia, o en ocasiones no en el rubro específico que hace a la incumbencia del puesto.
- Diversidad sexual: la diversidad sexual es jaque de prácticas sociales discriminatorias basadas en prejuicios, y estereotipos fuertemente arraigados en el imaginario social, lo que favorece la segregación y la desigualdad del colectivo de la diversidad sexual en todos los ámbitos de la vida.
- VIH-Sida: El mundo laboral constituye el ámbito de mayor vulneración de derechos que padece el colectivo de personas viviendo con VIH-sida¹⁸. Esto se evidencia tanto en el proceso de búsqueda y selección, transcurso y finalización o desvinculación del trabajo.

CAPITULO VI

El Área Salud en Argentina

El modelo de la organización en el sector salud en Argentina en general y encada una de las provincias en particular, se caracterizó por estas dividido en tres sectores, publico, el cual dependía de la administración publica nacional, provincial y municipal, el sector privado integrado por instituciones empresariales y el sistema de seguridad social, integrado por las obras sociales. Esta conformación del sector salud, fue afectada por el proceso de reconversión que sufrió nuestro país en la década del 90.

En 1989 la Argentina experimentó el primero de los dos estallidos hiperinflacionarios que tuvo el país. En ese año la inflación superó el 5600% anual. En el mes de julio de 1989 en que se hace cargo de los restos de poder que había en la Argentina el presidente Carlo Menem, el nivel de inflación superó el 200% mensual. Entre julio de 1989 y diciembre de 1990, hubo un nivel de inflación superior a los 22000 %.

A fines de la década del 80, la situación política se caracterizaba por un derrumbe progresivo de la efectividad del Estado para gobernar en todos los frentes. La explosión hiperinflacionaria entre los meses de mayo y agosto de 1989 produce el

colapso de las finanzas públicas y deja una situación fiscal deteriorada, un creciente endeudamiento público y las reservas internacionales en niveles mínimos.

La asunción anticipada de la presidencia por Carlos Menem en julio de 1989 constituyó el inicio de una serie de medidas políticas tendientes a restablecer la autoridad del Estado y reconstruir sus capacidades institucionales tras el colapso hiperinflacionario y una situación de total ingobernabilidad del país ¹⁹.

En marzo de 1991, y luego de una serie de infructuosos programas de estabilización, Carlos Menem lanzó el Plan de Convertibilidad. Esta política de estabilización fue acompañada por un conjunto de reformas entre las que se destacan: la privatización de las empresas estatales, diversas medidas destinadas a desregular los mercados internos de bienes y servicios, la liberalización del sistema financiero y la reestructuración del estado. El plan tuvo efectos positivos sustanciales en cuanto a la evolución de los precios y, luego de una década perdida de crecimiento económico, el nivel de actividad volvió a experimentar variaciones positivas hasta mediados de la década, cuando la performance macroeconómica comenzó a deteriorarse nuevamente. Sin embargo, los resultados en materia laboral y social no fueron por el mismo camino. Las políticas económicas implementadas tuvieron efectos negativos sobre el mercado de trabajo. Desde 1992 se verificó un aumento sostenido del desempleo y una fuerte precarización del empleo, acompañado por un aumento en los niveles de pobreza e indigencia de amplios sectores de la población ²⁰.

Dado estos acontecimientos. En sector salud enfrenta una segmentación de la demanda en:

- Sectores carenciados y bajos quienes acuden al sistema público
- Sectores bajos estructurados, medios y medios altos, que tienen seguro social por alguna de las obras sociales a partir de su categoría de trabajador/a asalariado y por rama de actividad.
- Sectores altos que no están asegurados en el sistema de obras sociales, pero son usuarios del subsector privado.

Ley SAMcos

La palabra SAMCo significa Sistema de Atención Médica para la Comunidad, lo cual indica que es un efector que busca satisfacer las necesidades de salud de la población.

Los SAMCo fueron creados por la ley provincial 6312²¹ dictada el 2 de mayo de 1967 por el entonces gobernador de facto Eladio Modesto Vázquez, con autorización del Gobierno Nacional que se encontraba en manos del también militar Juan Carlos Onganía. De algún modo, esta ley vanguardista para aquel momento, lo que hizo fue derivar el problema referido a la salud provincial, derivándolo a las comunidades locales.

Luego, en 1991 y en consonancia con la política de privatizaciones que llevó adelante el menemismo, se dictó la ley 10.608 que contemplaba entre los recursos de los establecimientos asistenciales dependientes del ministerio de salud y medio ambiente de la provincia: las retribuciones por los servicios que se presten (art. 8º), dando así surgimiento a la autogestión hospitalaria, que no es otra cosa que, liberarse el Estado de sus obligaciones, dejándolas en manos privadas, práctica que todos recordarán estuvo muy de moda durante el gobierno de Carlos Menem. Dicha ley permite que los SAMCo se incorporen a su régimen, el cual otorgó mucho poder a los Consejos de Administración.

A diferencia del hospital público que cuenta con la totalidad de fondos provenientes de la provincial, el SAMCo es un hospital de autogestión donde se atiende a pacientes de tres características: pacientes carenciados, de obras sociales, y particulares; el aporte de los dos últimos es lo que permite mantener esta estructura.

Algunos empleados pertenecen a la planta permanente de la provincia y a otros se les abonan sus sueldos con fondos del Ente Administrativo.

Con la finalidad de hacer más dinámica la ley SAMCo, a fin de no expresar toda la misma, decidimos crear en forma de cuadro los puntos más importante de la misma, lo que permitirá entender de manera más adecuada el funcionamiento de los SAMCos, este informe se elabora a través de datos obtenidos de la página del gobierno de santa fe.

Ley N° 6312/67 - SAMCo, Recursos y dimensiones Varias				
	Fondos de organismos oficiales			
Dimensiones	Nacionales	provinciales	municipales/ comunales	universidades y/o entes oficiales
Restricciones	Sin referencia	Los recursos ingresaran a una cuenta especial a depositarse en una banco oficial. Si no la hubiere en la plaza o lugar mas cercano al domicilio legal del ente, dentro de las 48 hs, de haber sido recibidos.		
Afectacion Especifica	sin referencia	solamente podran se utilizados para atender los gastos que demanden las prestaciones gratuitas a que el ente este obligado según fines y propósitos, de la presente ley en ese sentido, si de otra manera no fuse posible cubrir esos gastos con otros recursos		
Control y fiscalizacion	Sin referencia	del organismo tecnico administrativo que fuere de lugar, ejercerá vigilancia en todos los aspectos administrativos, economicos-financieros y patrimoniales de estos entes, verificando el movimiento de fondos		

Ley N° 6312/67 - SAMCo - Composición, elección, atributos y responsabilidades.						
		Representantes		Comision ejecutiva		
Dirección y ejecución	Director Medico	Del estado	Instituciones de la comunidad	Presidente	secretario	tesorero
Composición y número	Un solo titular	Interventor (caso excepcional) un solo titular	Un representante y un suplente de cada institución. 8 titulares como mínimo, que	Un solo titular	un solo titular	un solo titular
Elección/designación conformación	Designado y rentado por el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Salud	Designado y rentado por el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Salud, previo sumario administrativo	Por libre elección en participar, las instituciones de bien público de reconocida solvencia moral y económica que no persiguen fines de lucro; existentes en la localidad	Por elección -en asamblea- de todas las instituciones que conforman el Consejo de Administración, a simple pluralidad de sufragios		
Atributos	Asesoría técnica hacia el Consejo de Administración, con voz pero sin voto en sus deliberaciones	Concentra los atributos y responsabilidades del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva.	1. Gobierno del hospital 2. Remoción de la Comisión Ejecutiva por simple pluralidad de sufragios	1 plena representación legal. 2 organo ejecutivo. entidad. 3 Dictado de reglamentaciones internas para el personal 4. Designar, contratar, promover y sancionar al personal 5. Aceptar legados, donaciones y herencias con beneficio de inventario 5.. Vender bienes muebles que no sean necesarios y/o que deben ser		
Responsabilidades	Conduccion tecnica del servicio		Designará al Consejo de Administración que saldrá de su propio seno	1. Proyectar y elevar anualmente el presupuesto general y cálculo de recursos al Ministerio de Salud 2. Elevar Memoria y Balance ejecutados para aprobación al Ministerio de Salud 3. Ejecutar el presupuesto 4. Ejecutar las decisiones del Consejo de Administración		
Duración del mandato	Sin respuesta	por la duración del periodo de normalización	2 años, siendo renovables por mitades de año	Se renuevan cada 2 años. Son reelegibles indefinidamente		

Salud y Género

Luego de la reforma sectorial de la década del 90, como ya hemos observado la participación femenina en el mundo laboral aumento de manera significativa, debemos aclarar que siempre mantuvo su déficit de empleo por debajo de los hombres.

Particularmente en el área de la salud la fuerza de trabajo corresponde a un 70%, de la mano de obra de mujeres, se produce un fenómeno de feminización del trabajo, en contra partida a lo que pasa en el resto de los sectores. No obstante se observa que la contratación de las mujeres se hace para que cumplan sus labores en sectores menos calificados, como es el caso de las enfermeras y acompañantes asistenciales. Dejando los puestos de trabajados más calificados para los hombres.

Por lo cual se puede observar la persistencia de situaciones de segregación vertical (por categorías) y horizontal (por tareas) produciéndose las reacciones típicas de los sectores femeninos. En el caso de la segregación vertical, esto es la diferencia entre los potenciales aspirantes a puestos de conducción y quienes efectivamente ocupan dichos cargos, las mujeres no acceden en general a cargos de conducción, como por ejemplo dirección de servicio, dirección de un hospital, etc. En la misma dirección, la segregación horizontal se da en que la demanda de trabajadoras mujeres se presenta en cargos y funciones asociadas con tareas reproductivas y que requieren cuidados maternos, enfermería, mucamas y todas aquellas que realizan trabajo voluntario; quedando segregadas a actividades como cirugía, traumatología, etc. Dado el mayor nivel educativo de las mujeres, esta situación puede atribuirse a la presencia de un techo de cristal (limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres).

Otras de las evidencias que muestran el porqué de la mayor ocupación de los hombres es el supuesto de mayor costo laboral de las mujeres ya sea por:

- Mayor ausentismo que los hombres
- Licencia por Maternidad
- Lactancia
- Guarderías

Estos puntos llevan a generar un inconsciente colectivo, donde los empleadores creen que las mujeres suponen un mayor gasto para sus organizaciones, y que la maternidad implica un mal desempeño de las mismas en sus respectivos lugares de trabajo.

No obstante un estudio realizado en el 2001 por Berger y Szretter ²² demuestra que esto es un mito muy instalado en el sector salud como así en el resto del mercado laboral, el mismo trata sobre el costo laboral diferencial por sexo de los/as trabajadores asalariados privados, e indica que el régimen de protección especial para la mujer trabajadora resulta en costos específicos que se originan en ya lo mencionado anteriormente: licencia de maternidad (tanto el propio permiso como por el eventual reemplazo de la trabajadora), prestaciones asociadas con la atención del hijo/a, como el permiso de lactancia y el servicio de guardería. El trabajo citado se basa en estimaciones realizadas a partir del aglomerado del gran Buenos Aires, y estima que el costo llamado adicional según los empleadores de contratar mujeres representa alrededor del 1% del salario de las trabajadoras en el caso de empresas que cumplen con la legislación protectora y mantienen íntegramente registrado a su personal. Las empresas que tienen un plantel de empleadas registradas y no registradas, con una composición aproximada a la del conjunto de la economía, experimentan un costo por estos conceptos de 0.9% del salario de sus empleadas.

Sin embargo, el costo adicional de la protección del trabajo de las mujeres que representa un 1,10% del salario femenino registrado, incluyendo un costo estimado de reemplazo por licencias de maternidad, declina a 0.80% del costo laboral respectivo. En parte, su incidencia diferencial se ve neutralizada en las cifras finales por el mayor costo masculino de los infortunitos laborales y, en menor medida, del aguinaldo que resultan de las características del empleo por género (antigüedad y distribución por actividades económicas).

Materiales y Métodos

Se realizó un estudio de caso, en los SAMcos del departamento San Martín, no experimental, transversal, con datos primarios y de campo.

Momento Técnico Metodológico

Selección del diseño: se escogió un diseño cuantitativo, ya que los datos obtenidos se convierten en números para ser sometidos a análisis estadísticos.

Contexto: el contexto está dado por la situación laboral en los SAMcos del departamento San Martín.

Lugar: La investigación se llevó a cabo en el departamento San Martín, ubicado en la provincia de Santa Fe. Con una población total de 63842 habitantes que conforman las 17 localidades del mismo. Ellas son:

- Sastre
- El trébol
- San Jorge
- Cañada Rosquín
- Carlos Pellegrini
- Casas
- Castelar
- Colonia Belgrano
- Crispi
- Landeta
- Las bandurrias
- Las petacas
- Los cardos
- María Susana
- Piamonte
- San Martín de las Escobas
- Traill

Universo: Directores de los SAMcos del departamento San Martín.

Población: Directores de los SAMcos del departamento San Martín que cuenten con servicio de radiología convencional.

Muestra: Directores de SAMcos del departamento San Martín que cuentan con servicio de radiología convencional. Ellos son:

- SAMco El Trébol
- SAMco San Jorge
- SAMco Sastre
- SAMco Carlos Pellegrini
- SAMco Cañada Rosquin
- SAMco María Susana
- SAMco Piamonte
- SAMco San Martín de las Escobas.

Variables: Para la realización del siguiente estudio se eligió como variables:

Variable primaria: Género

Variables secundarios: Edad y Experiencia laboral.

Técnicas de recolección de datos: Para la realización del siguiente estudio y para alcanzar los objetivos propuestos se eligió como vía de recolección de datos la encuesta.

Procedimiento: La encuesta se realizó en forma personalizada, explicándoles el por qué de su problemática y las pautas para contestar la encuesta. Para el diseño de dicho instrumento se realizó una lista de ocho preguntas. La aplicación de las mismas permitió recolectar la información en forma directa.

La presente encuesta está conformada por un grupo de preguntas que se dirigen a un segmento de personas específicas, mediante las cuales nos permiten conocer sus opiniones. Dicha encuesta se realizó en el mes de mayo del 2015.

Instrumento de recolección de datos:

Encuesta para los directores de los SAMcos del departamento San Martín que cuentan con servicio de Radiología Convencional.

Objetivos: Determinar si el género, la edad y la experiencia laboral son criterios de selección de personal en el área de Radiología Convencional en los SAMcos del departamento San Martín.

Encuesta:

1. Según su percepción ¿cree que la edad es un aspecto importante a la hora de contratar personal para el servicio de radiología convencional?
a) SI b) NO
 En el caso que la respuesta sea afirmativa, ¿cuáles son los motivos de dicha elección?

2. ¿Qué franja etaria le parece la adecuada para desempeñarse en su servicio?
a) Ninguna
b) 21-26 años
c) 26-30 años
d) 30-35 años
e) 35-40 años
f) 40 años en adelante.

3. ¿Usted utiliza como valoración la experiencia laboral al momento de escoger un Licenciado en Bioimágenes para el servicio de radiología?
a) SI b) NO
 En el caso que al respuesta sea Si, mencionar el porqué de dicha elección.

4. ¿Cuál cree que es el mínimo de experiencia laboral que requiere un Licenciado en Producción de Bioimágenes para desempeñarse en el servicio de radiología del SAMco?

5. ¿Según su apreciación el Género es de interés al momento de escoger personal para su servicio?
a) SI b) No

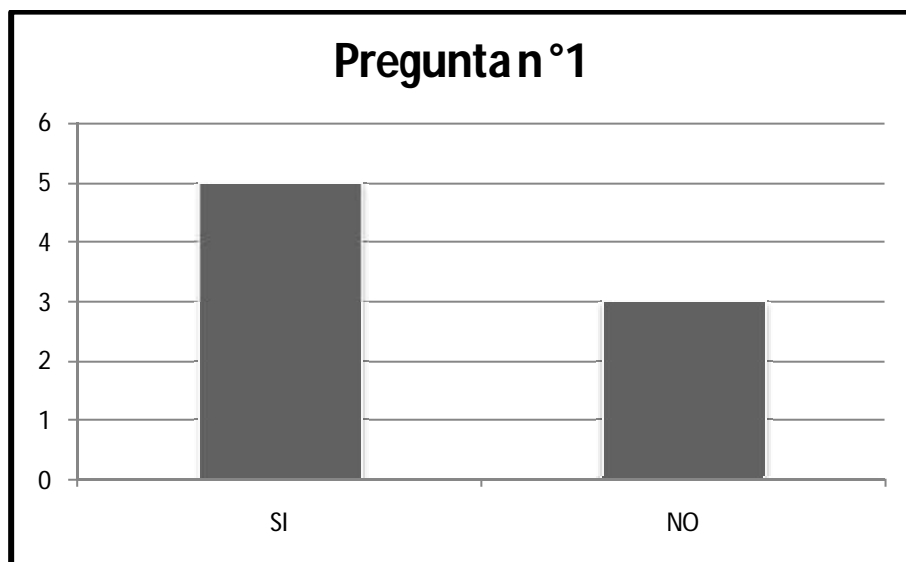
6. ¿por qué?
 - Licencias por maternidad y salidas por lactancia.
 - Mayor calidez e interacción con el paciente por parte del género femenino.
 - Mayor capacidad física en el género masculino
 - Mayor riesgos de accidentes de trabajo en el género masculino
 - Otras opciones (mencionar)

7. ¿Con cuántos licenciado/técnicos en Producción de Bioimágenes cuenta el servicio de radiología del SAMco?
8. ¿Cuántos hombres y cuantas mujeres?

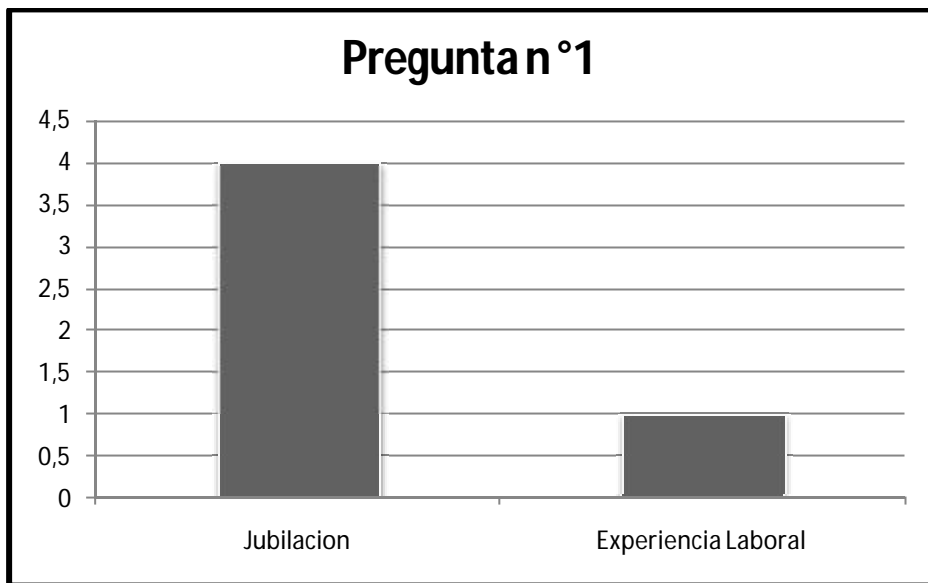
Resultados

Los datos obtenidos de las encuestas a realizadas a los directores de los SAMcos del departamento San Martín se han analizados estadísticamente y graficados en barras:

1. Según su percepción ¿cree que la edad es un aspecto importante a la hora de contratar personal para el servicio de radiología convencional? En el caso que la respuesta sea afirmativa, ¿cuáles son los motivos de dicha elección?

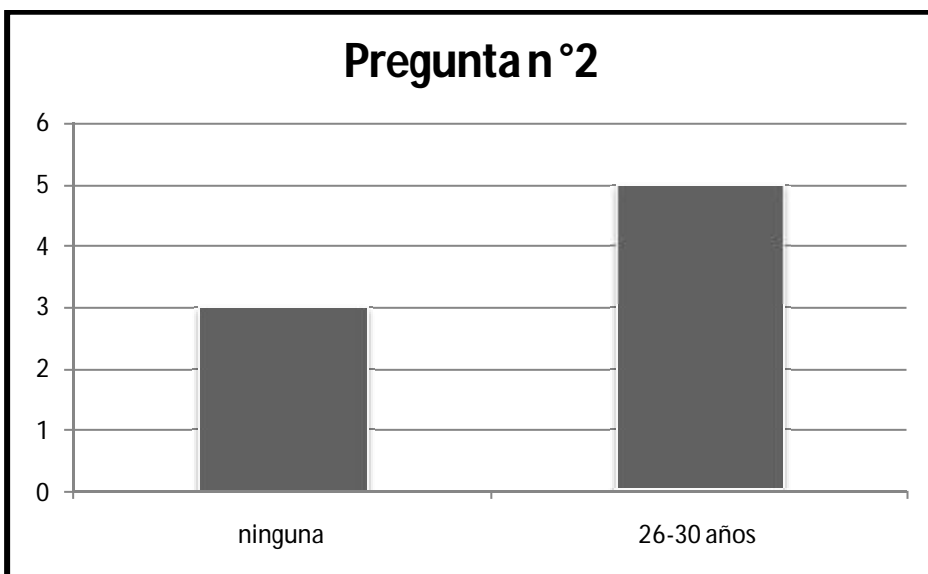


Los resultados obtenidos dejan ver que de los 8 entrevistados 62.5 % creen que la edad es un aspecto importante a la hora de contratar personal, mientras que el 37.5 % no cree que sea un aspecto relevante.



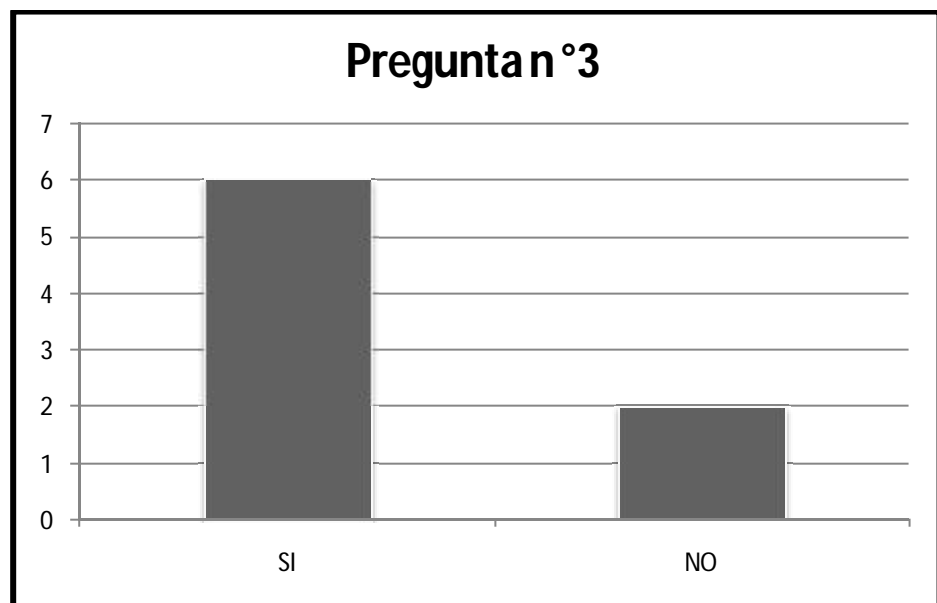
De los entrevistados que afirmaron que la edad es importante para la contratación de personal el 80 % manifiesta que la misma es importante puesto que se busca que el personal haga todos sus aportes a lo largo de su paso por el servicio y se jubile dentro de él. Mientras que el 20% expone que hay edades que son óptimas ya que van acompañadas de experiencia laboral previa.

2. ¿Qué franja etaria le parece la adecuada para desempeñarse en su servicio?

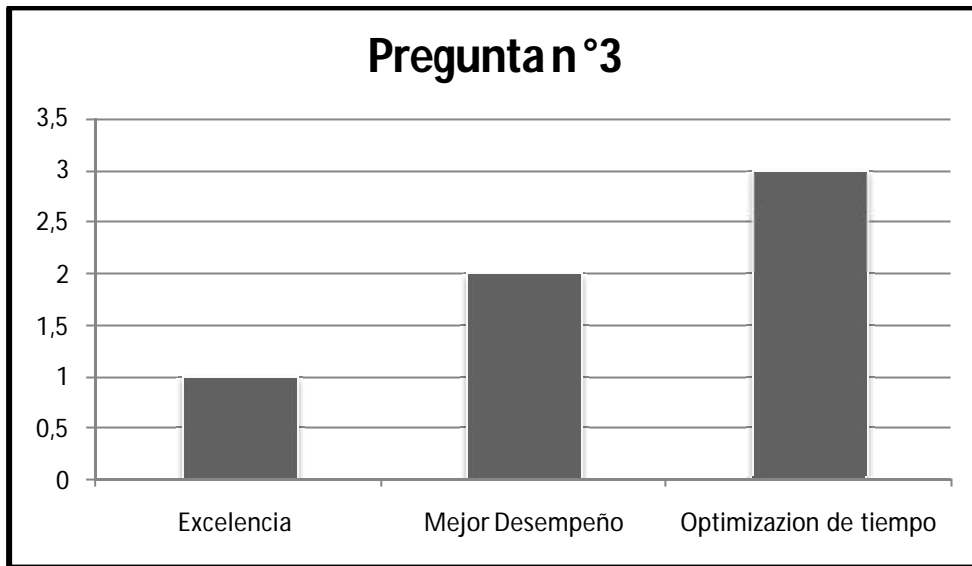


Del total de los entrevistados el 37.5% no prefiere ninguna franja etaria dado que no cree que la edad sea un aspecto importante en la contratación de personal. El 62.5 % cree que la mejor franja etaria es la comprendida entre Los 26 a 30 años.

3. ¿Usted utiliza como valoración la experiencia laboral al momento de escoger un Licenciado en Bioimágenes para el servicio de radiología? En el caso que al respuesta sea Si, mencionar el porqué de dicha elección

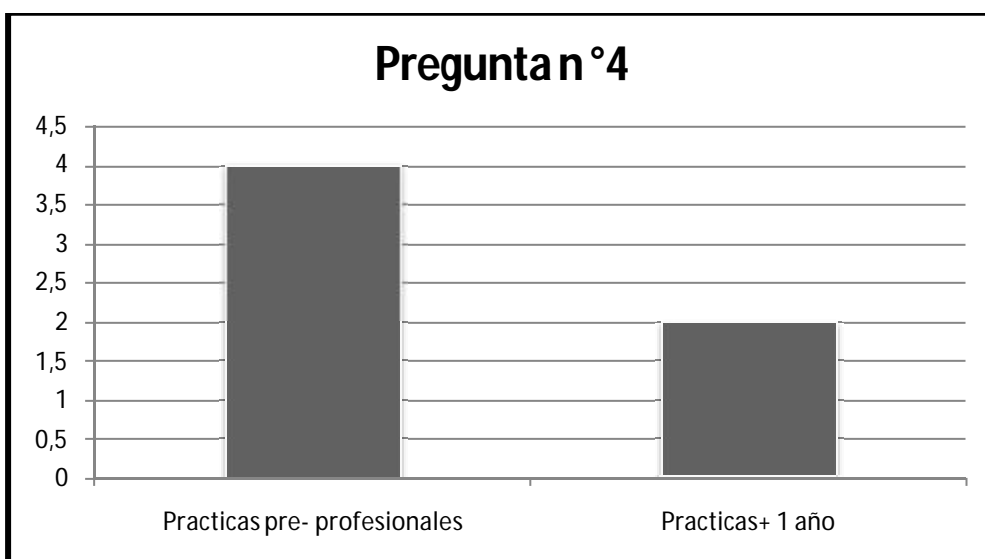


El 75% de los encuestados utiliza como valoración la experiencia laboral, mientras que 25% no lo tiene en cuenta como un criterio de selección.



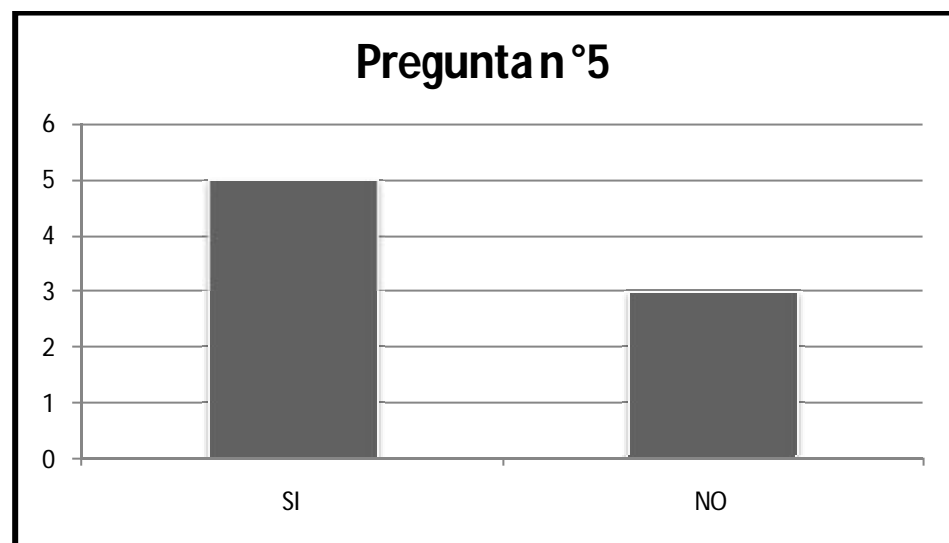
De los encuestados que afirmaron que toman como valoración la experiencia laboral, el 16,6 % afirma que prefiere personal con experiencia porque busca la excelencia para su servicio. El 33.3 % prefiere Licenciados con experiencia porque garantiza un mejor desempeño dentro del servicio, mientras que el 50 % expone que optimiza tiempo, puesto que puede el licenciado puede trabajar de inmediato sin capacitación previa.

4. ¿Cuál cree que es el mínimo de experiencia laboral que requiere un Licenciado en Producción de Bioimágenes para desempeñarse en el servicio de radiología del SAMco?



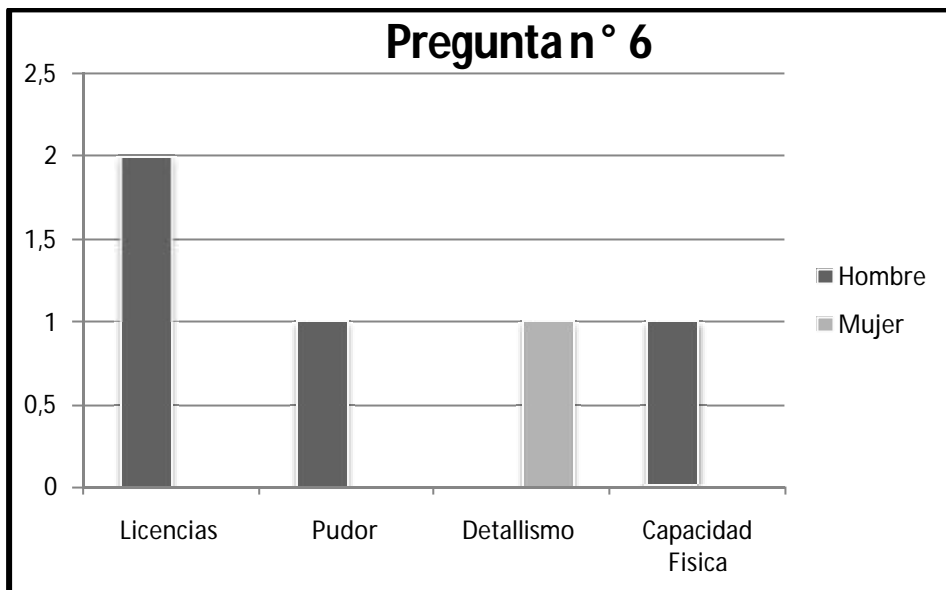
Del total de directores que afirma que es importante la experiencia laboral el 66.6% cree que el mínimo necesario son las prácticas pre- profesionales dadas durante el cursado de la carrera. Mientras que el 33.3 % afirma que es necesario las prácticas pre-profesionales más un año de experiencia laboral previa.

5. ¿Según su apreciación el Género es de interés al momento de escoger personal para su servicio?



Del total de los encuestados el 62.5 % el género es de interés al momento de escoger personal, sobre el 37.5% que no le parece de importancia.

6. ¿por qué?
- Licencias por maternidad y salidas por lactancia.
 - Mayor calidez e interacción con el paciente por parte del género femenino.
 - Mayor capacidad física en el género masculino
 - Mayor riesgos de accidentes de trabajo en el género masculino
 - Otras opciones (mencionar)



Del total de encuestados que cree que el género de interés a la hora de contratar personal para su servicio, el 20 % prefiere mujeres, mientras el

80 % prefiere licenciados hombres. El 20 % expone que prefiere mujeres porque son más detallistas a la hora de la obtención y procesado de las

imágenes. Mientras que el 80 % por ciento prefiere hombres de los cuales

el 50 % manifiesta que es porque las licenciadas por maternidad de las

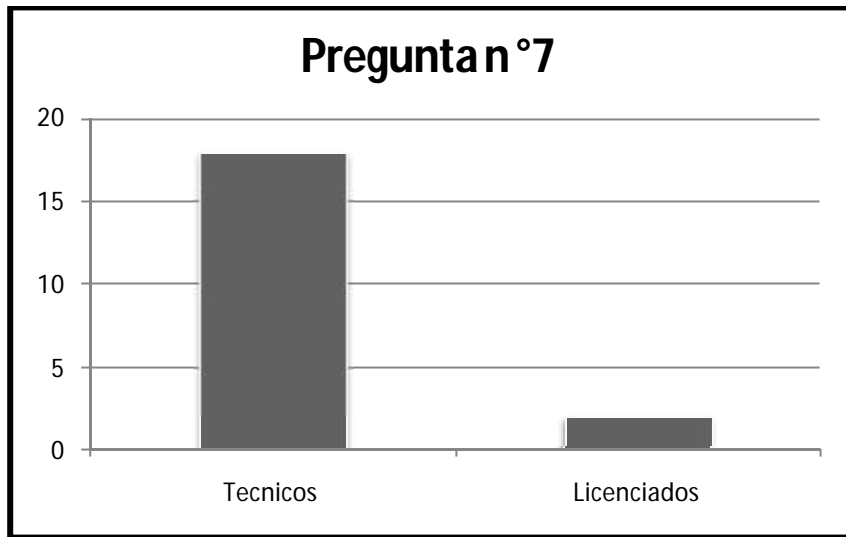
mujeres suponen un gasto adicional, el 25 % expone que prefiere hombres

por su mayor capacidad física. El 25 % expone que prefiere hombres porque

tanto el hombre como la mujer son menos pudoroso frente a un licenciado

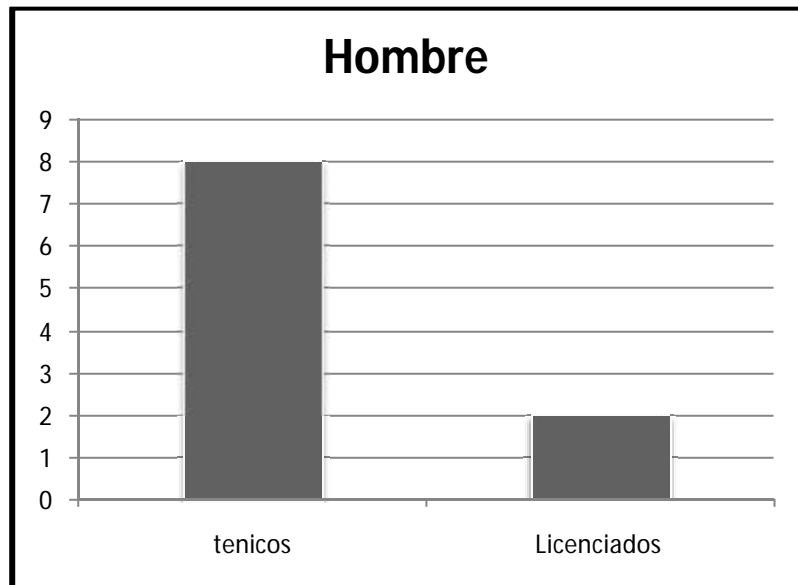
hombre.

7. ¿Con cuántos licenciado/técnicos en Producción de Bioimágenes cuenta el servicio de radiología del SAMco?

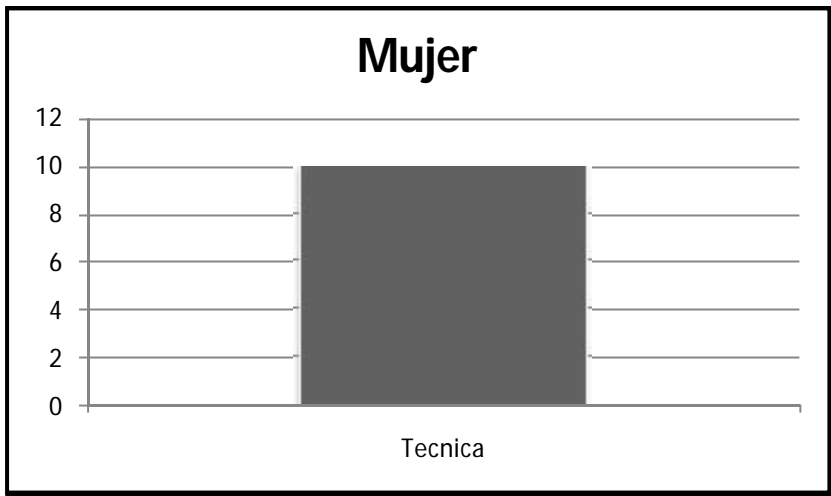


El total de los SAMcos cuentan con 20 profesionales.
De los cuales el 10 % son Licenciados y el 90 % son técnicos.

8. ¿Cuántos hombres y cuantas mujeres?



Del total de los profesionales el 50 % son hombres de los cuales el 80 % son técnicos y el 20 % licenciados.



Del total de profesionales el 50 % pertenecen al género femenino, de las cuales el 100 % son técnicas.

Conclusión

El presente estudio ha intentado investigar si los responsables de la contratación de licenciados/ técnicos en Producción de Bioimágenes, en los SAMcos del departamento San Martín ¿tienen en cuenta como criterio de selección el género, la edad y la experiencia laboral? Por lo cual se realizó una encuesta de 8 preguntas dirigida a cada director de los SAMcos.

Según los datos primarios obtenidos podemos decir que el género es un instrumento que determina la contratación de personal en los servicios de radiología convencional, si bien el 37.5 % de los encuestados manifiesta que este no es de interés, por lo contrario más de la mayoría de los entrevistados manifiesta tener una preferencia por un género u el otro.

Esta manifestación de preferencia se desprende del equivoco que las empleadas mujeres traen al servicio de radiología convencional un gasto adicional, dado por todo lo que conlleva el embarazo y el nacimiento de un hijo dicese licencias por maternidad, lactancia, entre otras. Se observa una estigmatización sobre este tema y un constructivo social erróneo, podemos afirmar el equívoco de esta construcción basándonos en los estudios realizados por Berger y Szretter²², mencionados anteriormente, donde demuestra que el gasto adicional es meramente ínfimo ya que va desde el 0.9 % al 1.1 % según el régimen de trabajo.

Dicha preferencia de género también nace de la mayor capacidad física que posee un hombre frente a la de una mujer, si bien es un hecho a simple vista detectable, no creemos que dicha capacidad física coloque al hombre en un lugar casi de privilegio, excluyendo a muchas mujeres a futuros puestos de trabajo. Como tampoco creemos que la capacidad física influya de manera directa en el neto trabajo de un Licenciado/a.

Como así también creemos que el pudor de los pacientes no interfiere en el trabajo óptimo de un licenciada/o, cada paciente puede sentirse más o menos cómodo con cada género de los profesionales, pero el mismo no puede llevarse al absoluto.

Sin embargo, también se expuso, una preferencia hacia el género femenino, fundamentado en que este es más detallista a la hora de obtención y procesado de las imágenes, dando lugar a una mejor calidad de la misma. Creemos que es una fundamentación sin bases sólidas, y que no puede llevarse de caso particulares a la generalidad.

El personal de licenciados / técnicos que conforman los servicios de radiología, muestran una igualdad en cuanto a su conformación, ya que son 10 mujeres y 10 hombres. Dentro de los cuales solo tienen el título de Licenciados los hombres.

Dado todo lo expuesto podemos decir que no hay una igualdad de género en los criterios de selección que serán utilizados en la toma de nuevos profesionales, la cual implica que los hombres y las mujeres deben recibir los mismos beneficios, las mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto.

En cuanto a la edad como criterio de selección estamos en condiciones de afirmar que es un determinante de contratación de personal para la mayoría de los directores de los SAMcos (62.5 %), la franja etaria de preferencia para todos los directores es de 26-30 años ya que buscan que los futuros licenciados/técnicos cumplan todos los años de aporte y se jubilen dentro del servicio, esa es la principal razón por la cual consideran que la edad es importante, la otra razón de menos convocatoria es porque creen que a los 26-30 años tienen ya adquirida experiencia laboral previa.

Así mismo confirmamos que la experiencia laboral es definitoria para la inclusión de nuevos empleado, enunciado que más de la mayoría de los encuestados utiliza esta valoración. Exponiendo que es de importancia puesto que buscan la excelencia para su servicio, el mejor desempeño de los licenciados/ técnicos en Producción de Bioimágenes y la optimización del tiempo, ya que una persona con experiencia previa no requiere capacitación y puede trabajar de inmediato.

Todos coinciden que las practicas pre profesionales son de vital importancia a la hora de valorar la experiencia y es tomada como un parámetro mínimo requerido para la contratación. Algunos pocos creen que son necesarias las prácticas pre profesionales más un año de experiencia previa en algún servicio de bioimágenes.

Planteado todo esto estamos en condiciones de enunciar que no hay igualdad de oportunidades, ya que no todos los posibles aspirantes a un puesto de trabajo tienen potencialmente las mismas posibilidades de acceder al mismo, no hay un acceso equitativo a los puestos laborales.

Se produce un fenómeno de discriminación directa ya que las prácticas excluyen a ciertas personas sin relación con su idoneidad para la tarea, en este caso género, edad y experiencia laboral. Se construyen estereotipos, imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable²³, que condicionan el acceso laboral.

Bibliografía

1. Licenciatura en Producción de Bioimágenes, Universidad Abierta Interamericana, [blog] en red disponible en [<http://www.uai.edu.ar/facultades/medicina-y-ciencias-de-la-salud/carrera-licenciatura-en-produccion-de-bioimagenes.asp>] visitado el [15.03.2015]
2. Colegio Profesional de Técnicos Radiólogos de la provincia de Santa Fe, Segunda circunscripción Rosario, [Blog] En red disponible en [<http://www.cptr.org.ar/legislacion.php>] visitado el [24.02.2015]
3. Levaggi Virgilio,(2004), ¿Qué es el trabajo decente? [Blog] disponible en: [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm] [visitado el 15.03.2015].
4. Tony Mifsud, (2005), El sentido cristiano del trabajo, Simposio: Trabajo y Políticas Públicas, [blog] en red disponible en [www.iglesia.cl/especiales/1mayo/docs/sentido_cristiano.do] visitado el [15.04.2015]
5. Dr. Yitzhak Calafi (2013), la dignificación del trabajo en el judaísmo, [blog] en red disponible en: [<http://centrokehila.org/2013/08/12/la-desvalorizacion-del-trabajo-en-oriente-y-occidente/>] visitado el [15.04.2015].
6. Constitución de la Nación Argentina, reforma de 1994, Edición 1999, Editorial Fundación Ross, Rosario Santa fe.
7. Robert Castel (1995), La cuestión salarial (pag 271-323) en la Metamorfosis de la cuestión Social. En red disponible en: [<https://catedracoi2.files.wordpress.com/2013/05/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuestion-social.pdf>] visitado el [19.04.2015]
8. La Gran enciclopedia Económica, [blog] en red disponible en: [<http://www.economia48.com/spa/d/organizacion-cientifica-del-trabajo/organizacion-cientifica-del-trabajo.htm>] visitado el [19.04.2015]
9. Pelayo Pérez, Mariana Betzabeth (2012), Capital social y competencias profesionales, Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en: [<http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>], visitada el [02.03.2015].

10. Centro de estudios mujeres y trabajo en argentina, informe n°3 situación laboral de las mujeres periodo 2009-2010, [blog] en red disponible en: [http://www.cta.org.ar/IMG/pdf/_informe_no3_definitivo_definitivo_.pdf] visitado el [29.02.2015].
11. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social de la republica argentina, Informes y estadísticas. [blog] en red disponible en: [<http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/ifl/index.asp#>] visitado el [18.04.2015].
12. Mondy .R. Wayne y Noe. Robert M, Administración en recursos humanos, novena edición, Pearson Educacion, Mexico 2005. Disponible en [<https://books.google.com.ar/books?id=UkWVaVHmBswC&pg=PA162&dq=proceso+de+seleccion+de+personal&hl=es&sa=X&ei=zpcAVaDIHcq4og>] visitada el [10.03.2015].
13. Jefatura de gabinete de ministros subsecretaría de la gestión pública, manual de normas que regulan el sistema de selección del personal del sistema nacional de la profesión administrativa SINAPA - decreto n° 993/91 (t.o. 1995) resolución ex-s.f.p. n° 481/94. [blog] en red disponible en: [http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onep/normativa/docs/sinapa/Res_299-95_ANEXO_II.pdf] visitado el [21.04.2015].
14. Provincia de Santa Fe Poder Ejecutivo. Aprueba proceso de selección para el ingreso a la administración pública provincial, firmantes: Binner - bonfatti – Sciarra. Decreto n° 0291. En red disponible en. [<https://www.santafe.gov.ar/normativa/getFile.php?id=86361&item=41469&cod=3cec8c876e2b4a7640e8dbd080db8630>] visitado el [21.04.2015].
15. Martha Alles, Dirección estratégica, capítulo 4 [blog] en red disponible en [<http://www.marthaalles.com/pdf/direccion-estrategica/4.pdf>] visitado el [23.04.2015].
16. Vera Rojas, Patricia, La discriminación en los procesos de selección de personal, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, en red disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf] visitado el [15 de marzo de 2015].
17. Organización mundial de la salud, Género, [blog] disponible en [<http://www.who.int/topics/gender/es/>] visitado el [20.03.2015].

18. Súper intendencia de riesgos de trabajo, riesgos del trabajo resolución 37/10 "establéense los exámenes médicos en salud que quedaran incluidos en el sistema de riesgos del trabajo" Buenos Aires 14/01/2010. En red disponible en [<http://infoleg.mecon.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/163171/norma.htm>] visitado el [19.03.2015].
19. Castro Jorge (2001), la política económica de una sociedad en conflicto, política y económica en Argentina en los 90, en red disponible en [<http://lanic.utexas.edu/project/etext/llilas/vrp/castro.pdf>] visitado el [29.03.2015].
20. Cerda Juan Manuel , el sector salud en la argentina de los '90. Controversias acerca de las obras sociales sindicales, Atrolabio 11 de septiembre de 2009, n°4. En línea disponible en [<http://www.astrolabio.unc.edu.ar/articulos/bordes/articulos/cerda.php>] visitado el [30.03. 2015].
21. Ley Provincial 6312/67 - SAMCo - "Servicio para la Atención Médica de la Comunidad", [Blog] en línea disponible en [<http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/37562>] visitado el [30.03 2015]
22. Berger Silvia y Szretter Héctor, Quinto congreso Nacional de Estudios del Trabajo (2001), Argentina: costos laborales de la protección de la maternidad y el cuidado infantil. En red disponible en [<http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/BERGERYSZRETTER.PDF>] visitado el [30.03.2015]
23. Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española (22.a ed.). En red disponible en [<http://www.rae.es/rae.html>] visitado el [11.05.2015]

