

OBSERVATORIO LABORAL CÓRDOBA

- INFORME FINAL -

17 DE NOVIEMBRE DE 2013

PROVINCIA DE CÓRDOBA

CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

AUTORES:

Luis Gerardo García Oro (Coordinador General)

Gustavo Alberto Diarte (Asistente de Coordinador General)

María Laura Caullo (Colaborador Diseñador)

Sofía María Garzón (Colaborador Coordinación – Sistema de Monitoreo)

Néstor Clever Grión (Colaborador Investigador)

Alejandra Daniela Marconi (Colaborador Económico)

Sofía Picasso (Colaborador Poblacional)

Nicolás Torre (Colaborador Sectorialista)

Lucía Verónica Valsagna (Colaborador Periodista/Comunicador Social)

Índice

Resumen ejecutivo	3
Introducción.....	9
A) Selección de datos estadísticos sobre el mercado de trabajo de la Provincia de Córdoba	11
B) Diseño de contenidos de Informes Sectoriales	26
C) Diseño de Informes Poblacionales.....	57
D) Diseño del Monitoreo de la Formación Profesional, Intermediación Laboral y Empleo de la APE y FP	89
E) Diseño de evaluación de la ejecución de Programas de Becas Académicas terciarias y universitarias de la APE y FP.	112
F) Diseño de Evaluación de la Ejecución de Programas de Empleo para Jóvenes (Programa Primer Paso) de la APE y FP.....	125
G) Definición del contenido y modo de divulgación de datos, estudios e información elaborada por el Observatorio	140
Palabras de Cierre.....	187

Resumen ejecutivo

La Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional de la Provincia de Córdoba trazó el objetivo de crear y poner en marcha el Observatorio Laboral Córdoba, con a fin de poder estudiar y analizar las principales variables que afectan al mercado laboral, al desarrollo sectorial y a las condiciones de vida dentro de la provincia. Es en este marco en el cual se desarrolla el Proyecto: *“Programa de Estudios y Proyectos. Observatorio de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional para la Provincia de Córdoba”*, buscando avanzar en la construcción de este programa de política pública.

Las principales actividades desarrolladas en el presente trabajo tienen que ver con el diseño y la concepción institucional, de gestión y de difusión del Observatorio Laboral Córdoba, intentando trazar parámetros estandarizados acordes a buenas prácticas en la experiencia internacional al respecto de este tipo de iniciativas y considerando además particularidades típicas del entorno local, tanto nacional como provincial.

En la tarea 1 se identifican las fuentes para la caracterización de la población económicamente activa y el análisis de las principales variables del mercado laboral. Entre las fuentes seleccionadas se destacan: la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), los datos suministrados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, el Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación y finalmente índices proporcionados por el Consejo de Profesionales de Ciencias Económicas de Córdoba y por el Centro de Investigación en Finanzas de la Universidad Torcuato Di Tella.

La tarea 2 refiere al diseño de los contenidos del Boletín de Indicadores Laborales, las hojas divulgativas, notas de prensa, folletos institucionales, y de los informes sectoriales y poblacionales a ser presentados en el marco de tareas del Observatorio Laboral Córdoba, a los fines de su publicación y divulgación. Del mismo modo, se realiza una mención específica sobre las características particulares de cada uno de éstos productos y el público al cual se encuentran orientados. Finalmente, se detallan las fuentes informativas de donde surgen los insumos necesarios para su producción y se detallan aspectos metodológicos vinculados a la manera en que corresponde procesar a diferentes datos estadísticos útiles para la elaboración de los informes citados.

En la tarea 3 se documentan las entrevistas y el contacto que miembros de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional y representantes de este equipo de trabajo consultor tuvieron con expertos y representantes claves en Mesas de Diálogo Sectorial, con el objetivo de indagar las necesidades de investigación sectorial en los seis sectores económicos priorizados por el Gobierno de la Provincia de Córdoba. Así, se presenta a los diversos sectores en cuestión, a los integrantes de las mesas de diálogo sectorial y se transcriben las principales conclusiones obtenidas a raíz de las reuniones entabladas.

En la tarea 4 se procede a la selección de las categorías de análisis y de información contenidas en los informes sectoriales. Estos pudieron ser identificados a raíz del análisis de diversos indicadores relativos a la ocupación, el empleo y la dinámica del mercado laboral.

La tarea 5 consiste en un pre-diseño gráfico de los informes sectoriales teniendo en consideración la manera en que será presentada la portada principal, con sus títulos, colores, logos, entre otros. Asimismo se establece la manera en que deberán presentarse las portadas de las distintas secciones que integren el informe, los membretes que deberán tener las hojas y los formatos que deberán seguirse al elaborar tablas y cuadros.

En la tarea 6 se lleva a cabo una indagación de los actores clave con la finalidad de identificar las necesidades de información a ser procesada sobre las poblaciones. Para ello debió realizarse un relevamiento de los actores clave e implicó analizar el tipo de información estadística en relación al mercado laboral que podría llegar a serles de utilidad y particular interés acorde a las problemáticas sobre las cuales estos actores desarrollan su tarea en la provincia.

En la tarea 7, se determinan explícitamente cuáles son las fuentes de información a ser consultadas para la elaboración de los indicadores para la caracterización de las poblaciones seleccionadas. En este sentido, se llegó a la conclusión de que la principal fuente a ser consultada para la caracterización de las poblaciones es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC, lo que no implica que otras fuentes de información queden excluidas de la consideración.

La tarea 8 aborda las categorías de análisis seleccionadas para tener en consideración al momento de elaborar los correspondientes informes poblacionales planificados en el marco del Observatorio Laboral. Es a partir del análisis de diversos indicadores relativos a la ocupación, el empleo y a la dinámica del mercado laboral que se le llevarán a cabo en un futuro próximo (y con la puesta en marcha del Observatorio) dichos informes poblacionales con una periodicidad trimestral, lo cual implica una tarea de producción de cuatro informes poblacionales por año.

En la tarea 9 se procede a la elaboración de un pre-diseño gráfico de los Informes Poblacionales citados. Al igual que en el caso de los Informes Sectoriales, la tarea hizo hincapié en el pre-diseño gráfico de la portada principal y de las portadas correspondientes a las distintas secciones del informe: los títulos, tipos de letra, interlineados, colores, logos a utilizar, así como formatos de tablas y gráficos. De esta manera, se pretende que el diseño de estos informes facilite el acceso a la información relevante por parte de las distintas entidades y organismos interesados en la misma, de manera que puedan actuar en consecuencia, en pos de la construcción de un entramado productivo provincial más próspero y sustentable.

En lo que respecta a las tareas 10, 11 y 12, las mismas se orientan al diseño de herramientas para el seguimiento y monitoreo de la formación profesional, intermediación laboral y estrategias de empleo, llevadas adelante por la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional. Para ello, en primer lugar, se presenta una breve mención de la manera en que funciona la Unidad de Formación Profesional de la Agencia a través de los distintos cursos que brinda y los Centros de Desarrollo Regional (CEDER) distribuidos a lo largo de toda la provincia. Luego, se determinan los instrumentos correspondientes a la recolección de información y mecanismos de almacenamiento de los datos para la gestión de acciones de monitoreo, realizando un diseño de bases de datos de supervisión y de soporte informativo, diseñando el perfil que debería tener el supervisor que se encargue de poner en marcha las tareas de monitoreo y dejando un pre-diseño de las encuestas tipo que podrían ser utilizadas para recabar los datos necesarios para tal efecto.

De igual modo, el informe da cuenta del diseño de criterios para el monitoreo de los resultados de la formación profesional. Asimismo, en lo que hace a la propia gestión de formación profesional se propone la elaboración de un informe de

gestión, por medio del cual se podrían dar a conocer las actividades de coordinación, control y dirección desarrolladas, como así también considerar los logros y dificultades que se presentan a lo largo del desarrollo de las actividades de capacitación y formación profesional.

Por otra parte, en las tareas 13,14, 15 y 16, se responde a los diseños de evaluación de la ejecución de programas de becas terciarias y universitarias de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, como también de la ejecución de programas de empleo para jóvenes (fundamentalmente, el Programa Primer Paso del Gobierno Provincial). En este sentido, también se definen los instrumentos para la recolección de los datos y los mecanismos para su almacenamiento. Asimismo, se presenta además, el perfil esperado que debería reunir un encuestador avocado a la tarea del relevamiento de información para el seguimiento de dichos programas y un pre-diseño de las encuestas a ser empleadas.

Por último, en las restantes tareas (tareas 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23) se hace hincapié en la forma en que los productos del Observatorio Laboral serán divulgados y difundidos. Al respecto, se determinan los contenidos, medios, destinatarios reales y potenciales, presentando además los pre-diseños gráficos pertinentes. De igual manera, se define el modo en que se gestionarán los distintos medios de comunicación a ser empleados, una vez puesto en marcha el Observatorio Laboral.

Con la tarea desarrollada en el presente trabajo se arriba a la conclusión de que el Observatorio Laboral Córdoba constituye una herramienta fundamental que debe ser puesta en marcha, para la elaboración de información que esté sistematizada y actualizada a través de los distintos Informes y Boletines de Indicadores Laborales. Esta información será de vital importancia para poder diagnosticar y caracterizar las problemáticas laborales que afectan a la Provincia de Córdoba y las oportunidades de desarrollo sectorial y regional que enfrenta la provincia alrededor de sus sectores estratégicos.

De esta manera, el Observatorio se esgrime como una importante fuente de información para las distintas dependencias del Gobierno Provincial, gobiernos municipales, actores del sector productivo y entidades de la sociedad civil.

Cabe destacar que la información suministrada también estará al alcance de los ciudadanos interesados, con lo cual se han previsto distintos mecanismos para que además de los canales formales de comunicación, también haya una llegada al destinatario más amigable principalmente a través de redes sociales y medios audiovisuales.

Finalmente, un último potencial beneficio de la producción de información por parte del Observatorio Laboral, es que la misma puede contribuir positivamente a los procesos de intermediación laboral, y a su vez, esta corresponde una herramienta de gran significancia para proporcionar una guía y elementos de observación claves para la formulación de políticas socio-laborales que atiendan a posibles problemas que afecten al mercado laboral de la provincia y permitan un desarrollo poblacional y sectorial equitativo en el marco sectorial productivo y territorial de la provincia de Córdoba.

Introducción

La Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional de la Provincia de Córdoba trazó el objetivo de poner en marcha la creación de un Observatorio Laboral provincial, que provea de información sistematizada y actualizada sobre los principales indicadores que permiten diagnosticar y caracterizar las problemáticas laborales que enfrentan los habitantes, para así mejorar las estrategias de focalización, alcance e instrumentación de los programas de empleo y políticas públicas en general que desarrolla el organismo, permitiendo además que la tarea del Observatorio sea fuente de información para otras dependencias del Gobierno Provincial, gobiernos municipales y entidades de la sociedad civil, con acceso público para cualquier ciudadano a través de medios electrónicos. Asimismo, la tarea prevé que en la instrumentación del Observatorio Laboral se incluya la diagramación de estrategias que permitan el contacto con el ciudadano y con entidades requirentes de información para dar respuesta en tiempo y forma a sus inquietudes y requerimientos sobre los temas laborales y sociales analizados por el Observatorio.

Como se detalló en el extracto precedente, es en este marco en que se desarrolla el presente Informe. En el mismo se identificaron las fuentes a ser consultadas tanto para la realización de Informes Sectoriales como Poblacionales, las principales variables a ser analizadas a partir de la consulta a quienes integran mesas de diálogo sectorial y la identificación de actores clave. De igual modo, se establecieron pautas para el diseño gráfico de los Informes, así como del Boletín de Indicadores Laborales, hojas divulgativas, y notas de prensa, entre otros. Se establecieron además criterios para el monitoreo de la Formación Profesional, y los programas de Becas Académicas y el Programa Primer Paso.

Finalmente, se estableció un plan de divulgación diseñado atendiendo a los destinatarios, la información de relevancia según el público objetivo, la manera en que se hará llegar la misma, entre otros. Con el plan de comunicación definido no sólo se pretende favorecer a una mayor articulación institucional, como se abordará en mayores precisiones posteriormente, sino que se busca que la información sea accesible y que se difunda con transparencia.

A) Selección de datos estadísticos sobre el mercado de trabajo de la Provincia de Córdoba

Tarea 1: Identificación de fuentes para la caracterización de la Población Económicamente Activa y la indagación de variables relevantes (actividad, empleo, desempleo, empleo asalariado no registrado, creación de puestos de trabajo, etc.)

La caracterización de la Población Económicamente y el análisis de las principales variables del mercado laboral es llevada cabo por medio del uso de diversas fuentes de información. En el presente proyecto se procederá a la utilización de la EPH (Encuesta Permanente de Hogares) la cual es realizada a personas y hogares pertenecientes a todo el país. Por medio de la misma se pueden obtener características demográficas, ocupacionales y migratorias correspondientes a las personas, y en cuanto a las condiciones de la vivienda, permite obtener características de los diferentes hogares del país.

Otra de las fuentes a utilizar será la Encuesta de Indicadores Laborales, brindada por el ministerio de trabajo y seguridad social, la cual permite analizar el mercado laboral de empresas privadas que poseen 10 o más trabajadores registrados en el sistema SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino). Posee menor cobertura a nivel país ya que sólo revela información de 8 centros urbanos.

También se recurrirá a los datos brindados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, que a través del SIPA analiza la evolución del empleo al nivel de cada empresa; y a los datos que proporciona el MECON (Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación), el cual también analiza la evolución de las principales variables del mercado laboral argentino.

Por último para el análisis de la demanda laboral se utilizarán los índices proporcionados por el CPCE (Consejo de Profesionales de Ciencias Económicas de Córdoba) y por el Centro de Investigación en Finanzas (CIF) de la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT).

Encuesta Permanente de Hogares

La EPH es un programa nacional de producción sistemática de indicadores sociales que permiten conocer las características socioeconómicas de los principales centros urbanos del país, y es realizada conjuntamente por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE).

Desde el año 2003 hasta el segundo trimestre de 2006 se relevaban alrededor de 28 aglomerados urbanos, y a partir del tercer trimestre del año 2006 se amplía la cobertura de la encuesta a 31 centros urbanos localizados a lo largo de todo el país, entre los cuales se encuentra el Gran Córdoba y la ciudad de Río Cuarto, como representativos de las regiones urbanas de la provincia.

Es así que la EPH permite un análisis socioeconómico general de la situación individual, familiar y del hogar en que habitan las personas encuestadas. La información difundida permite calcular no sólo aspectos vinculados al mercado laboral, sino también variables como la indigencia y la pobreza, variables demográficas y de distribución del ingreso.

La forma en que la información es captada es a través de dos cuestionarios: uno referido al hogar y otro individual. En lo que respecta a los cuestionarios familiares, estos permiten la recolección de datos que permiten conocer atributos de los hogares, tales como características habitacionales, la forma en que los hogares se componen y las características demográficas básicas de sus componentes. Los individuales, por su parte, permiten relevar atributos de los individuos en cuanto a sus características ocupacionales, educacionales, migratorias y de ingreso.

Seguidamente se presentan las características demográficas, ocupacionales del individuo, las habitacionales, educacionales y de ingreso que son analizadas por la EPH.

Características Habitacionales

A partir de la EPH es posible obtener una descripción de la situación habitacional de los hogares. Las variables que afectan a las características habitacionales se relacionan con la cantidad de personas que habitan el hogar, la cantidad de habitaciones totales, si hay uso exclusivo de baños, el material con el que se ha construido la vivienda, e información acerca de si la familia alquila o si la vivienda es propia.

Características demográficas

Se refieren a la estructura y composición interna de la población, por aglomerado, provincia y región. Incluyen variables de referencia poblacional como: sexo, edad, estado civil y relación de parentesco en relación al “jefe” del hogar.

Características ocupacionales del individuo

La EPH permite saber acerca de las características ocupacionales del individuo, en especial permite saber si el individuo se encuentra en condición de actividad o en situación de inactividad; es decir, si se encuentra comprendido en el conjunto de personas en edad de trabajar (12 años o más) que no trabajan porque no lo necesitan, no pueden o no están interesados en tener actividad remunerada. Entre la población económicamente inactiva (PEI) se encuentran los estudiantes, las amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, incapacitados permanentes para trabajar, y personas que no tienen interés en trabajar.

Además, pueden señalarse determinadas variables para la población ocupada; la cantidad de ocupaciones que tienen los individuos, cuánto tiempo se encuentran trabajando, en qué categoría ocupacional se encuentran, e información acerca del establecimiento en el cual trabajan. Asimismo, otras variables están relacionadas con el tipo de tarea que se desarrolla, el ingreso percibido, la antigüedad en el trabajo, información acerca de la estabilidad de la ocupación y requerimientos respecto del puesto de trabajo.

Del mismo modo, también se pueden destacar otras variables dirigidas a la población desocupada. Estas tienen que ver con las causas de la situación de desempleo, si se trata de una persona que anteriormente ha trabajado pero actualmente no lo está, y en caso de que así sea el caso, permite obtener información acerca del puesto en que el individuo se desempeñaba y las causas de la pérdida de la ocupación.

Características educacionales

La encuesta también permite saber acerca de las características educacionales de los individuos. A partir de variables como aquellas que miden la asistencia escolar, la condición de alfabetismo, el nivel escolar alcanzado y la especialidad se pretende describir el grado y tipo de educación formal alcanzado por las personas.

Características del ingreso

A partir de la indagación acerca de variables como las fuentes del ingreso, los montos percibidos, y aquellos ingresos percibidos en especie, con la EPH se

pretende describir la manera en que está distribuido el ingreso y sus características específicas.

En función de la información disponible y seleccionada para el análisis de los grupos poblacionales determinados, a través de la EPH será posible la confección distintos indicadores:

Población Económicamente Activa (PEA): La integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla, están buscándola de forma activa. Está compuesta por la población ocupada y la población desocupada.

Población Ocupada: Es aquel conjunto de personas que en la semana de referencia declara haber trabajado como mínimo una hora en una actividad económica. El criterio de una hora permite captar múltiples ocupaciones informales o de baja intensidad de lleva a cabo la población, al tiempo que posibilita la comparabilidad internacional.

Población Desocupada: Incluye a las personas que sin tener ocupación, buscan trabajo activamente en la semana de referencia de la encuesta.

Población Subocupada: Integra a las personas que trabajan menos de 35 horas semanales, pero que al mismo tiempo desean trabajar más horas y se encuentran disponibles para ello.

Empleo no registrado: Refiere a los trabajadores en relación de dependencia a los cuales no se les efectúan descuentos por aportes jubilatorios.

Tasa de actividad: Es la relación entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la población total.

Tasa de empleo: Es la relación entre la Población Ocupada y la población total.

Tasa de desocupación: Es la relación entre la población desocupada y la Población Económicamente Activa.

Tasa de subocupación horaria: Es la relación entre la población subocupada y la población económicamente activa.

De este modo, los indicadores mencionados permitirán analizar y proyectar la estructura del mercado laboral en Córdoba y compararlo respecto a otras jurisdicciones.

Encuesta de Indicadores Laborales

Otra fuente de información importante es la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), que es llevada a cabo mensualmente y de manera permanente desde diciembre de 1995 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta encuesta tiene por objetivo conocer la evolución del empleo y su estructura a partir de un relevamiento en empresas privadas con 10 o más trabajadores registrados en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Este último comprende a todo el personal que trabaja en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación; tanto a personas empleadas a tiempo completo como a tiempo parcial, excluyendo al mismo tiempo a los propietarios que trabajan y a los trabajadores familiares no remunerados.

A su vez, la cobertura sectorial de la encuesta comprende todas las ramas de actividad, con excepción de las actividades primarias. Esta encuesta se releva en ocho centros urbanos: desde agosto de 2001, Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Rosario; desde enero de 2011, se añadieron Gran Tucumán, Gran Santa Fe y Gran Resistencia; y finalmente se sumó Gran Paraná en abril de 2011. Estas incorporaciones permiten a la encuesta dar cuenta de la heterogeneidad productiva existente en los aglomerados urbanos más pequeños.

Al tener en consideración a los ocho aglomerados, se alcanza al 67% del total del empleo registrado en las empresas privadas de 10 y más trabajadores, excluyendo al sector primario. Cabe destacar que la paulatina incorporación de

nuevos centros urbanos no ha introducido cambios significativos en la variación del nivel general del empleo, ni en el resto de los indicadores publicados.

Los principales indicadores que permite estudiar esta encuesta son:

- Tasa de entrada: relación porcentual entre la cantidad de altas registradas durante el mes y la cantidad de ocupados a fines del mes anterior.
- Tasa de salida: relación porcentual entre la cantidad de bajas registradas durante el mes y la cantidad de ocupados a fin del mes anterior.
- Tasa de rotación: promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.
- Puestos vacantes: puestos de trabajo que las empresas buscan activamente cubrir. La inclusión del tema de demanda laboral tiene por objetivo proveer información que contribuya al funcionamiento de los servicios de intermediación laboral.

Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial

Se trata de un sistema de información que permite monitorear permanentemente la demografía de las empresas y del empleo asalariado registrado privado. Este sistema es administrado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y desarrollado a partir de registros administrativos.

El Observatorio utiliza la información suministrada por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), que exige a las empresas que declaren mensualmente la totalidad del personal que tienen en relación de dependencia para el pago de los aportes y contribuciones patronales. La unidad de análisis es la empresa, definida como una unidad legal independiente e identificada por su Código Único de Identificación Tributaria (CUIT).

Gracias al nivel de desagregación alcanzado y a la frecuencia con la que la información es actualizada, es posible realizar un tratamiento de series longitudinales que registran la evolución del empleo al nivel de cada empresa. A partir de la construcción de esta base longitudinal, que involucra varios procesos, se busca consolidar un sistema de información estadístico a través del registro administrativo.

El sistema incluye información de todo el país y la cobertura de la base incluye a todas las ramas de la actividad económica privada, quedando excluidos del registro los trabajadores del sector público, el servicio doméstico, los asalariados no registrados y los trabajadores por cuenta propia, patrones y trabajo familiar.

En cuanto a la definición del tamaño de las empresas, la estratificación por tamaño es realizada a partir del empleo promedio histórico de las empresas, medido en el período de análisis. Dado que el tamaño es una característica de la empresa en su conjunto, y no de cada local de la empresa, la cantidad de ocupados que emplea es clasificada en estratos de tamaño. En este sentido, los rangos de empleo que se emplean en cada estrado varían atendiendo a la rama de actividad según diferencias sectoriales en la productividad media del trabajo y a las pautas por el país establecidas para la aplicación de políticas orientadas a la pequeña y mediana empresa.

Entre las principales definiciones que se desprenden se destacan:

- Empresas que abren: son aquellas empresas que inician sus actividades en el período de referencia. El inicio de las actividades se corresponde con el ingreso al padrón de empleadores de la Administración Federal de Ingresos Públicos- AFIP- y de la fecha de las primeras declaraciones de personal ocupado de las nuevas firmas.
- Empresas que expanden su dotación de empleo: son empresas que habiendo iniciado actividades en un período anterior, presentan una variación positiva en el empleo entre el trimestre de referencia e igual trimestre del año anterior.
- Empresas que cierran: se definen a partir de un criterio empírico, que considera cerradas (dadas de baja) a aquellas empresas que no declararon personal ocupado en los últimos seis meses. Para poder medir el impacto de los cierres en los flujos de empleo, se considera que el momento en que se produce el cierre de la empresa es el primer período de empleo nulo.
- Empresas que contraen su dotación de empleo: son empresas que presentan una variación negativa en el empleo entre el trimestre de referencia e igual trimestre del año anterior y que no cierran en el período. En forma transitoria,

algunas de estas empresas podrían registrar empleo nulo, sin que esto implique el cierre de la firma.

- Empresas que mantienen su empleo estable: no todas las empresas cambian el nivel de empleo. Estas empresas se consideran al momento de estimar el nivel de empleo total, pero no aportan a los niveles de creación y destrucción bruta de empleo.
- Creación bruta de empleo: es la suma del aumento en el empleo originado en las empresas que abren y en las empresas que expanden sus dotaciones.
- Destrucción bruta de empleo: incluye el empleo destruido tanto por las empresas que cierran como por las que contraen sus dotaciones de personal.
- Cambio neto del empleo en las empresas que atraviesan cambios en la propiedad: es la variación del empleo que registra para el consolidado de empresas que atraviesan procesos de cambios en la propiedad. Como se ha mencionado, en estos casos, no se pueden medir los flujos de creación y de destrucción neta de puestos (hay “transferencias” de puestos de trabajo).
- Variación neta del empleo: es la diferencia entre la creación bruta y la destrucción bruta, más el cambio neto del empleo de las empresas que atraviesan cambios en la propiedad.
- Cambio en el empleo en períodos anuales, medidos entre trimestres móviles: el cambio en el empleo se mide a partir de la diferencia del trimestre de referencia e igual trimestre del año anterior. Esto responde a la necesidad de sortear el componente estacional que tienen las series de empleo trimestrales.

Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (MECON)

Otra de las fuentes relevantes de información es el Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación, conocido como MECON. Es un organismo dependiente del Poder ejecutivo de la Nación del cual depende la Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo, que en su sitio web publica información estadística relevante acerca del mercado de trabajo.

Específicamente, en el cuadro relativo a la “información económica al día”, se publica información sobre el nivel de actividad, empleo e ingresos, precios, sector externo, finanzas públicas, economía internacional, y dinero y bancos.

En el informe de empleo e ingresos se detalla información publicada por el INDEC, la EPH, MECON, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales. Las variables relevantes que se pueden encontrar son las siguientes:

- Evolución de las variables ocupacionales (información obtenida de la EPH y del INDEC).
- Evolución de la tasa de actividad (información obtenida de la EPH y del INDEC).
- Evolución de la tasa de empleo
- Evolución de la tasa de desempleo
- Evolución de la tasa de subempleo
- Evolución de la tasa de subempleo demandante.
- Evolución de la tasa de subempleo no demandante.
- Estimación de la población, población económicamente activa, ocupados, desocupados y subocupados para el total urbano y para los aglomerados de la EPH.
- Evolución del empleo total por sector de actividad
- Evolución del empleo total según aglomerado.
- Evolución de la tasa de asalarización y de asalariados sin descuento jubilatorio.
- Generación del ingreso en el total de la economía y en el sector privado: participación en el PIB a costo de factores.
- Evolución de los obreros ocupados, horas trabajadas y salario por obrero en la industria.
- Índice de salarios.
- Salario mínimo, vital y móvil.
- Haber mínimo jubilatorio.
- Canasta básica alimentaria, canasta básica total, línea de indigencia, y línea de pobreza.

- Evolución de los hogares y población que habita hogares con ingresos por debajo de la línea de pobreza e indigencia.
- Evolución de los hogares con ingresos por debajo de la línea de indigencia.
- Evolución de la población que habita hogares por debajo de la línea de indigencia.
- Evolución de los hogares con ingresos por debajo de la línea de pobreza.
- Evolución de la población que habita hogares por debajo de la línea de pobreza.
- Distribución personal del ingreso.

Fuentes de información para elaboración de indicadores de demanda laboral
Consejo de Profesionales de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCE).

Se hará uso de la información acerca del índice de demanda laboral en Córdoba suministrada por el Consejo de Profesionales de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCE). Dicho índice se elabora en base a un relevamiento de los avisos clasificados de los días domingo publicados en el diario local La Voz del Interior y utiliza como período base el promedio mensual del año 2000.

Centro de Investigación en Finanzas de la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT)

El Centro de Investigación en Finanzas (CIF) de la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT) lleva a cabo el estudio periódico del mercado de trabajo argentino y de la actividad económica general. El Índice de Demanda Laboral (IDL) mide la actividad del mercado de trabajo y de las condiciones económicas en general, a través de la cantidad de avisos publicados en los diarios Clarín y La Nación

Según el CIF es una herramienta de gran importancia a la hora de anticipar los movimientos de la economía argentina por ser un índice de fácil construcción y rápida disponibilidad.

Tarea 2: Diseño de contenidos para el Boletín de Indicadores Laborales; hojas divulgativas, notas de prensa, folletos institucionales, estudios sectoriales y poblacionales.

En esta sección se presenta la información que debe estar contenida en el Boletín de Indicadores Laborales, las hojas divulgativas, notas de prensa, folletos institucionales, y en los informes sectoriales y poblacionales a ser presentados en el marco de tareas del Observatorio Laboral Córdoba, a los fines de su publicación y divulgación.

Asimismo, se realiza una mención específica sobre las características particulares de cada uno de éstos productos y el público al cual se encuentran orientados. Finalmente, se detallan las fuentes informativas de donde surgen los insumos necesarios para su producción y se detallan aspectos metodológicos vinculados a la manera en que corresponde procesar a diferentes datos estadísticos útiles para la elaboración de los informes citados.

Fuentes disponibles de información y procesamiento de datos

En función de la información pública disponible en lo que respecta a la evolución de variables referidas a la evolución de indicadores del mercado laboral y la situación de empleo, el análisis económico sectorial y la situación socio-económica y de hábitat de la población, tanto de la provincia de Córdoba como a nivel nacional, se realiza una selección de indicadores y fuentes de información pertinentes con los objetivos de los informes propuestos.

De esta manera, las fuentes de información seleccionadas son: a) Encuesta Permanente de Hogares (EPH), b) Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), c) Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de la Nación, d) Declaraciones de empresas al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), publicadas por medio del Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (MECON), e) Consejo de Profesionales de Ciencias Económicas de la Provincia de Córdoba (CPCE), y d) Centro de Investigación en Finanzas de la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT).

El procesamiento, sistematización y análisis de los indicadores sectoriales y poblacionales considerados será una tarea orientada y guiada por los responsables de producción y análisis de informes sectoriales y poblacionales, respectivamente. En las tareas número cuatro (4) y ocho (8) del presente informe se establecen, correspondientemente, las referencias explícitas que asocian a cada una de las fuentes de información citadas con los respectivos indicadores tenidos en cuenta para el análisis sintético del mercado laboral y para la realización de los informes sectoriales y poblacionales.

En ciertos casos será necesaria la realización de procesamientos estadísticos de carácter descriptivo, particularmente referidos al empleo de microdatos correspondientes a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC. Para este trabajo, el equipo técnico encargado de la producción de los informes correspondientes utilizará programas computacionales de análisis estadístico (programas STATA y SPSS). Para las demás fuentes de información comentadas los datos que sirven de insumo para el análisis se encuentran disponibles en formato Excel.

Una vez recopilada y actualizada la información disponible se procede al procesamiento y análisis de los datos. A partir de las conclusiones que puedan extraerse de la exploración cuantitativa de los indicadores seleccionados se permitirá la elaboración de un diagnóstico sectorial, poblacional y de situación del mercado laboral, pudiendo evaluar eventuales previsiones y proyecciones sobre los mismos, dimensionando las consecuencias sociales y sectoriales de las situaciones que sean encontradas.

Boletín de Indicadores Laborales

Este boletín informativo detalla información cuantitativa de manera simple y esquemática, referida a los indicadores que dan cuenta, esencialmente, del estado de situación y perspectivas del mercado de trabajo en la Provincia de Córdoba.

Asimismo, en la tarea número dieciocho (18), que refiere al diseño de contenidos del Boletín de Indicadores Laborales, se especifica, con un mayor nivel de detalle, la estructura tentativa que debe reunir este Boletín.

Los datos suministrados por el Boletín de Indicadores Laborales se encuentran principalmente avocados a la difusión entre los integrantes de las mesas de diálogo sectorial, así como también a las diversas unidades que componen la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional. A partir de este diagnóstico, tarea complementada con los informes sectoriales y poblacionales, podrá tenerse un panorama acabado de la situación actual y las tendencias del mercado de trabajo en Córdoba. Asimismo, esto sirve de insumo para el diseño de cursos de formación profesional y nuevas alternativas de programas de empleo en el marco de la tarea desarrollada por la Agencia.

Por otro lado, estos datos también se orientarán a otros ministerios y dependencias del gobierno provincial, de manera que se favorezca un trabajo conjunto en pos de mejorar la empleabilidad de los ciudadanos en Córdoba. Finalmente, los datos serán de público conocimiento al ciudadano, a través del sitio web de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

Hojas divulgativas

Tienen como finalidad dar a conocer los avances realizados por el Observatorio Laboral de Córdoba, lo cual incluye: los lanzamientos de los informes sectoriales y poblacionales, la actualización de los indicadores en el boletín de indicadores laborales, los cursos de formación generados a partir de la información suministrada, la trascendencia e impacto de esta información como insumo para las mesas sectoriales, entre otros.

Tienen como destinatarios principales a las unidades que forman parte de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional, y las demás dependencias del gobierno provincial. Su formato será menos extenso que el de los folletos institucionales y sólo contendrá los títulos de las noticias destacadas, con una breve descripción de las mismas.

Notas de prensa

Se publicarán digitalmente a través del portal de prensa del gobierno de la provincia de Córdoba y del sitio web de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional. Se presentarán en la página de inicio (portada) del sitio web

de la Agencia en forma de lista con una foto en miniatura y con una breve descripción de la noticia en cuestión.

A diferencia de las hojas divulgativas, en las notas de prensa se presenta información en un formato más extenso. Los tópicos estarán referidos a los lanzamientos de informes sectoriales y poblacionales, la actualización del Boletín de Indicadores Laborales, además de noticias relacionadas con la manera en que la información producida en sus diversas modalidades sirve de insumo para otras áreas de la Agencia de Empleo.

Folletos Institucionales

Estarán destinados exclusivamente a las distintas dependencias del gobierno provincial, y en especial a las distintas unidades que conforman la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, así como también para ser entregados en mano a visitantes de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional y en reuniones / eventos realizados por la Agencia.

Tendrán un tamaño de 13 cm por 15 cm. Contendrán información acerca de la cantidad de informes publicados, las principales conclusiones obtenidas por los informes elaborados, y un cuadro resumen de los indicadores laborales.

Informes Sectoriales y Poblacionales

Tienen como público objetivo principalmente las mesas de diálogo sectorial y demás unidades que componen la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

Detallan acabadamente información referida a los indicadores sectoriales y poblacionales del mercado laboral. Incluyen además, cuadros, gráficos e interpretaciones de los mismos.

En la tarea cuatro (4), cinco (5), ocho (8) y nueve (9) se detallan los indicadores a ser considerados, sus fuentes de información y el diseño gráfico correspondiente a cada uno de éstos informes.

B) Diseño de contenidos de Informes Sectoriales

Tarea 3: Reuniones y entrevistas con expertos y representantes en Mesas de Diálogo Sectorial (empresarios, Estado, sindicatos, organizaciones sin fines de lucro), para la indagación de las necesidades de investigación sectorial en 6 sectores económicos priorizados.

La Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional apoya los procesos de fortalecimiento de la competitividad en sectores de actividad identificados como prioritarios, en el marco del diálogo social y la articulación entre distintas áreas del Estado. Es por ello que también busca la conformación de mesas de diálogo sectorial.

Las mesas de diálogo sectorial se definen como espacios de concertación, en donde participan representantes de los distintos sectores productivos y la integran: empresarios, representantes de los trabajadores (sindicatos y asociaciones), y representantes de los organismos del gobierno provinciales, junto a equipos técnicos de la Agencia. En todas las mesas, generalmente en representación de las empresas, si existe una cámara que las agrupe van representantes de la cámara; en el caso de la representación de los trabajadores, se privilegia llamar a sindicatos; y en el caso de los representantes del gobierno, se convoca a miembros de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, ministros de educación en determinados casos, o funcionarios afines al sector.

Estas mesas constituyen ámbitos de intercambio, discusión y trabajo conjunto, en pos de obtener información acerca de la evolución, desarrollo y perspectiva de los sectores económicos, desde la mirada de los propios actores intervinientes en los procesos socio-productivos.

Con los resultados de los intercambios de diálogo en las mesas, se identifican los rasgos constitutivos de la dinámica ocupacional de un sector; los roles profesionales que el sector evalúa como críticos en términos de formación y empleo - fundamentado esto en el crecimiento y cambio productivo; la consiguiente necesidad de trabajadores capacitados; la introducción de nuevas tecnologías; y el desarrollo de procesos de innovación organizacional; etc.-

La información obtenida es utilizada como insumo para el resto de las unidades que forman parte de la Agencia de Promoción de Empleo y

Formación Profesional, en particular será un insumo fundamental para el diseño de programas de formación, capacitación, calificación y perfeccionamiento. Asimismo, se utilizará para la elaboración de un catálogo general oficial de títulos y certificaciones de formación profesional que establezca criterios para clasificar las distintas ofertas formativas (existentes y futuras), en conformidad con la normativa nacional, según figuras y niveles de calificación.

De esta manera, sus objetivos serán:

- Identificar las áreas críticas de formación y los perfiles requeridos que apunten a un mayor volumen y calidad de los procesos productivos.
- Promover el empleo y alentar el desarrollo de acciones de formación profesional que acompañen las apuestas estratégicas de desarrollo de los sectores.
- Evaluar la demanda de calificaciones y perfiles para mantener actualizados los contenidos curriculares de los que hoy dispone el Sistema formativo en general.
- Promover la formación en competencias y la acreditación y certificación de saberes.

Cabe destacar que las diversas Mesas de Diálogo Sectorial poseen un carácter dinámico, es decir que a lo largo del tiempo se van desarrollando sucesivas reuniones en las que se van sumando nuevos actores representantes del sector del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores.

En este sentido se llevaron a cabo reuniones con los expertos y representantes de las Mesas de Diálogo Sectorial que fueron identificadas oportunamente por la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional como los entornos productivos con mayor potencialidad para el desarrollo económico a mediano y largo plazo de la provincia de Córdoba.

Las reuniones citadas se efectuaron bajo la imperiosa necesidad de indagar las necesidades de información estratégica que requieren estos sectores, las principales dificultades que enfrentan en la actualidad y la evaluación real de sus oportunidades de expansión y desarrollo desde una

perspectiva local, dando lugar al progreso de las diferentes regiones que componen la geografía provincial.

En base a estos encuentros se pretende que el Observatorio Laboral de Córdoba se esgrima como el ámbito en el cual dichos requerimientos sean canalizados mediante la producción, organización, sistematización y coordinación con otras entidades del Estado provincial.

Los seis sectores económicos priorizados son los que siguen a continuación:

- Automotriz/Metalmecánica
- Construcción
- Energía Eléctrica
- Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)
- Textil
- Turismo

Para ello se contó con la presencia de coordinadores para cada una de las mesas sectoriales. Cabe destacar que los mismos se desempeñan laboralmente y son expertos en los sectores correspondientes.

Sector Automotriz/Metalmecánica

Este sector está compuesto por un conjunto de actividades manufactureras, que utilizan en mayor o menor medida productos de la siderurgia y/o sus derivados como insumos, aplicándoles a los mismos algún tipo de transformación, ensamble o reparación.

Del mismo modo, forman parte de esta industria las ramas electromecánicas y electrónicas, que han cobrado un dinamismo singular en los últimos años con el avance de la tecnología.

La industria metalmecánica es un eslabón fundamental en el entramado productivo de una nación debido a su contenido tecnológico, su valor agregado y por su articulación con distintos sectores industriales. En este sentido, todos los países con desarrollo industrial avanzado cuentan con sectores metalmecánicos consolidados.

De este modo, este sector podría ser considerado como una “industria de industrias”, dado que provee de maquinarias e insumos fundamentales para la mayoría de las actividades económicas para su reproducción, entre ellas, la industria manufacturera, la construcción, el complejo automotriz, la minería y la agricultura, entre otros. Igualmente, produce bienes de consumo durables que son esenciales para la vida cotidiana, como heladeras, cocinas, estufas, artefactos de iluminación, equipos de refrigeración y electrónicos, entre otros. La gran parte de ellos son fabricados con una sustancial participación de insumos nacionales, siendo de esta manera también un sector clave para otras actividades económicas.

Es así que la Industria Metalmeccánica opera de manera decisiva sobre la generación de empleo en la industria, requiriendo la utilización de diversas especialidades de operarios, mecánicos, técnicos, herreros, soldadores, electricistas, torneros, ingenieros, profesionales. Adicionalmente, impulsa la producción de otras industrias, tanto aquellas que son intensivas en mano de obra como aquellas que no lo son, como la industria siderúrgica.

Por otro lado, genera la necesidad de integrar las cadenas de valor, dando lugar a la difusión del conocimiento conjuntamente con universidades e institutos públicos, haciendo posible la existencia de importantes espacios de integración nacional, tanto a nivel de la producción como del sistema de innovación nacional.

De esta manera, el sector gravita en forma determinante sobre el proceso de reproducción material de la economía: la inversión y el conocimiento. En consecuencia, su desempeño no sólo define las trayectorias de crecimiento sino también su sustentabilidad en el largo plazo, constituyendo un sector estratégico para el desarrollo.

En los últimos dos siglos la industria ha jugado un papel preponderante en el crecimiento económico de las naciones y ha sido por tanto la principal destinataria de políticas estatales que la fortalezcan.

La importancia del sector a nivel nacional puede ser explicada por el hecho de que el complejo metalúrgico representa un cuarto del Valor Agregado

de la industria nacional, y un 4,2% del PBI. En la provincia de Córdoba, por otro lado, dicha industria representa un tercio del Valor Agregado Industrial. Además, la industria Metalmecánica en Córdoba significa el 82% del valor de la producción metalúrgica (a nivel nacional, esta participación es del 66%). Otro dato relevante es que la industria Metalúrgica representa alrededor del 7,5% del PBI.

Reuniones y entrevistas

La Mesa Sectorial contó con la presencia de Roberto Avilia, Vocal de Directorio de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, Ángel Tello, Secretario General Adjunto de SMATA, y Sergio Ludueña, Secretario de Cultura y Capacitación de SMATA; Gabriel Mocci; Secretario General de AMUPTRA, y directivos de VOLKSWAGEN Argentina, NEMAK Argentina, FPT Industria Argentina; TARANTO, entre otros. Asimismo se contó con la participación de personal técnico y docente de la Agencia, y de diferentes áreas del Gobierno provincial involucradas con la temática sectorial.

El coordinador de esta mesa sectorial fue el señor Raúl Vigliocco, quien actualmente es Director del Centro de Desarrollo Regional Amadeo Sabatini (CEDER Córdoba) y es responsable de la Unidad de Proyectos Especiales en la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

A fin de identificar las necesidades del sector, se realizaron reuniones en las que se abordaron cuestiones relativas a la demanda laboral del sector, el nivel de capacitación que se requiere, las principales dificultades que afronta el sector, y la necesidad de desarrollar distintos planes de acción que lo favorezcan.

A partir de los datos obtenidos fue posible definir los indicadores que les serán útiles para realizar estudios e interpretaciones como medio para delimitar cursos de acción para la mejora en términos del mercado de trabajo.

Conclusiones preliminares

Entre las dificultades que enfrenta el sector se destaca la escasez de trabajadores con capacidades técnicas. La mano de obra capacitada,

representa un inconveniente, debido a que la tecnología ha dado un gran salto, y las instituciones educativas no han acompañado esta evolución. Los representantes de este sector destacaron que existe un fuerte desinterés por parte de la población a la hora de optar por una de las alternativas de la educación técnica.

Algunas empresas optan, al tomar un nuevo operario, capacitarlo en determinado sector, por medio de una inducción realizada por otro operario con más antigüedad y con ciertas habilidades ya desarrolladas. Este proceso lleva tiempo y además el sector donde se desarrolla esa actividad presenta una pérdida de productividad, debido a que el operario especialista tiene que dedicarle parte de su tiempo a instruir al nuevo operario.

En este sentido, señalan que para poder reducir este problema es importante contar con datos de fácil acceso acerca de las características del mercado de trabajo, específicamente en relación al sector automotriz y metalmecánico. Dichos datos permitirán producir información que posibilitará la formulación de planes de capacitación que tengan en consideración los propósitos y metas de la actividad, además de los recursos para implementarla.

Se apuntó a que una posible solución puede ser –basándose en el estudio de indicadores del sector- la formulación de planes de acción para una mayor articulación entre el sistema educativo y la industria a fin de adaptar el estudio a las capacidades del sector.

Sector de la Construcción

La actividad de la construcción es uno de los sectores productivos que más aporta al crecimiento de las economías de los países y regiones. Es un sector de suma importancia no solo por la gran cantidad de empresas y trabajadores que involucra de forma directa, sino también por su efecto dinamizador en una variada gama de insumos que el propio desarrollo de la actividad demanda. Por otra parte, y esto es altamente relevante, es una actividad intensiva en la ocupación de mano de obra, lo que se constituye en un factor clave para la definición de políticas que permitan asegurar altos niveles de empleo.

La fuerte dependencia de las condiciones macroeconómicas ha arrastrado al sector a grandes oscilaciones en su evolución, registrando altas tasas de crecimiento y profundas depresiones en un corto espacio de tiempo.

La construcción es considerada a nivel mundial dentro de las actividades económicas más demandantes de mano de obra y ejerce un efecto multiplicador en la economía.

Reuniones y entrevistas

La mesa del sector de la construcción estuvo integrada por representantes de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), representantes de la Fundación UOCRA, representantes del Colegio de Arquitectos, del Centro de Constructores, y representantes de la Cámara de la Construcción. Del mismo modo, estuvo presente Roberto Avilia, Vocal de Directorio de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

En este caso, es importante destacar que ya se han definido ciertos lineamientos para el sector de la construcción a nivel nacional, por lo que particularmente en este caso lo que se pretendió hacer a través de la Mesa de Diálogo Sectorial es una adaptación a la realidad local.

A fin de identificar las necesidades del sector y poder definir los indicadores que les serán útiles para realizar estudios e interpretaciones como medio para delimitar cursos de acción para la mejora en términos del mercado de trabajo, se realizaron reuniones en las que se abordaron las siguientes cuestiones: dificultades que atraviesa el sector, nivel de capacitación requerida para el desempeño de las tareas y necesidad de desarrollar planes de acción que favorezcan al sector.

Conclusiones preliminares

Las empresas coincidieron en que una de las principales dificultades que atraviesa el sector es el bajo nivel de instrucción, de calificación ocupacional y de ingresos. Otras cuestiones preocupantes son los accidentes de trabajo y la rápida caída en las fases recesivas del ciclo económico.

La mesa sectorial concluyó en que si bien la mano de obra que participa del sector posee en términos generales bajo nivel de instrucción, calificación e ingresos, es necesario que esto se revierta. Lo anterior no sólo incidiría en nivel de la productividad, sino que se espera que también tenga un efecto positivo en la cantidad de accidentes de trabajo.

Como información que les resultaría importante tener al alcance destacan la cantidad de accidentes en lugares de trabajo, el nivel de capacitación de los trabajadores y aquellos datos que tienen que ver con los costos de la producción. Asimismo, se destaca el impacto de la inversión e infraestructura en el nivel de empleo.

Otra cuestión relevante es que los trabajadores perciben que a partir de las innovaciones técnicas ocurridas en el sector se han producido dos efectos contrapuestos: por un lado, las tareas desarrolladas por los trabajadores les exigen menores esfuerzos físicos; por otro lado, se les demanda mayores esfuerzos intelectuales en relación a la posibilidad de adaptarse a los requerimientos de las nuevas máquinas.

Los cambios tecnológicos que afectan a los procesos de trabajo y producción han producido cambios en lo referido a las competencias demandadas a los trabajadores. Esto se advierte en lo referido a las nuevas capacidades requeridas a los trabajadores para el manejo de las máquinas incorporadas. En este contexto, son los cursos de capacitación las herramientas necesarias que deben acercarse a los trabajadores que pretendan mantenerse en actividad en el sector, y, más aún, a aquellos que poseen dificultades para reinsertarse en el mercado de trabajo en esta rama de la industria.

Sector de la Energía Eléctrica

Esta "Mesa Sectorial de Energía", estuvo conformada por la Federación de Cooperativas Eléctricas y de Obras y Servicios Públicos Limitada de la Provincia de Córdoba (FECESCOR), la Federación Argentina de Cooperativas de Electricidad y otros Servicios Públicos Limitada (FACE), La Agencia de Promoción de Empleo, Ministerio de Educación, Ministerio de Educación de la

Provincia, Ministerio de Energía, la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (EPEC), el Colegio de Ingenieros Especialistas, y la Cooperativa de Río III. Quien coordinó esta mesa fue el Ingeniero Juan Carlos Baletti.

A fin de identificar las necesidades del sector y poder definir los indicadores que les serán útiles para realizar estudios e interpretaciones como medio para delimitar cursos de acción para la mejora en términos del mercado de trabajo, se realizaron reuniones en las que se abordaron las siguientes cuestiones: dificultades que atraviesa el sector, nivel de capacitación requerida para el desempeño de las tareas y necesidad de desarrollar planes de acción que favorezcan al sector.

Conclusiones preliminares

Con respecto a las dificultades que está atravesando el sector, se destacó en la reunión el tema de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo en el sector, por lo que se propuso avanzar en planes para reducirlos, a partir de la actuación conjunta y articulada con los Centros de Desarrollo Regional (CEDER).

Por otro lado, se señaló la importancia de la capacitación técnica de las personas que trabajan en el sector. A raíz de la discusión acerca de las temáticas que serían de importancia abordar en futuros talleres de formación profesional, se destacaron temáticas sobre nociones de electricidad, así como formación en higiene y seguridad para 2000 trabajadores en instalaciones eléctricas en baja tensión.

La actuación del Ministerio de Educación de Córdoba fue fundamental dado que se avanzó en una propuesta especial para que las personas que se desempeñan en este sector puedan finalizar el nivel primario y secundario de manera optativa, a través de exámenes libres y tutorías.

Sector Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

En este caso, Bernardo Hoffman fue el coordinador de la mesa sectorial. Bernardo Hoffman se desempeña como Asesor de Presidencia de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional. Anteriormente, fue

coordinador general del programa de capacitación para el sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, así como también para el sector de energía y electricidad en la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

La mesa sectorial estuvo integrada por el secretario de Industria Fulvio Arias, el presidente de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, Juan Grosso, autoridades de ministerios de Industria, Comercio y Minería, Ciencia y Tecnología, Educación, representantes del Clúster Córdoba Tecnología, la CIIECA, INTEL, Motorola Mobility, la Cámara de Contact Centers (CESCT) y de la Universidad Tecnológica Nacional Regional Córdoba y Regional San Francisco, Universidad Blas Pascal, Universidad Siglo 21 y la Universidad Nacional de Córdoba.

Con el objeto de identificar las necesidades del sector y así definir los indicadores que serán de utilidad para poder realizar estudios e interpretaciones como insumo para delimitar cursos de acción para la mejora en términos del mercado de trabajo, se realizaron reuniones en las que se abordaron las siguientes cuestiones: dificultades que atraviesa el sector, nivel de capacitación requerida para el desempeño de las tareas y necesidad de desarrollar planes de acción que favorezcan al sector.

Conclusiones preliminares

A raíz de las discusiones se llegó a dos conclusiones principales. La primera tiene que ver con que Córdoba estaría perdiendo puestos de empleo de lo que tenía con respecto a otras provincias, y por caídas de factores de competitividad. A su vez, a nivel nacional, la Argentina estaría perdiendo puestos con respecto a Colombia y Perú.

La segunda conclusión de relevancia fue que el Contact Center a ha pasado a ser el primer empleo de muchos jóvenes. Además, se concluyó en que el objetivo estratégico fundamental es mejorar los estándares de calidad.

Por otro lado, se destacaron los avances en el sector, sobre todo por el trabajo que está desarrollando el Cluster Córdoba Tecnología. Sin embargo, también se reconocieron ciertas dificultades como la falta de mano de obra

especializada. Para atender lo anterior, sería necesario poder realizar actividades de formación en las temáticas.

Por otro lado, hubo consensos referidos a la necesidad de acompañar los procesos de cambio e innovación en la industria, en los servicios, la educación y en el gobierno con la implementación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs).

Sector Textil

La relevancia de este sector radica en el espectacular crecimiento del empleo que ha generado en los últimos años. Según el IERAL de Fundación Mediterránea, para el año 2011, a nivel nacional, este sector dio lugar a una mayor cantidad de puestos de empleo que otros sectores destacados de la economía nacional y/o provincial, como por ejemplo, el sector automotriz. Lo anterior también se refleja a nivel provincial, hecho que da cuenta de la importancia que el sector bajo estudio tiene para el aparato productivo y el tejido social provincial.

La mesa estuvo integrada por Juan Grosso, en representación de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, representantes de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina (AOT) y en representación del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI), Diana Muñoz. Además, estuvo coordinada por la asesora de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, Marcel Peralta.

Es importante mencionar un espacio de diálogo sectorial textil es una iniciativa estratégica que permite la articulación de actores, así como de recursos públicos y privados para la promoción de la formación profesional y el empleo decente. Esta iniciativa permite además favorecer a mejores oportunidades en el mercado laboral.

Con el objeto de identificar las necesidades del sector y así definir los indicadores que serán de utilidad para poder realizar estudios e interpretaciones como insumo para delimitar cursos de acción para la mejora en términos del mercado de trabajo, se realizaron reuniones en las que se

abordaron las siguientes cuestiones: dificultades que atraviesa el sector, nivel de capacitación requerida para el desempeño de las tareas y necesidad de desarrollar planes de acción que favorezcan al sector.

Conclusiones Preliminares

Se evidencia como problemática del sector la falta de mano de obra capacitada y la carencia de algunos perfiles profesionales acordes a las nuevas tecnologías incorporadas, tanto en cuanto a la operación de equipos como en cuanto al mantenimiento de los mismos.

Al mismo tiempo, no existe en la provincia una oferta de formación profesional acorde a esta demanda, razón por la cual las empresas deben invertir en la capacitación de su personal, con resultados dispares.

Se planteó también la heterogeneidad del sector, la falta de comunicación entre los distintos actores, con la consiguiente falta de información sobre temas de interés general; y la ausencia de un órgano gremial de las empresas del sector.

También se habló que la problemática no sólo está dada por la falta de competencias técnicas, sino que además los empleados no cuentan con las suficientes competencias vinculadas a la “cultura del trabajo”.

En particular:

- Fuerte presencia de unidades económicas de pequeña escala. Heterogeneidad inter firmas.
- Actividades preponderantes: producción de bolsas y ‘big bags’; producción de elementos de seguridad (cintas y lingas, uniformes de trabajo, etc.); artesanías (ponchos, etc.).
- Se ha constatado cierta concentración geográfica en las localidades de Capital, Alta Gracia y Río Cuarto.
- Las empresas participantes del encuentro han manifestado dificultades para tomar operarios de costura para terminación de prenda, y operarios para tejido; asimismo se verifica la ausencia de mecánicos idóneos para el mantenimiento de equipos. En términos más amplios, se identifica como

problema la ausencia de carreras terciarias o universitarias vinculadas al sector textil en la provincia.

- La ausencia de una oferta institucional para formación profesional del sector es asumida por las empresas, desarrollando sus propios programas de capacitación para su personal. Pero al mismo tiempo, sería bien recibida una oferta sistemática de formación actualizada y de calidad desde el Estado.

Sector Turismo

Se puede definir al turismo como aquel conjunto de actividades realizadas por personas durante sus viajes y estancias en lugares diferentes de su entorno habitual por un período consecutivo inferior a un año. Asimismo, estas actividades se realizan con fines de ocio, negocios u otros motivos, no relacionados con el ejercicio de una actividad remunerada en el lugar visitado.

Según la Dirección General de Estadística y Censos de la Provincia de Córdoba, el turismo tiene una importante relevancia como motor de arrastre económico que genera economías de escalas y favorece el desarrollo económico y social de las regiones.

La misma fuente señala que es difícil delimitar concretamente el ámbito del turismo dado que abarca una gran cantidad de sectores de la realidad económica, transformándose de esta manera en lo que se denomina un sector transversal de los restantes. Dada sus características intrínsecas, es una actividad proclive a la generación de ingreso y empleo.

Tradicionalmente, los registros estadísticos sobre el sector del turismo se basaron en las frecuencias de entrada de turistas y de jornadas de pernотaciones. Sin embargo, en los últimos años ha surgido la necesidad de contar con información más precisa a fin de medir la incidencia del turismo en la generación de empleo, así como en la contribución del turismo en la producción de bienes y servicios.

Analizar este sector es fundamental si tenemos en cuenta que la provincia de Córdoba es uno de los principales destinos turísticos del país.

Reuniones y entrevistas

La encargada de coordinar las entrevistas y reuniones con empresas del sector de Turismo fue Paola Menossi. Actualmente es Coordinadora Sectorial Turismo en Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional de la provincia de Córdoba. Entre sus labores se destaca la coordinación de la mesa sectorial de turismo y comercio, la planificación de estrategias de Formación Profesional en todo el territorio provincial, además de llevar a cabo relaciones institucionales con las diversas asociaciones y cámaras que agrupan a los actores del sector, tanto en el ámbito empresarial como gremial.

Los representantes de este sector fueron: los ministros de Educación, Walter Grahovac y el de Trabajo, Omar Dragún; el presidente de la Agencia Córdoba Turismo, Gustavo Santos; el presidente de la Cámara de Turismo de la Provincia de Córdoba, Enrique Finochietti y el propio Grosso. Además, estuvieron presentes el secretario General de la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina, seccional Córdoba, Néstor González; el presidente de la Federación Comercial de Córdoba (FEDECOM), Rubén Martos; el vice-presidente de la Asociación Cordobesa de Agencias de Viaje (ACAV), Gustavo Pfleger, entre otras autoridades.

Con el objeto de identificar las necesidades del sector y así definir los indicadores que serán de utilidad para poder realizar estudios e interpretaciones como insumo para delimitar cursos de acción para la mejora en términos del mercado de trabajo, se realizaron reuniones en las que se abordaron las siguientes cuestiones: dificultades que atraviesa el sector, nivel de capacitación requerida para el desempeño de las tareas y necesidad de desarrollar planes de acción que favorezcan al sector.

Conclusiones preliminares

Los representantes del sector turístico, ven con optimismo el mercado laboral turístico/hotelero y con perspectivas de crecimiento. En términos generales, subsiste un mercado de trabajo que ocupa mayoritariamente a mujeres, cuyo desempeño está relacionado con tareas que son extensión del

trabajo doméstico, aunque los establecimientos de mayor tamaño presentan una proporción de personal de ambos sexos más pareja.

Por otro lado, las reducciones de personal no han sido demasiado pronunciadas debido a la temporalidad que es típica de la actividad. De este modo, subsiste la ocupación formal de una mínima planta de personal anual, y otra, más informatizada e intermitente.

Las principales dificultades que enfrenta ese sector son: la inestabilidad laboral, la falta de beneficios sociales, la extensa jornada laboral, etc. Lo mencionado son todos elementos que hacen a condiciones de trabajo altamente precarias especialmente para las mujeres que, en todos los establecimientos, pero más pronunciadamente en los hoteles chicos son las más afectadas.

Tarea 4: Selección de categorías de análisis y de información que contendrán los seis informes sectoriales.

A partir del análisis de diversos indicadores relativos a la ocupación, el empleo y la dinámica del mercado laboral, se le llevarán a cabo informes sectoriales con una periodicidad bimestral, produciéndose un total 6 informes sectoriales al año.

Estos informes contarán con información oportuna y actualizada, de manera que conjuntamente permitan trazar un panorama del desenvolvimiento del mercado laboral en la provincia de Córdoba en términos sectoriales, en perspectiva comparada a otras regiones y al contexto nacional.

En lo que sigue se presentan los indicadores fundamentales que serán considerados, atendiendo a las necesidades de los sectores económicos priorizados en función de aspectos estratégicos y al desarrollo de mesas sectoriales en que pudo convocarse al sector productivo con presencia regional en diferentes entornos de la provincia de Córdoba, haciendo hincapié en las caracterizaciones propias de su dinámica laboral y a la situación productiva de los mismos en el contexto económico provincial.

Evolución del empleo registrado privado según sector económico y rama de actividad

Permite indagar acerca de la creación y destrucción de puestos de trabajo según rama de actividad en la provincia de Córdoba, así como también el nivel de calificación de los puestos de trabajo y el tamaño de las empresas en que éstos puestos de empleo se localizan.

Esta información proviene de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) llevada a cabo por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la Nación, en la cual se realiza un relevamiento en forma mensual sobre empresas privadas con 10 o más trabajadores registrados en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

El relevamiento comprende a todo el personal que trabaja en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación; personas empleadas a tiempo completo y a tiempo parcial; excluyendo a los propietarios (patrones de establecimientos productivos) y a los trabajadores familiares no remunerados.

Asimismo, la cobertura sectorial de la encuesta comprende todas las ramas de actividad correspondientes a cada sector, con excepción de las actividades primarias.

En cuanto a la evolución del empleo según el tamaño del establecimiento, este indicador permite identificar qué tipo de empresas intervienen en la creación de puestos de trabajo sobre cada provincia y región.

La EIL permite caracterizar la calificación de los trabajadores ocupados entre: a) calificación “profesional y técnica”, la cual refiere al desempeño de tareas que exigen un determinado nivel de capacitación, provisto en ámbitos educativos formales o en la propia unidad productiva; b) “calificación operativa”, que corresponde a tareas para las que se requieren habilidades manuales, de rapidez y atención, entre otras características (destrezas adquiridas a base de acumulación de experiencia laboral y/o capacitaciones de menor especificidad); y c) “sin calificación”: que refiere a puestos de empleo cuyas tareas programadas no requieren de habilidades o conocimientos específicos previos, sino que pueden ser ejecutadas por el trabajador tras una breve instrucción elemental.

Por último, la caracterización y evolución del empleo según la rama de actividad (industria manufacturera; electricidad, gas y agua; construcción; comercio, restaurantes y hoteles; transporte almacenaje y comunicaciones; servicios financieros y a las empresas; servicios comunales, sociales y personales) permite identificar y dar seguimiento a los niveles de creación y destrucción de puestos de empleo en las diferentes esferas que componen el entorno productivo provincial, en perspectiva con otras regiones.

Expectativas empresarias y puestos vacantes

La información acerca de este indicador también proviene del relevamiento realizado por el Ministerio de Trabajo de la Nación a través de la Encuesta de Indicadores Laborales. En este sentido, el indicador propuesto intenta captar las tendencias esperadas en materia productiva y laboral para el trimestre siguiente al momento en que se efectúa el relevamiento, acorde a la visión del sector empresario y sus expectativas. Esto permite un análisis que busque observar la correspondencia existente entre las perspectivas de las empresas y el comportamiento efectivo del mercado de trabajo.

Evolución y caracterización de la cantidad de empresas

Este indicador muestra la cantidad de empresas por sector de actividad existente en la provincia de Córdoba, en perspectiva a otras regiones y la realidad nacional. De esta manera, el indicador permite conocer cuál es el sector económico de mayor peso en términos de cantidad de establecimiento, referencia que puede ser considerada con la capacidad de generación de puestos de trabajo (cantidad de puestos de empleo) de cada sector y rama de actividad. El mismo se obtiene a partir de la información suministrada por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación, aunque al respecto, cabe aclarar que el indicador se actualiza con periodicidad anual.

Remuneraciones de trabajadores registrados según rama de actividad

Información que surge de informes elaborados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial. Permite conocer la evolución en la remuneración promedio de los trabajadores registrados según la rama de actividad, por provincia, región y en el contexto nacional.

Evolución en la cantidad de puestos de empleo asalariados registrados (tanto en el sector público como privado), según sector y rama de actividad y por tamaño del establecimiento

Información que surge de los datos proporcionados por el Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (MECON) en forma trimestral. La misma proviene del informe declarativo de empleo e ingresos publicado en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en función de las declaraciones vertidas al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Costo salarial promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento

Información que surge de los datos proporcionados por el Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (MECON) en forma trimestral. La misma proviene del informe declarativo de empleo e ingresos publicado en el Instituto

Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en función de las declaraciones vertidas al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Este indicador permite obtener el costo salarial que en promedio es asumido por las empresas para el sostenimiento de sus plantillas de trabajadores, según el caso analizado y la provincia/región en cuestión.

Remuneración bruta promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

Información que surge de los datos proporcionados por el Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (MECON) en forma trimestral. La misma proviene del informe declarativo de empleo e ingresos publicado en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en función de las declaraciones vertidas al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Permite conocer el valor de remuneración bruta promedio que perciben los trabajadores asalariados registrados, según el caso analizado y la provincia/región en cuestión.

Remuneración neta promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

Información que surge de los datos proporcionados por el Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (MECON) en forma trimestral. La misma proviene del informe declarativo de empleo e ingresos publicado en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en función de las declaraciones vertidas al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Da cuenta del salario “de bolsillo” que perciben en promedio los trabajadores asalariados registrados vinculados a cada sector, rama productiva y la provincia/región en cuestión.

Incidencia de puestos de empleo precarios (en el sector privado) por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento – definición basada en criterios internacionales delineados por Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Información calculada sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC trimestralmente. La definición estima, sobre el total de ocupados, cuántos de ellos se desarrollan en puestos de empleo “precarios”, definiendo como tales a aquellos en que el trabajador esté en situación asalariada sin aporte jubilatorio, a los cuentapropistas sin calificación profesional y retribución por debajo de estándares determinados, a los patrones de establecimientos hasta 5 empleados con calificación no profesional y baja retribución y a los trabajadores familiares sin remuneración. Se calcula en base al porcentaje de ocupados, sobre la base de microdatos proporcionados por la EPH de INDEC en forma trimestral.

Incidencia de puestos de empleo asalariados no registrados (a nivel total y sobre el sector privado) por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

Información calculada sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC trimestralmente. La definición estima, sobre el total de asalariados, a que proporción de ellos no se les realizan los correspondientes aportes previsionales al SIPA u otro sistema previsional según el caso.

Diferencias salariales entre asalariados registrados y asalariados no registrados (total y sector privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

Información calculada sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC trimestralmente. La definición estima las diferencias en retribuciones salariales netas que perciben los trabajadores asalariados registrados respecto a sus pares que transitan por la informalidad laboral, por sector y rama de actividad, a nivel provincial y regional, considerando además diferencias salariales entre trabajadores por

diferencias en el tamaño de establecimiento en que éstos trabajadores se desempeñen.

Incidencia de diferentes niveles de calificación requerida para la ocupación de puestos de empleo – Indicador considerado sobre el total de trabajadores ocupados (sector público y privado), según sector y rama de actividad y de acuerdo al tamaño del establecimiento en que se desarrollen.

Información calculada sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC trimestralmente. La definición estima la proporción de trabajadores ocupados entre los cuales se requiere determinado nivel de calificación para el ejercicio de su actividad laboral diaria en su puesto de empleo ocupado. En esta clasificación se distingue entre: Calificación “profesional”, calificación “técnica”, calificación “operativa” y trabajadores que no requieren de ningún tipo de calificación específica para su jornada laboral diaria (“no calificados”).

Diferencias salariales entre asalariados registrados y asalariados no registrados (total y sector privado) según tipo de calificación en el puesto de empleo en que se desenvuelvan, por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

Información calculada sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC trimestralmente. La definición estima la proporción de trabajadores ocupados entre los cuales se requiere determinado nivel de calificación para el ejercicio de su actividad laboral diaria. El indicador permite estimar diferencias salariales entre diferentes calificaciones, tanto entre asalariados registrados como no registrados y por ámbito en que se desenvuelvan (público/privado), sector y rama de actividad y tamaño del establecimiento.

Análisis de la evolución en la demanda laboral – Córdoba en perspectiva a otras ciudades y grandes urbes.

Estudio de la evolución de la demanda laboral por medio de búsquedas de personal en avisos de diario de mayor tirada. Para el caso de Córdoba, se toma como base el Índice de Demanda Laboral producido por el Consejo de

Profesionales de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCE). La evolución de este indicador se analiza en perspectiva a los Índices de Demanda Laboral producidos por la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT) para Capital Federal y Gran Buenos Aires y Gran Rosario.

Tarea 5: Pre-diseño Gráfico de los Informes Sectoriales.

En esta sección se brindarán sugerencias acerca de las pautas gráficas a seguir para la elaboración de los Informes Sectoriales, indicando cuestiones referidas a su estructura y diseño gráfico de todas sus partes: portada principal, portadas subsiguientes, tablas y gráficos, entre otros.

Los Informes Sectoriales están destinados a facilitar el acceso y suministrar información a distintos grupos interesados: empresas, organismos no gubernamentales, y gubernamentales, y sociedad en general. Esto con el objetivo de que los actores citados puedan involucrarse en la búsqueda de soluciones a los problemas que surgen a partir del análisis de los indicadores que permiten conocer la dinámica del mercado laboral de la provincia de Córdoba.

En los Informes Sectoriales se abordará el comportamiento de los principales indicadores vinculados al desenvolvimiento del empleo en los diferentes estamentos que conforman los eslabones productivos dentro de la provincia, en perspectiva a otras regiones.

En este sentido, y como ya se ha mencionado, los Informes Sectoriales deberían aportar a la comprensión y estudio de temas como: las relaciones entre el empleo y los diversos sectores productivos, la determinación de los sectores que demandan más empleo, qué perfiles de trabajadores son requeridos por el sector productivo propio de cada eslabón de producción, la caracterización del empleo en términos sectoriales, etc.

El diseño de tales informes debe facilitar el acceso a la información relevante para las distintas entidades y organismos interesados en la información para que puedan actuar en consecuencia; al respecto se plantea el desafío de fortalecer los lazos institucionales de los diferentes estamentos del gobierno provincial con las ONGs que trabajan focalizadamente sobre diferentes aspectos de la realidad social y laboral, la comunicación entre organismos estatales, tanto en relación a la información que éstas administran y a las políticas a implementar.

Pre- diseño de Informes Sectoriales

Se sugiere que la estructura de los contenidos de este informe sea la siguiente:

- i. Portada Principal
- ii. Índice paginado.
- iii. Resumen de 200 caracteres del contenido del informe.
- iv. Evolución del empleo registrado privado por sector económico y rama de actividad
- v. Expectativas empresarias y puestos vacantes
- vi. Evolución y caracterización de la cantidad de empresas
- vii. Remuneraciones de trabajadores registrados según rama de actividad
- viii. Evolución en la cantidad de puestos de empleo asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento
- ix. Costo salarial promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento
- x. Remuneración bruta promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento
- xi. Remuneración neta promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.
- xii. Incidencia de puestos de empleo precarios (sector privado) por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento – definición proveniente de la Organización Internacional del Trabajo.
- xiii. Incidencia de puestos de empleo asalariados no registrados (total y sector privado) por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

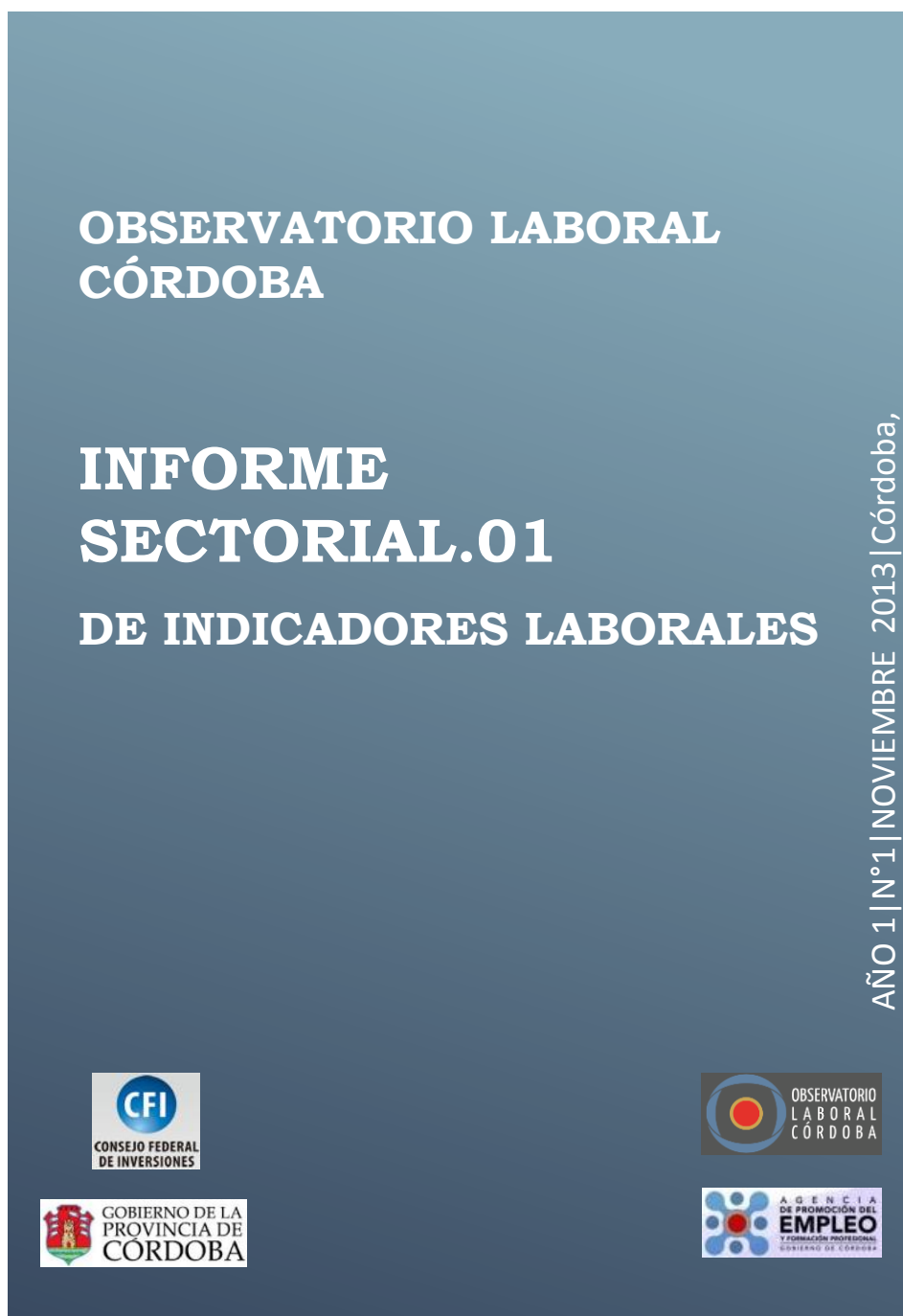
- xiv. Diferencias salariales entre asalariados registrados y asalariados no registrados (total y sector privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.
- xv. Incidencia de calificación requerida en puestos de empleo ocupados – total de trabajadores ocupados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.
- xvi. Diferencias salariales entre asalariados registrados y asalariados no registrados (total y sector privado) según tipo de calificación en el puesto de empleo en que se desenvuelvan, por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.
- xvii. Análisis de la evolución en la demanda laboral – Córdoba en perspectiva a otras ciudades y grandes urbes.
- xviii. Recomendaciones.
- xix. Tablas resumen de los indicadores.

La portada principal tendrá las siguientes características:

Tamaño de Papel	A4
Fondo	Degradado con dos colores: Color 1: RGB, rojo: 136; verde: 172; azul 187. Color 2: RGB, rojo: 57; verde 57; azul: 97.
Título 1	Bookman Old Style, negrita, color blanco, tamaño 24, en mayúscula.
Título 2	Bookman Old Style, negrita, color blanco, tamaño 18, en mayúscula.
Cuadro al medio, lazo derecho.	Letras con alineación de arriba hacia abajo. Letra Calibri, 14, color blanco.

<p>Logos</p>	<p>En el extremo inferior izquierdo:</p> 
	<p>En el extremo Inferior izquierdo:</p> 

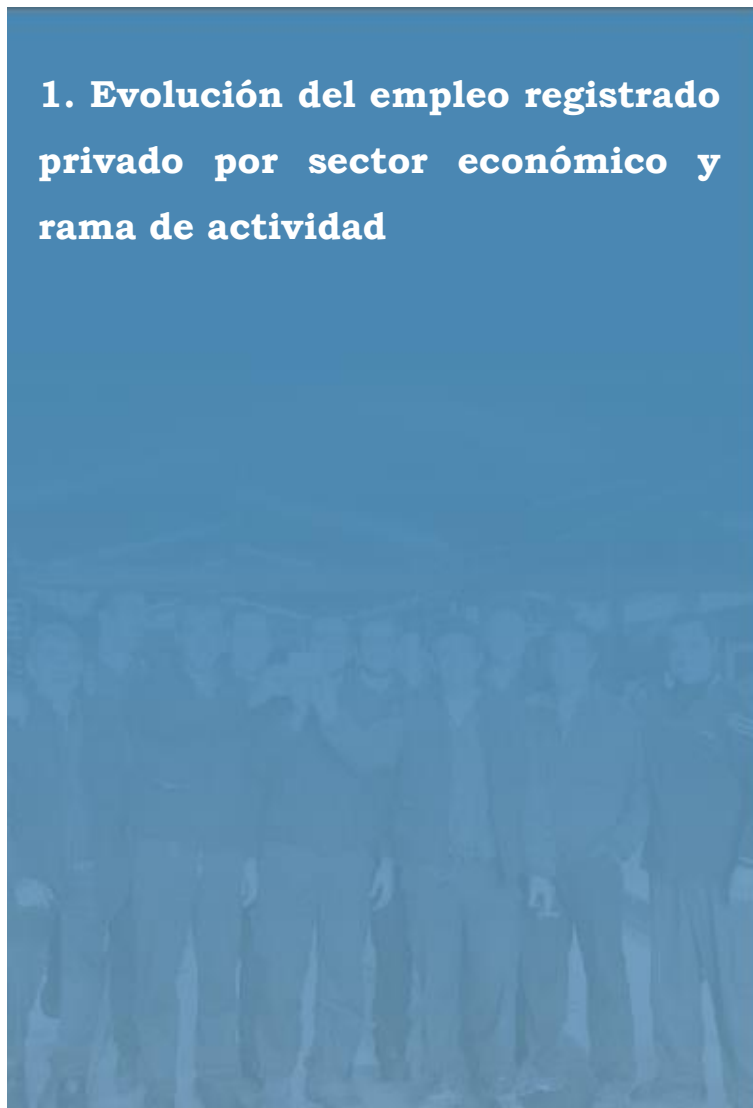
Pre- diseño de Portada Principal para Informe Sectorial



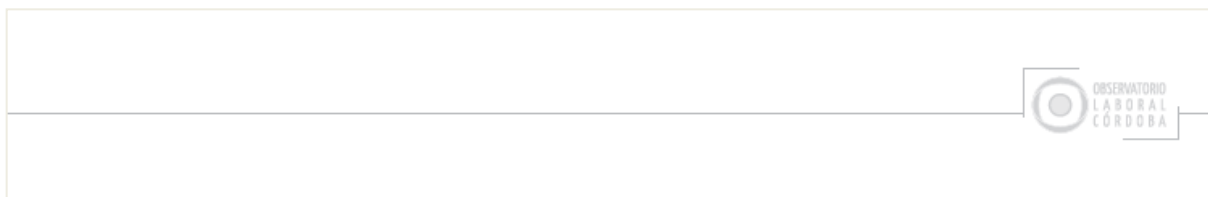
Además, se confeccionarán portadas para cada uno de los indicadores mencionados siguiendo estas características:

Tamaño de Papel	A 4
Fondo	Imagen pre-diseñada a continuación. Se podrán adoptar diversas tonalidades para cada una de las carátulas.
Título 1	Bookman Old Style, negrita, color blanco, tamaño 18. El título corresponderá al indicador a analizar e irá enumerado.

1. Evolución del empleo registrado privado por sector económico y rama de actividad



Las hojas en las cuales se desarrollarán los informes irán membretadas en el extremo superior de la siguiente manera:



Asimismo, se sugiere que se sigan las siguientes pautas: hojas tamaño A4, letra Calibri Light tamaño 12, interlineado 1.5. Los márgenes deberán ser configurados de esta manera: superior 3cm, inferior 2 cm, izquierdo 3cm, y derecho 2 cm.

Las hojas deberán estar enumeradas en el extremo inferior derecho con letra Calibri Light tamaño 12. Las notas al pie de página tendrán este formato: letra Calibri Light tamaño 9, justificado.

Las tablas deberán presentarse de la siguiente manera:

Título de la tabla	Calibri Light, tamaño 10, negrita, color negro
Subtítulo de la tabla	Calibri Light, tamaño 9, color negro
Encabezado de la tabla	Calibri Light, tamaño 9, negrita, color negro
Cuerpo de la tabla	Calibri Light, tamaño 9, color negro
Notas	Calibri Light, tamaño 9, color negro
Fuente	Calibri Light, tamaño 9, color negro, cursiva. Deberá ir debajo del cuadro.
Alineación encabezado de la tabla	centro

Alineación cuerpo de la tabla	derecha
-------------------------------	---------

Los gráficos deberán tener un encabezado que siga este formato: Calibri Light, tamaño 10, negrita, color negro. Además, deberán estar centrados y deberá colocarse su fuente debajo con este formato: Calibri Light, tamaño 9, color negro, cursiva.

C) Diseño de Informes Poblacionales

Tarea 6: Indagación con actores clave para identificar las necesidades de información procesada sobre poblaciones.

A fin de identificar las necesidades de información procesada sobre poblaciones, se hizo un relevamiento de actores clave y se analizó el tipo de información estadística en relación al mercado laboral que podría llegar a serles de utilidad.

Se procedió al análisis de diferentes actores poblacionales con los que la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional mantuvo contacto y que además son consideradas como actores clave por integrar los grupos de interés por ser de mayor vulnerabilidad; los grupos priorizados por la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional son ante todo los jóvenes, ancianos y discapacitados. En base a las características de estos actores y a las actividades que desarrollan se trata de determinar el tipo de información y datos poblacionales que le competen a los mismos.

Dentro del marco de las relaciones que la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional mantiene con estos actores, se conformó una Red de Instituciones comprometidas por la inclusión laboral de personas con discapacidad. Dentro de éstas instituciones podemos nombrar Asociación de Padres y Amigos del Discapacitado Mental (APADIM), Asociación de Padres y Amigos de Diagnóstico Rehabilitación y Orientación del Lesionado Cerebral (APADRO), Aprender a Ser-Hacer, Centro de Desarrollo Regional (CEDER) y Centro Cívico de Río Cuarto, Centro de Integración Libre y Solidario de Argentina (CILSA), Dirección de Discapacidad de la Provincia, Fundación Espacios, Instituto Especial Don Orione, Instituto Especial Paulina Domínguez, IRAM, Municipalidad de Arroyito, la Universidad Siglo 21 y la Fundación Social aplicada al trabajo.

Entre las organizaciones mencionadas, se puede destacar la labor de APADIM, que es una institución dedicada al desarrollo de programas y herramientas para ayudar a que las personas con discapacidad puedan realizar sus propios proyectos, participando activamente de los espacios sociales donde se desenvuelven. Del mismo modo, CILSA es una O.N.G dedicada a

contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de aquellas personas con discapacidad o que se encuentran en situación de vulnerabilidad social.

Las ideas propuestas por esta Red de Instituciones es remover las barreras de acceso a las que se enfrentan las personas discapacitadas, promoviendo su integración a los programas de formación y empleo y a sus lugares de trabajo. Es decir, el trabajo conjunto de estas instituciones con la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional se basa en plantear alternativas para mejorar las oportunidades de empleo de personas con capacidades diferentes y de los jóvenes.

Por su parte, la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, a través del programa de empleo para jóvenes (Programa Primer Paso) trabaja con los empresarios de la provincia de Córdoba abordando el tema de la inserción laboral y del mantenimiento de los puestos de trabajo de personas con discapacidades diferentes.

Con éste propósito la Fundación Social aplicada al trabajo, cuyo objetivo principal es mejorar la gestión del capital humano en la empresa y las condiciones de trabajo, propone detectar las necesidades que poseen las empresas y de esa manera poder proporcionar las personas que se consideran aptas para cubrirlas.

Por tal motivo ésta institución junto con la Agencia lanzaron el programa “Acceso a mejores oportunidades de empleo para personas con discapacidad”, el cual cuenta con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo – Fondo Multilateral de Inversiones (BID-FOMIN). Este programa busca fortalecer las capacidades laborales de personas con discapacidad y mejorar su inserción laboral, económica y social. La iniciativa será implementada en las empresas que participen del Programa Primer Paso en 2013 y cuenta con 500 vacantes disponibles. El objetivo primordial es analizar las necesidades de capacitación de esas personas y del personal de las empresas, para luego mejorar las condiciones de integración en los ámbitos laborales.

Para el cumplimiento de dicho objetivo se planea realizar actividades de inserción como lo son seleccionar y diseñar los programas de capacitación orientados a la inclusión laboral, acompañar y evaluar los procesos de capacitación de las personas con discapacidad, ajustar los programas de acuerdo a su desempeño, entre otros. En cuanto a los beneficiarios serán aquellas personas con discapacidad leve y moderada que requieren apoyos limitados, según la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Se concluye que se trata de un Programa con medidas para la promoción y mejora de las oportunidades de empleo, donde las discapacidades nos constituyen obstáculos, sino que se deben aprovechar los talentos y capacidades de todos los trabajadores. Con lo cual se favorece su desarrollo laboral y se facilita el acceso a oportunidades de empleo.

Entorno al objetivo de la inclusión laboral, la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional junto con la Secretaría de Asistencia y Prevención de Trata de Personas firmaron un convenio que posibilitará implementar acciones y programas que generen oportunidades de reinserción socio-laboral a víctimas de trata de personas y de explotación sexual y laboral. La finalidad común es atender a grupos vulnerables, darles posibilidad para su formación, capacitación, inserción y en otros casos de reinserción laboral.

El programa de Reconversión Productiva y Capacitación de la Agencia es otra de las actividades que lleva a cabo la misma en cuanto a la búsqueda de mejorar las condiciones de acceso y conservación del empleo de las personas de 16 y hasta 65 años de edad a través de diferentes modalidades:

- Subsidiando la contratación de trabajadores que participen en un proyecto de desarrollo tecnológico o de expansión llevados a cabo por empresas radicadas en la Provincia de Córdoba
- Permitiendo la realización de un proceso de reentrenamiento, recalificación, actualización o capacitación de las aptitudes y conocimientos necesarios para la reinserción o mantenimiento de

trabajadores con pérdida o riesgo de pérdida de empleo en el mercado laboral utilizando como principal herramienta la realización de prácticas laborales o cursos de formación profesional.

Una de las organizaciones que participa del Programa es la organización barrial La Barranquita perteneciente a la zona Maldonado y Campo de la Ribera, que es una organización femenina que funciona de manera autónoma y horizontal. La misma canaliza necesidades de los vecinos y resuelven problemáticas cotidianas del barrio. A través del Programa de Reconversión productiva, ésta agrupación que trabaja con otras instituciones logro continuar con sus talleres.

Teniendo lo anterior en consideración, los programas, convenios realizados entre la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional y otras instituciones se realizarán estudios de indicadores poblacionales que le sean de utilidad a quienes desarrollen acciones para atender sus demandas y de esa forma también contribuir a la inclusión laboral.

Tarea 7: Identificación de las fuentes para la caracterización de las poblaciones seleccionadas.

En este apartado se determinará la fuente a ser consultada para la elaboración de los indicadores para la caracterización de las poblaciones seleccionadas. Se abordarán las clasificaciones de la misma y finalmente los indicadores que serán considerados.

La fuente principal que ha sido priorizada para la caracterización de las poblaciones seleccionadas es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC, dado que esta encuesta permite un seguimiento trimestral de las grandes variables sociales y laborales que describen las condiciones de hábitat, empleo y contexto socio-económico en que habitan los individuos y sus familias.

No obstante ello, esta priorización basada en las múltiples oportunidades de análisis que brinda la EPH, no implica que otras fuentes de información queden excluidas de la consideración. Al respecto, resulta importante destacar que en función de la programación de actividades y encuentros en el marco del desarrollo del Observatorio Laboral Córdoba con representantes poblacionales pueden llegar a trazarse nuevas temáticas a ser incorporadas en el análisis de la situación de determinados grupos poblacionales, motivo que puede conducir a la introducción de nuevas fuentes de información y el seguimiento de indicadores alternativos.

Como se ha mencionado, la EPH constituye un relevamiento sobre los principales centros urbanos del país que da lugar a la construcción de los principales indicadores laborales y sociales con los que la sociedad en general entra en contacto. Este trabajo es realizado conjuntamente por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE).

Desde el año 2003 hasta el segundo trimestre de 2006 la encuesta se relevaba sobre 28 aglomerados urbanos, mientras que a partir del tercer trimestre del año 2006 se logró ampliar su cobertura a un total de 31 centros

urbanos, entre los cuales se encuentra el Gran Córdoba y la ciudad de Río Cuarto, como representativos de las regiones urbanas de la provincia.

Es así que la EPH permite un análisis socioeconómico general de la situación individual, familiar y del hogar en que habitan las personas encuestadas. La información difundida permite calcular no sólo aspectos vinculados al mercado laboral, sino también variables como la indigencia y la pobreza, variables demográficas y de distribución del ingreso.

La forma en que la información es captada es a través de dos cuestionarios: uno referido al hogar y otro individual. En lo que respecta a los cuestionarios familiares, estos permiten la recolección de datos que permiten conocer atributos de los hogares, tales como características habitacionales, la forma en que los hogares se componen y las características demográficas básicas de sus componentes. Los individuales, por su parte, permiten relevar atributos de los individuos en cuanto a sus características ocupacionales, educacionales, migratorias y de ingreso.

Seguidamente se presentan las características demográficas, ocupacionales del individuo, las habitacionales, educacionales y de ingreso que son analizadas por la EPH.

Características Habitacionales

La EPH permite obtener información respecto de las características habitacionales, es decir, permite la descripción de la situación habitacional de los hogares.

Las variables involucradas que afectan a las características habitacionales se relacionan con la cantidad de personas que habitan el hogar, la cantidad de habitaciones totales, si hay uso exclusivo de baños o diversos espacios, el material con el que se ha construido la vivienda, así como también información sobre si la familia alquila o se trata de una vivienda propia.

Características demográficas

Se refieren a la estructura y composición interna de la población, por aglomerado, provincia y región. Incluyen variables de referencia poblacional como: sexo, edad, estado civil y relación de parentesco con relación a “jefe” del hogar.

Características ocupacionales del individuo

La EPH permite saber acerca de las características ocupacionales del individuo, en especial permite saber si el individuo se encuentra en condición de actividad o en situación de inactividad; es decir, si se encuentra comprendida en el conjunto de personas en edad de trabajar (12 años o más) que no trabajan porque no lo necesitan, no pueden o no están interesados en tener actividad remunerada. Entre la población económicamente inactiva (PEI) se encuentran los estudiantes, las amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, incapacitados permanentes para trabajar, y personas que no tienen interés en trabajar.

Además, pueden señalarse determinadas variables para la población ocupada; entre ellas se pueden mencionar la cantidad de ocupaciones que tienen los individuos, cuánto tiempo se encuentran trabajando, en qué categoría ocupacional se encuentran, e información acerca del establecimiento en el cual trabajan. Asimismo, otras variables están relacionadas con el tipo de tarea que se desarrolla, el ingreso percibido, la antigüedad en el trabajo, información acerca de la estabilidad de la ocupación y requerimientos respecto del puesto de trabajo.

Del mismo modo, también se pueden destacar otras variables dirigidas a la población desocupada. Estas tienen que ver con las causas de la situación de desempleo, si se trata de una persona que anteriormente ha trabajado pero actualmente no lo está, y en caso de que así sea el caso, permite obtener información acerca del puesto en que el individuo se desempeñaba y las causas de la pérdida de la ocupación.

Características educacionales

La encuesta también permite saber acerca de las características educacionales de los individuos. A partir de variables como aquellas que miden la asistencia escolar, la condición de alfabetismo, el nivel escolar alcanzado y la especialidad se pretende describir el grado y tipo de educación formal alcanzado por las personas.

Características del ingreso

A partir de la indagación acerca de variables como las fuentes del ingreso, los montos percibidos, y aquellos ingresos percibidos en especie, con la EPH se pretende describir la manera en que está distribuido el ingreso y sus características específicas.

En función de la información disponible y seleccionada para el análisis de los grupos poblacionales determinados, a través de la EPH será posible la confección distintos indicadores:

Población Económicamente Activa (PEA): La integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla, están buscándola de forma activa. Está compuesta por la población ocupada y la población desocupada.

Población Ocupada: Es aquel conjunto de personas que en la semana de referencia declara haber trabajado como mínimo una hora en una actividad económica. El criterio de una hora permite captar múltiples ocupaciones informales o de baja intensidad de lleva a cabo la población, al tiempo que posibilita la comparabilidad internacional.

Población Desocupada: Incluye a las personas que sin tener ocupación, buscan trabajo activamente en la semana de referencia de la encuesta.

Población Subocupada: Integra a las personas que trabajan menos de 35 horas semanales, pero que al mismo tiempo desean trabajar más horas y se encuentran disponibles para ello.

Empleo no registrado: Refiere a los trabajadores en relación de dependencia a los cuales no se les efectúan descuentos por aportes jubilatorios.

Tasa de actividad: Es la relación entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la población total.

Tasa de empleo: Es la relación entre la Población Ocupada y la población total.

Tasa de desocupación: Es la relación entre la población desocupada y la Población Económicamente Activa.

Tasa de subocupación horaria: Es la relación entre la población subocupada y la población económicamente activa.

De este modo, los indicadores mencionados permitirán analizar y proyectar la estructura del mercado laboral en Córdoba y compararlo respecto a otras jurisdicciones.

A continuación se presentan indicadores referidos a la situación laboral de la población en Córdoba, en relación a otras regiones del país y el contexto nacional; indicadores respecto a la precariedad laboral en la población de Córdoba, en relación a otras regiones del país y el contexto nacional; e indicadores respecto a la situación de empleo de los sostenedores de ingresos del hogar en la población de Córdoba, en relación a otras regiones del país y el contexto nacional. Asimismo, indicadores respecto a la situación laboral de los jóvenes en la población de Córdoba, en relación a otras regiones del país y el contexto nacional; e indicadores respecto a la precariedad laboral entre los jóvenes en la población de Córdoba, en relación a otras regiones del país y el contexto nacional.

Indicadores referidos a la situación laboral de la población en Córdoba, en relación a otras regiones del país y el contexto nacional:

- Evolución de la tasa de actividad: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado
- Evolución de la tasa de empleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado
- Evolución de la tasa de desempleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.
- Evolución de la tasa de subempleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.

- Evolución de la tasa de dificultad laboral: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.
- Evolución de la cantidad de personas en actividad (población económicamente activa), ocupados, desocupados, subocupados.
- Evolución de la cantidad de personas en inactividad (población económicamente inactiva), según tipo de inactividad.

Indicadores respecto a la precariedad laboral en la población de Córdoba, con relación a otras regiones del país y el contexto nacional:

- Evolución del empleo formal o de calidad vs. Empleos precarios (definición OIT) según características socio-económicas y de hábitat del trabajador (sexo, edad, nivel educativo alcanzado, características de la vivienda y necesidades básicas insatisfechas - NBI)
- Evolución del empleo asalariado no registrado según características socio-económicas y de hábitat del trabajador (sexo, edad, nivel educativo alcanzado, características de la vivienda y necesidades básicas insatisfechas - NBI)

Indicadores respecto la situación de empleo de los sostenedores de ingresos del hogar en la población de Córdoba, con relación a otras regiones del país y el contexto nacional:

- Jefes y cónyuges de hogar que se encuentran en la PEA según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado, niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.
- Total de jefes y cónyuges de hogar ocupados según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.
- Total de jefes y cónyuges de hogar desocupados según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a

cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

- Evolución del empleo precario (definición OIT) entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.
- Diferencias salariales entre empleos formales o de calidad y empleos precarios (definición OIT) entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.
- Diferencias salariales entre empleos asalariados registrados y no registrados entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

Indicadores respecto a la situación laboral de los jóvenes en la población de Córdoba, con relación a otras regiones del país y el contexto nacional:

Indicadores respecto a la estructura del mercado laboral entre jóvenes

- ✓ Evolución de la tasa de actividad juvenil
- ✓ Evolución de la tasa de empleo juvenil
- ✓ Evolución de la tasa de desempleo juvenil
- ✓ Evolución de la tasa de subempleo juvenil
- ✓ Evolución de la tasa de dificultad laboral juvenil

Indicadores respecto a la precariedad laboral entre los jóvenes en la población de Córdoba, con relación a otras regiones del país y el contexto nacional:

- ✓ Evolución del empleo formal o de calidad vs. Empleos precarios (definición OIT) entre jóvenes
- ✓ Evolución del empleo asalariado no registrado entre jóvenes
- ✓ Población económicamente activa juvenil
- ✓ Total de jóvenes ocupados
- ✓ Jóvenes en inactividad que estudian

- ✓ Jóvenes en inactividad que no estudian – Jóvenes “Ni Ni”
- ✓ Jóvenes con problemas de inserción social

Es a partir del análisis de estos indicadores que será posible realizar estudios e interpretaciones a partir de los cuales se podrán derivar recomendaciones de acciones concretas lo que coadyuvará a la toma de decisiones por parte de las autoridades de la Agencia en particular, y por parte del resto de las dependencias del Gobierno Provincial en general.

Con el objeto de que los informes poblacionales puedan atender a lo señalado en el párrafo anterior, se sugiere que los mismos respeten la siguiente estructura:

- i. Análisis de la estructura del mercado laboral
Contendrá información acerca de los indicadores que afectan a la estructura del mercado laboral: tasa de actividad, de empleo, de desempleo, de subempleo, tasa de dificultad laboral
- ii. Análisis de la precariedad laboral
Incluirá el análisis de los indicadores que refieren a la evolución del empleo formal o de calidad en relación a la evolución de los empleos precarios. Asimismo, se analizará la evolución del empleo asalariado no registrado según las características establecidas.
- iii. Análisis de la situación de empleo de los sostenedores de ingresos del hogar
Se estudiarán indicadores que refieren a la situación de jefes y cónyuges de hogar: según se encuentren en la PEA, sean ocupados o desocupados atendiendo a la edad, sexo, nivel educativo, niveles de dependencia y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos viven.
Se abordan además el análisis de indicadores relativos a la evolución del empleo precario entre jefes y cónyuges y diferencias salariales.
- iv. Análisis de la situación laboral juvenil

Se abordará la situación laboral juvenil: incluidos en la PEA, ocupados, desocupados, entre otros. También se abordará la cuestión de la precariedad laboral.

v. Recomendaciones

Surgirán a partir de los análisis realizados de modo de proponer cursos de acción para la mejora de la situación del mercado laboral de Córdoba.

vi. Tablas resumen de los indicadores

Tarea 8: Selección de categorías de análisis y de información que contendrán los informes poblacionales.

A partir del análisis de diversos indicadores relativos a la ocupación, el empleo y la dinámica del mercado laboral, se le llevarán a cabo informes poblacionales con una periodicidad trimestral, produciéndose un total 4 informes sectoriales al año.

Los informes poblacionales pretenden focalizarse en el estudio de la situación socio-económica y de empleo de grupos poblacionales específicos, seleccionados oportunamente mediante la interacción con actores preocupados e involucrados con la dinámica de inserción en empleos plenos, el diseño de políticas de promoción laboral y la equiparación de oportunidades de desarrollo laboral y social, con foco en el fortalecimiento de los niveles de capital humano de las poblaciones vulnerables.

Al respecto, la principal fuente de información periódica que releva y da seguimiento a las condiciones socio-económicas en que habita la población es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC. Este relevamiento se lleva adelante sobre 31 centros urbanos localizados a lo largo de todo el país, entre los cuales se encuentra el Gran Córdoba y la ciudad de Río Cuarto, como centros representativos de las regiones urbanas de la provincia de Córdoba.

A partir de la información suministrada por la EPH es posible analizar y proyectar la estructura del mercado laboral en Córdoba y compararlo respecto a otras jurisdicciones; es decir, es posible analizar indicadores referidos a indicadores como la tasa de actividad, la tasa de empleo, la tasa de desocupación y la tasa de subocupación, entre otros.

Por otro lado, a partir de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) ya mencionada, también es posible extraer información sumamente valiosa. En este sentido, es posible conocer acerca de la evolución y dinámica del empleo y la movilidad laboral (tasas de entrada, salida y rotación en puestos de trabajo).

Al igual que los indicadores referidos a los informes sectoriales, todo análisis correspondiente a los Informes Poblacionales promoverá la comparación de los indicadores recopilados y estimados respecto al resultado de los mismos en otras jurisdicciones y en el contexto nacional.

De esta manera, el análisis conjunto de los indicadores expuestos en los Informes poblacionales permitirá caracterizar la estructura del mercado de trabajo, las implicancias de la precariedad laboral, la situación de empleo de los miembros sostenedores de ingresos del hogar y las oportunidades de inclusión y progreso laboral de los jóvenes, entre otros aspectos.

Indicadores respecto de la estructura del mercado laboral

Evolución de la tasa de actividad: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado

La misma es calculada como el cociente entre la población económicamente activa (personas que poseen una ocupación o que sin tenerla la buscan activamente – esto es, el bloque de desocupados) y la población total. Los datos serán obtenidos por medio de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de INDEC en forma trimestral.

Evolución de la tasa de empleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado

Calculada como el cociente entre la población ocupada (conjunto de personas que declaran tener un puesto de empleo como patrones, cuentapropistas, asalariados o trabajadores sin salario y la población económicamente activa. Se obtendrá a través de la EPH de INDEC en forma trimestral.

Evolución de la tasa de desempleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.

Calculada como el cociente entre la población desocupada (personas que no teniendo ocupación están buscando activamente trabajo y están disponibles para empezar a trabajar) y la población económicamente activa. Se obtendrá a través de la EPH de INDEC en forma trimestral.

Evolución de la tasa de subempleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.

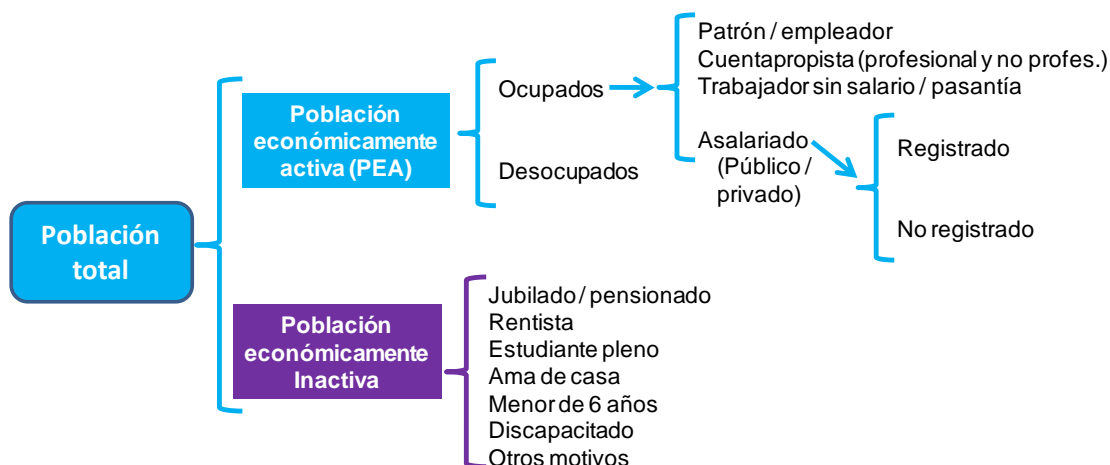
Calculada como el porcentaje entre la población subocupada (personas en empleos con una carga horaria inferior a 35 horas semanales) y la población económicamente activa. Se obtendrá a través de la EPH de INDEC en forma trimestral.

Evolución de la tasa de dificultad laboral: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.

Calculada como la suma del porcentaje de la población desocupada y el porcentaje de la población subocupada, respecto a la población económicamente activa. Este indicador mide la el grado de dificultad de las personas de insertarse en el mercado laboral. Se obtendrá a través de los datos proporcionados por la EPH de INDEC en forma trimestral.

En base a tal caracterización del empleo se permitirá cuantificar la caracterización de la población total respecto a su inserción en el mercado laboral según formen parte de alguno de los siguientes conjuntos:

Gráfico Nº 4: Composición general del mercado de trabajo



Población económicamente activa

Personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la desocupada.

Será obtenida a través de los datos proporcionados por la EPH en forma trimestral, los cuales serán proyectados para el total provincial, total de otras jurisdicciones y total nacional.

Total de ocupados

Conjunto de personas que tiene por lo menos una ocupación, es decir, que en la semana de referencia a trabajado como mínimo una hora en una actividad económica, los cuales serán proyectados para el total provincial, total de otras jurisdicciones y total nacional.

Categoría ocupacional de los ocupados: patrones, cuentapropistas (profesional y no profesional), asalariado (registrado y no registrado), trabajador sin salario

Mediante los datos proporcionados por la EPH en forma trimestral se clasificarán a los ocupados y desocupados con ocupación anterior en patrón, cuentapropistas, empleado asalariado (registrado y no registrado) y trabajador sin salario; los cuales serán proyectados para el total provincial, total de otras jurisdicciones y total nacional.

Población económicamente inactiva, por tipo de inactividad

Se calcula como el total de población que no integra la población económicamente activa, es decir que no se encuentra ocupada ni desocupada. Asimismo la población inactiva será clasificada según tipo de inactividad, es decir, entre jubilado/pensionado, rentista, estudiante, ama de casa, menor de 6 años, discapacitado u otros. Estas referencias se basan en información proveniente de la EPH de INDEC, relevada en forma trimestral. Los datos serán proyectados para el total provincial, total de otras jurisdicciones y total nacional.

Indicadores respecto a la precariedad laboral

Evolución del empleo formal o de calidad vs. Empleos precarios (definición OIT) según características socio-económicas y de hábitat del trabajador (sexo, edad, nivel educativo alcanzado, características de la vivienda y necesidades básicas insatisfechas - NBI)

Bajo esta definición se consideran trabajadores en empleos “precarios” a los asalariados sin aporte jubilatorio, a los cuentapropistas sin calificación profesional, a los patrones de establecimientos hasta 5 empleados con calificación no profesional y a los trabajadores familiares sin remuneración. Se calcula en base al porcentaje de ocupados con los datos proporcionados por la EPH de INDEC en forma trimestral. En el Informe Poblacional se analiza la incidencia de este tipo de inserción laboral según nivel educativo alcanzado por el individuo, el sexo, la edad, las características de la vivienda en que éste habita y la presencia de necesidades básicas insatisfechas (NBI) en su hogar.

Evolución del empleo asalariado no registrado según características socio-económicas y de hábitat del trabajador (sexo, edad, nivel educativo alcanzado, características de la vivienda y necesidades básicas insatisfechas - NBI)

Se considera informales a los asalariados sin aporte jubilatorio. Se calcula en base al porcentaje de ocupados con los datos proporcionados por la EPH de INDEC en forma trimestral. En el Informe Poblacional se analiza la incidencia de este tipo de inserción laboral según nivel educativo alcanzado por el individuo, el sexo, la edad, las características de la vivienda en que éste habita y la presencia de necesidades básicas insatisfechas (NBI) en su hogar.

Indicadores respecto la situación de empleo de los sostenedores de ingresos del hogar.

Jefes y cónyuges de hogar que se encuentran en la PEA según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado, niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

Se calcula como el porcentaje de la PEA que son jefes de hogar. A través de este indicador se obtiene la suma de los jefes de hogar ocupados y desocupados, es decir aquellos que se encuentran empedados en una actividad económica y aquellos que no pero que la buscan activamente. Será calculado en base de los datos proporcionados por la EPH de INDEC en forma trimestral. Estos aspectos se determinan en función de la edad del jefe y cónyuge del hogar, el sexo, el máximo nivel educativo alcanzado, la tenencia

de hijos a su cargo y la caracterización en función del quintil de ingresos per cápita al cual pertenezca el hogar en que éstos habitan.

Total de jefes y cónyuges de hogar ocupados según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habitan.

Calculado como el porcentaje entre jefe de hogares ocupados y jefe de hogares que pertenecen a la PEA. La definición de persona ocupada anteriormente explicada se aplica de igual manera en este caso. Estos aspectos se determinan en función de la edad del jefe y cónyuge del hogar, el sexo, el máximo nivel educativo alcanzado, la tenencia de hijos a su cargo y la caracterización en función del quintil de ingresos per cápita al cual pertenezca el hogar en que éstos habitan.

Total de jefes y cónyuges de hogar desocupados según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habitan.

Calculado como el porcentaje entre jefes de hogares desocupados y jefe de hogares que pertenecen a la PEA. Se estima en base datos de EPH de INDEC. Estos aspectos se determinan en función de la edad del jefe y cónyuge del hogar, el sexo, el máximo nivel educativo alcanzado, la tenencia de hijos a su cargo y la caracterización en función del quintil de ingresos per cápita al cual pertenezca el hogar en que éstos habitan.

Evolución del empleo precario (definición OIT) entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habitan.

Se calcula en base al porcentaje de jefes y cónyuges de hogar ocupados con los datos proporcionados por la EPH de INDEC en forma trimestral. Estos aspectos se determinan en función de la edad del jefe y cónyuge del hogar, el sexo, el máximo nivel educativo alcanzado, la tenencia de hijos a su cargo y la caracterización en función del quintil de ingresos per cápita al cual pertenezca el hogar en que éstos habitan.

Evolución del empleo asalariado informal de los jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

Se calcula en base a los jefes y cónyuges de hogar ocupados con los datos proporcionados por la EPH de INDEC en forma trimestral. Estos aspectos se determinan en función de la edad del jefe y cónyuge del hogar, el sexo, el máximo nivel educativo alcanzado, la tenencia de hijos a su cargo y la caracterización en función del quintil de ingresos per cápita al cual pertenezca el hogar en que éstos habitan.

Diferencias salariales entre empleos formales o de calidad y empleos precarios (definición OIT) entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

Se estiman diferencias en retribuciones por ingresos de la ocupación principal entre jefes y cónyuges de hogar ocupados, en base a información proveniente de la EPH de INDEC relevada de manera trimestral. Estas diferencias en parámetros distributivos se determinan además en función de la edad del jefe y cónyuge del hogar, el sexo, el máximo nivel educativo alcanzado, la tenencia de hijos a su cargo y la caracterización en función del quintil de ingresos per cápita al cual pertenezca el hogar en que éstos habitan.

Diferencias salariales entre empleos asalariados registrados y no registrados entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

Se estiman diferencias en retribuciones salariales por ingresos de la ocupación principal entre jefes y cónyuges de hogar ocupados en puestos de empleo asalariado, en base a información proveniente de la EPH de INDEC relevada de manera trimestral. Estas diferencias en parámetros distributivos se determinan además en función de la edad del jefe y cónyuge del hogar, el sexo, el máximo nivel educativo alcanzado, la tenencia de hijos a su cargo y la

caracterización en función del quintil de ingresos per cápita al cual pertenezca el hogar en que éstos habitan.

Indicadores respecto a la situación laboral juvenil

En función de que uno de los pilares esenciales del trabajo desarrollado por la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional se basa en empoderar las oportunidades de inserción social y laboral de los jóvenes y también porque éstos representan un conjunto poblacional que enfrenta numerosos obstáculos en su camino hacia la inserción e integración social es que se determinan indicadores específicos que permiten diagnosticar y dar seguimiento a las condiciones que enfrentan los jóvenes respecto al mercado laboral.

En este sentido se caracterizan dos grupos de jóvenes diferenciados: Uno, el más amplio, que incluye a los jóvenes que cuentan entre 15 y 24 años de edad; asimismo, se pretende analizar de manera diferenciada al conjunto de jóvenes que cuenten entre 18 y 24 años de edad, ya que éstos se encuentran en edad teórica de haber culminado con sus estudios de nivel medio. Sobre ambos conjuntos se estiman los siguientes indicadores:

Indicadores respecto a la estructura del mercado laboral entre jóvenes

Evolución de la tasa de actividad juvenil

La misma es calculada como el cociente entre la población económicamente activa (jóvenes que poseen una ocupación o que sin tenerla la buscan activamente – esto es, el bloque de desocupados) y la población total de jóvenes. Los datos serán obtenidos por medio de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de INDEC en forma trimestral.

Evolución de la tasa de empleo juvenil

Calculada como el cociente entre la población ocupada (conjunto de jóvenes que declaran tener un puesto de empleo como patrones, cuentapropistas, asalariados o trabajadores sin salario y la población juvenil

económicamente activa. Se obtendrá a través de la EPH de INDEC en forma trimestral.

Evolución de la tasa de desempleo juvenil

Calculada como el cociente entre la población joven desocupada (personas jóvenes que no teniendo ocupación están buscando activamente trabajo y están disponibles para empezar a trabajar) y la población joven económicamente activa. Se obtendrá a través de la EPH de INDEC en forma trimestral.

Evolución de la tasa de subempleo juvenil

Calculada como el porcentaje entre la población joven subocupada (personas jóvenes en empleos con una carga horaria inferior a 35 horas semanales) y la población juvenil económicamente activa. Se obtendrá a través de la EPH de INDEC en forma trimestral.

Evolución de la tasa de dificultad laboral juvenil

Calculada como la suma del porcentaje de la población joven desocupada y el porcentaje de la población joven subocupada, respecto a la población juvenil económicamente activa. Este indicador mide la el grado de dificultad de las personas jóvenes de insertarse en el mercado laboral. Se obtendrá a través de los datos proporcionados por la EPH de INDEC en forma trimestral.

Indicadores respecto a la precariedad laboral

Evolución del empleo formal o de calidad vs. Empleos precarios (definición OIT) entre jóvenes

Bajo esta definición se consideran trabajadores jóvenes en empleos “precarios” a los asalariados sin aporte jubilatorio, a los cuentapropistas sin calificación profesional, a los patrones de establecimientos hasta 5 empleados con calificación no profesional y a los trabajadores familiares sin remuneración. Se calcula en base al porcentaje de jóvenes ocupados con los datos proporcionados por la EPH de INDEC en forma trimestral.

Evolución del empleo asalariado no registrado entre jóvenes

Se considera informales a los asalariados jóvenes sin aporte jubilatorio. Se calcula en base al porcentaje de jóvenes ocupados con los datos proporcionados por la EPH de INDEC en forma trimestral.

En base a tales caracterizaciones del empleo se permitirá cuantificar la caracterización del total de jóvenes respecto a su inserción en el mercado laboral según formen parte de alguno de los siguientes conjuntos:

Población económicamente activa juvenil

Jóvenes que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por los jóvenes ocupados y desocupados. Será obtenida a través de los datos proporcionados por la EPH en forma trimestral, los cuales serán proyectados para el total provincial, total de otras jurisdicciones y total nacional.

Total de jóvenes ocupados

Conjunto de personas jóvenes que tiene por lo menos una ocupación, es decir, que en la semana de referencia a trabajado como mínimo una hora en una actividad económica, los cuales serán proyectados para el total provincial, total de otras jurisdicciones y total nacional.

Caracterización de inserción laboral juvenil: patrones, cuentapropistas (profesional y no profesional), asalariado (registrado y no registrado), trabajador sin salario

Mediante los datos proporcionados por la EPH en forma trimestral se clasificarán a los jóvenes ocupados y desocupados con ocupación anterior en patrón, cuentapropistas, empleado asalariado (registrado y no registrado) y trabajador sin salario; los cuales serán proyectados para el total provincial, total de otras jurisdicciones y total nacional.

Jóvenes en inactividad que estudian

Se calcula como la cantidad de jóvenes que no poseen empleo ni tampoco declaran estar buscándolo activamente, en el caso en que éstos declaren estar asistiendo a establecimientos educativos para su formación. La información se basará en datos calculados en función de la EPH de INDEC, en forma trimestral; los cuales serán proyectados para el total provincial, total de otras jurisdicciones y total nacional.

Jóvenes en inactividad que no estudian – Jóvenes “Ni Ni”

Se calcula como la cantidad de jóvenes que no teniendo empleo ni tampoco declarar estar buscándolo activamente, declaren además no asistir a establecimientos educativos. La información se basará en datos calculados en función de la EPH de INDEC, en forma trimestral; los cuales serán proyectados para el total provincial, total de otras jurisdicciones y total nacional.

Dada la relevancia de este indicador se estimará además la evolución de su incidencia porcentual respecto al total de jóvenes relevados (según cada grupo considerado).

Jóvenes con problemas de inserción social

Se calcula como la suma de jóvenes Ni Ni, jóvenes desocupados y jóvenes que declaran tener un empleo, pero siendo éste informal en términos de la definición propuesta por la OIT. La información se basará en datos calculados en función de la EPH de INDEC, en forma trimestral; los cuales serán proyectados para el total provincial, total de otras jurisdicciones y total nacional.

Dada la relevancia de este indicador se estimará además la evolución de su incidencia porcentual respecto al total de jóvenes relevados (según cada grupo considerado).

Tarea 9: Pre-diseño gráfico de informes poblacionales.

Al igual que los Informes Sectoriales, los Informes Poblacionales están destinados a facilitar el acceso y suministrar información a distintos grupos interesados: empresas, organismos no gubernamentales, y gubernamentales, y a la sociedad en general. Esto con el objetivo de que los actores citados puedan involucrarse en la búsqueda de soluciones a los problemas que surgen a partir del análisis de los indicadores que permiten conocer la dinámica del mercado laboral de la provincia de Córdoba.

A diferencia de los Informes Sectoriales, los Informes Poblacionales permiten saber acerca de la creación y destrucción del trabajo, la participación laboral, el desempleo y la inserción laboral de la población en función de diferentes variables socio-económicas que condicionan sus oportunidades de inclusión y desarrollo laboral, etc.

Conocer acerca de estos indicadores permitiría atender a los grupos poblacionales más vulnerables por medio del diseño de programas de empleo y de apoyo a la inclusión laboral focalizados en los grupos cuyo diagnóstico de cuenta de deficiencias en sus capacidades de inserción en entornos laborales productivos.

El diseño de tales informes debe facilitar el acceso a la información relevante para las distintas entidades y organismos interesados en la información para que puedan actuar en consecuencia; al respecto se plantea el desafío de fortalecer los lazos institucionales de los diferentes estamentos del gobierno provincial con las ONGs que trabajan focalizadamente sobre diferentes aspectos de la realidad social y laboral, la comunicación entre organismos estatales, tanto en relación a la información que éstas administran y a las políticas a implementar.

Pre- diseño de Informes Poblacionales

Se sugiere que la estructura de los contenidos de este informe sea la siguiente:

- vii. Portada Principal
- viii. Índice paginado.
- ix. Resumen de 200 caracteres del contenido del informe.
- x. Análisis de la estructura del mercado laboral
- xi. Análisis de la precariedad laboral
- xii. Análisis de la situación de empleo de los sostenedores de ingresos del hogar
- xiii. Análisis de la situación laboral juvenil
- xiv. Recomendaciones
- xv. Tablas resumen de los indicadores

La portada principal tendrá las siguientes características:

Tamaño de Papel	A4
Fondo	Degradado con dos colores: Color 1: RGB, rojo: 136; verde: 172; azul 187. Color 2: RGB, rojo: 57; verde 57; azul: 97.
Título 1	Bookman Old Style, negrita, color blanco, tamaño 24, en mayúscula.
Título 2	Bookman Old Style, negrita, color blanco, tamaño 18, en mayúscula.
Cuadro al medio, lazo derecho.	Letras con alineación de arriba hacia abajo. Letra Calibri, 14, color blanco.

<p>Logos</p>	<p>En el extremo inferior izquierdo:</p>  <p>CFI CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES</p> <p>GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA</p>
	<p>En el extremo Inferior izquierdo:</p>  <p>OBSERVATORIO LABORAL CÓRDOBA</p> <p>AGENCIA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL GOBIERNO DE CÓRDOBA</p>

**OBSERVATORIO LABORAL
CÓRDOBA**

**INFORME
POBLACIONAL.01
DE INDICADORES LABORALES**

AÑO 1 | N° 1 | NOVIEMBRE 2013 | Córdoba,



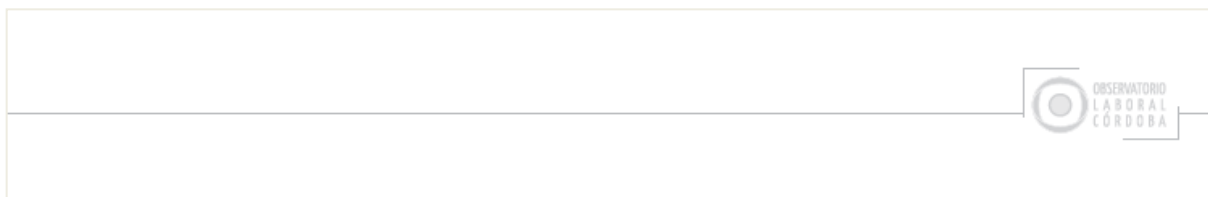
Además, se confeccionarán portadas para cada uno de los indicadores mencionados siguiendo estas características:

Tamaño de Papel	A 4
Fondo	Imagen pre-diseñada a continuación. Se podrán adoptar diversas tonalidades para cada una de las carátulas.
Título 1	Bookman Old Style, negrita, color blanco, tamaño 18. El título corresponderá al indicador a analizar e irá enumerado.



1. Análisis de la estructura del mercado laboral

Las hojas en las cuales se desarrollarán los informes irán membretadas en el extremo superior de la siguiente manera:



Asimismo, se sugiere que se sigan las siguientes pautas: hojas tamaño A4, letra Calibri Light tamaño 12, interlineado 1.5. Los márgenes deberán ser configurados de esta manera: superior 3cm, inferior 2 cm, izquierdo 3cm, y derecho 2 cm.

Las hojas deberán estar enumeradas en el extremo inferior derecho con letra Calibri Light tamaño 12. Las notas al pie de página tendrán este formato: letra Calibri Light tamaño 9, justificado.

Las tablas deberán presentarse de la siguiente manera:

Título de la tabla	Calibri Light, tamaño 10, negrita, color negro
Subtítulo de la tabla	Calibri Light, tamaño 9, color negro
Encabezado de la tabla	Calibri Light, tamaño 9, negrita, color negro
Cuerpo de la tabla	Calibri Light, tamaño 9, color negro
Notas	Calibri Light, tamaño 9, color negro
Fuente	Calibri Light, tamaño 9, color negro, cursiva. Deberá ir debajo del cuadro.
Alineación encabezado de cuadro	centro

Alineación cuerpo del cuadro	derecha
------------------------------	---------

Los gráficos deberán tener un encabezado que siga este formato: Calibri Light, tamaño 10, negrita, color negro. Además, deberán estar centrados y deberá colocarse su fuente debajo con este formato: Calibri Light, tamaño 9, color negro, cursiva.

**D) Diseño del Monitoreo de la
Formación Profesional,
Intermediación Laboral y Empleo de
la APE y FP**

Tarea 10: Diseño de logística, instrumentos y almacenamiento de datos para el Monitoreo.

- I. Antecedentes de Formación Profesional, intermediación laboral y empleo de la APEyFP.

A través de la Unidad de Formación Profesional de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional del Gobierno de la Provincia de Córdoba se llevan adelante distintos tipos de cursos de capacitación en habilidades y disciplinas específicas. Estos se encuentran clasificados bajo tres metodologías claramente diferenciadas:

- i. Cursos públicos de Formación Profesional
- ii. Cursos públicos con financiamiento de Formación Profesional
- iii. Cursos dictados a través de instituciones privadas de Formación Profesional, con o sin fines de lucro

Diferentes instituciones y entidades dependientes del Estado provincial intervienen en los diferentes programas de formación profesional citados. Entre ellos, se destaca el rol de los 29 Centros de Desarrollo Regional (CEDER) distribuidos en diferentes puntos del territorio provincial, dependientes del Estado provincial. Asimismo, se destaca la tarea desempeñada por instituciones privadas de enseñanza y formación profesional participantes como entidades capacitadoras bajo definiciones curriculares de formación en habilidades y conocimientos específicos, definidos por la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

Por otro lado, se destaca la importancia que reviste el rol de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación profesional en la gestión, articulación y coordinación de las actividades de formación profesional con los Centros de Desarrollo Regional (CEDER) y las instituciones capacitadoras participantes.

En igual sentido, un aspecto no menor tiene que ver con la articulación de la Agencia con entidades privadas y organismos de la sociedad civil (representantes empresariales, sindicales, cámaras de empresas y otros organismos afines) en la conformación de mesas sectoriales que promuevan la discusión de las calificaciones

y habilidades requeridas para la ocupación de los puestos de empleo demandados por el sector productivo local, así como también garantizar una revisión y mejoramiento continuo en las estructuras curriculares de los cursos impartidos, atendiendo fundamentalmente a las consideraciones vinculadas a los sectores de desarrollo estratégico para cada región territorial de la Provincia de Córdoba.

Respecto al rol de los Centros de Desarrollo Regional (CEDER) en la tarea formadora y capacitadora, es importante destacar que a través de éstos se gestiona la prestación de los cursos de formación profesional públicos y públicos con financiación. Incluso, en determinados casos, interceden en el caso de cursos brindados por instituciones privadas. Por otro lado, se establece como requisito excluyente que todas las instituciones privadas que deseen participar como entidades capacitadoras se encuentren inscriptas en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA).

La caracterización de los cursos impartidos resulta diferenciada, según el tipo de formación involucrada. En este sentido, todos los cursos de formación profesional tienen una duración variada (algunos comienzan y terminan en el día y otros tienen una duración que va desde los 3 meses a otros que duran un año y medio). Asimismo, se destaca que las actividades de formación son dictadas y guiadas por especialistas afines a cada temática, intentando promover las oportunidades de inserción laboral de las personas asistentes, incluso durante el periodo de cursado.

Finalmente, se destaca la importancia de la articulación (aún pendiente de fortalecer) entre los estamentos de Intermediación Laboral de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional y las dependencias involucradas en el dictado de los cursos. Al respecto, éste constituye uno de los ejes centrales de la planificación a mediano plazo, atendiendo a que el área de Intermediación Laboral ha sido constituida recientemente.

II. Logística e instrumentos necesarios para el monitoreo de las actividades

El monitoreo y seguimiento de las actividades desarrolladas por la unidad de Formación Profesional de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación

Profesional, en coordinación y articulación con los Centros de Desarrollo Regional (CEDER) y las instituciones capacitadoras registradas en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA) exige el monitoreo de los resultados de las actividades de formación profesional, tanto en términos del alcance de metas de capacitación trazadas y respecto a la calidad de los cursos impartidos (vinculada al estudio del eventual mejoramiento en las condiciones de empleabilidad de los asistentes).

En lo que sigue se presentan los elementos fundamentales vinculados a la logística utilizada para el manejo de la información y los instrumentos vinculados a su metodología de recopilación, almacenamiento, tratamiento e interpretación, en función de las tareas de monitoreo y seguimiento propuestas.

- a) Diseño de logística e instrumentos de recolección de información para el monitoreo
 - i. Monitoreo de resultados de Formación Profesional

Para el monitoreo de los resultados vinculados a la ejecución de los cursos de formación profesional propuestos (públicos, públicos con financiación y en instituciones capacitadoras del sector privado) se llevará a cabo una estrategia de recopilación de información por medio de la instrumentación de una encuesta dirigida a los beneficiarios (estudiantes asistentes) de las actividades de formación y capacitación desarrolladas, tanto para aquellos participantes en programas de formación profesional en los Centros de Desarrollo Regional (CEDER) como en instituciones capacitadores registradas en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA).

Al respecto, sobre un total de más de diez mil asistentes a cursos de formación profesional se pretende delimitar una muestra de 260 asistentes. Al confirmar la muestra se tomarán las previsiones necesarias para que la misma resulte significativa del universo considerado. Asimismo, se utilizará un nivel de confianza del 95% y un margen de error de +/- 6,0%. El muestreo se corresponde con un procedimiento aleatorio y estratificado, seleccionando 130 unidades muestreadas (asistentes a cursos) sobre los Centros de Desarrollo Regional

(CEDER) y 130 unidades muestreadas sobre instituciones capacitadoras registradas en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA).

A los fines del relevamiento, se llevará a cabo el diseño de una planilla de relevamiento de información que será administrada por las mismas personas vinculadas al proceso de obtención de respuestas e información específica sobre los aspectos comentados.

Esta planilla contendrá las variables indicativas a relevar y una guía práctica de uso, procedimientos preestablecidos y evacuación de consultas. Al respecto, se promoverá el uso de un instrumental metodológico que permita una presentación y uso ágil y simplificado, minimizando de tal forma la probabilidad de ocurrencia de errores de relevamiento y reduciendo al máximo los tiempos insumidos para completar cada consulta. Este instrumento será utilizado para el relevamiento de información en terreno.

De igual modo, este formulario básico será adaptado en su diseño para la recopilación de consultas por medios telefónicos, digitales y a través de la realización de talleres y encuentros presenciales a los cuales asistan los individuos asistentes a los programas de capacitación y formación profesional impartidos.

Para el desarrollo del trabajo de campo y de las tareas de recopilación de respuestas se cuenta con el apoyo institucional y de información específica por parte de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

A saber:

- Base de datos en los que se encuentren individualizados todos los beneficiarios de las actividades de capacitación y en la que se detallen los datos contacto, sexo, edad y localidad.
- Base de datos con la información consignada en los formularios de inscripción a actividades de capacitación. Si no se cuenta con la base de datos constituida se solicitará que se entreguen copias de las fichas de inscripción seleccionadas para el muestreo y de los reemplazos en caso de ser necesarios.

En base a esta información podrán seleccionarse, de manera aleatoria y estratificada y según variables claves, los casos que formarán parte de la muestra

sobre la cual se efectuarán las mediciones de seguimiento. A partir de allí, se procederá al relevamiento de consultas a asistentes, previsto para ejecutar bajo diferentes alternativas metodológicas, como forma de superar eventuales dificultades o contingencias a las que cada una de ellas podría estar sujeta.

Las alternativas consideradas en este sentido son:

- Encuesta personal realizada por el encargado de las tareas de capacitación o formación profesional sobre el curso delimitado
- Digitalmente: a través de un formulario descargable desde la página web del Observatorio Laboral, dentro del sitio de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.
- Entrevista presencial grupal, convocando a quienes participaron de las actividades para realizar un taller o actividad afín al curso impartido, evento que será aprovechado para distribuir la encuesta propuesta sobre los asistentes.
- Entrevista efectuada por vía telefónica, contactando directamente a quienes participaron de las actividades de formación y capacitación.

Las citadas metodologías de contacto se aplicarán de manera alternativa y secuencial, en función del éxito del contacto alcanzado y superación de dificultades particulares correspondientes a cada una de ellas. Es decir que, en primer lugar se contactará a la persona beneficiaria a través de entrevistas presenciales. Si lo anterior no resulta conveniente o arroja resultados ineficientes o no deseados, podrá procederse a criterios digitales de consulta, a la realización de talleres o a la comunicación telefónica.

Llegado el caso de que con determinado asistente no se logre efectuar ningún tipo de contacto o bien si la persona seleccionada al azar rechazara participar del relevamiento, ésta será reemplazada por otro beneficiario seleccionado de manera aleatoria y bajo los mismos parámetros sobre variables claves como el sexo, el rango etario y su localización territorial.

b) Diseño de bases de datos de supervisión y soporte informativo

Tanto para el relevamiento de información requerida para el monitoreo de los resultados de la formación profesional como para el seguimiento y análisis de la gestión de formación profesional, intermediación laboral, de la articulación

institucional y de los programas de empleo, se utilizará un soporte digitalizado de información por medio del uso de bases de datos con acceso a la misma por medio de internet.

Respecto al monitoreo y supervisión de resultados de la formación profesional, las bases de datos se segmentarán según se trate de Cursos de Formación Profesional Públicos, Públicos con Financiación, y aquellos dictados por instituciones privadas inscriptas en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA).

La información contenida en esta base incluirá información básica acerca de la temática desarrollada por el curso y los conocimientos / habilidades impartidos, docente e institución responsable por el mismo, duración programada, cantidad de asistentes, niveles de asistencia y aprobación parcial / definitiva del curso. Además, contará con la información específica que será recabada entre los asistentes y beneficiarios de dichos cursos, incluyendo referencias acerca de la evaluación que realizan respecto de las metas y objetivos del curso, los motivos por los cuales participa del curso, cómo evalúa a los capacitadores y a la calidad del curso. Asimismo, habrá información acerca de la evaluación de los beneficiarios con respecto al material utilizado, la metodología de trabajo y su nivel de satisfacción con respecto al centro de formación en donde se haya efectuado el curso.

Para el caso de los asistentes a cursos de formación profesional públicos con financiamiento, los antecedentes relevados contendrán además información acerca de la fuente de financiamiento afectada y su monto. Por último, respecto al caso de asistentes a cursos desarrollados en instituciones de formación con y sin fines de lucro inscriptas en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA), la base de datos incluirá información adicional referida al tipo y caracterización de la institución que lleva a cabo el curso.

- c) Diseño de Bases de Datos complementarias: Supervisión de Instituciones Inscriptas o Candidatas a Inscribirse en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA).

Otra Base de Datos de Supervisión será destinada a las Instituciones Inscriptas o candidatas a inscribirse en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA). El objeto de la supervisión de estas instituciones es tener información disponible y de rápido acceso acerca de cuáles son las instituciones

que están disponibles para brindar cursos de capacitación y formación profesional y cuál es el estado de su trámite de inscripción en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA).

A tal fin, la base de datos contendrá información acerca del nombre de la institución, su condición de inscripción en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA) (si se encuentra inscripta o en proceso de inscripción), tipo de organización (con o sin fines de lucro), actividades que desarrolla, orientación de los cursos de capacitación y formación que desarrolla, y cantidad de formadores profesionales con los que cuenta.

La base de datos propuesta y la información suministrada a la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional para tal fin por parte de las instituciones inscriptas o candidatas a inscribirse en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA), constituye información útil para el uso y supervisión interno por parte de la Agencia. No obstante ello, el diseño propuesto pretende publicar el listado de instituciones cuyo trámite de inscripción en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA) se encuentre concluido y estén llevando adelante cursos de capacitación en formación profesional, brindando determinadas referencias sobre los mismos. Al respecto, esta herramienta de difusión, propuesta para el sitio web del Observatorio Laboral Córdoba, no irá en contra de lo establecido por las normativas, tanto provinciales como nacionales, que definen y reglamentan el concepto de “secreto estadístico” y las limitaciones de presentación, uso y difusión de información privada de carácter sensible.

d) Diseño de perfiles de supervisores.

El diseño de la logística e instrumentos asociados al monitoreo de acciones de formación profesional debe contemplar además la trascendencia de que, en este proceso, se cuente con un supervisor encargado de gestionar la definición, caracterización, metodología y ejecución de los cursos que deben ser impartidos, en el marco del fomento al empleo e inclusión laboral, pero también en pos de una acción coordinada y óptima en calidad formativa de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional con los CEDER y las instituciones privadas inscriptas en el REPICA.

En este sentido, se define el perfil de “Supervisor” de cursos de Formación Profesional, cuyas responsabilidades pretenderán cubrir los siguientes objetivos específicos:

- Llevar un registro de cursos de formación que se dictan según tipo, temática, duración, cantidad de inscriptos y promedio de asistencia de inscriptos.
- Llevar un registro de las instituciones que desarrollan cursos de formación profesional.
- Emitir reportes periódicos acerca de los cursos de formación profesional.
- Emitir reportes periódicos acerca de las Instituciones inscriptas y aquellas candidatas a inscribirse en el REPICA.

En concreto, el puesto de “Supervisor” debe revestir las siguientes condiciones, acordes al objetivo general pretendido, temas que se detallan puntualmente en el cuadro que sigue:

Puesto: Supervisor		
<i>Objetivo General:</i> Supervisar el desarrollo de los Cursos de Formación Profesional y Supervisar a las Instituciones Inscriptas y candidatas a inscribirse en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA).		
Requisitos	Indispensable	Deseable
Estudios	Estudios secundarios completos y Formación en tecnicatura de grado / especialización concluida, siempre que ésta resulte afín a la responsabilidad y caracterización del	Profesional egresado de carreras de Comunicación, Ciencias Sociales (Derecho, Economía, Administración, Contabilidad, Ciencias de la Educación o afín) con rendimiento

	cargo a asumir	académico alto
Competencias y Habilidades	Capacidad de trabajo en equipo y manejo de grupos	
Experiencia	Dos años desempeñándose en tareas similares.	Superior a dos años desempeñándose en tareas similares. Conocimiento acerca de los contenidos específicos de los cursos de Formación Profesional y la metodología con que éstos se gestionan
Se valora positivamente	Disponibilidad horaria, responsabilidad, puntualidad.	

e) Estrategias de almacenamiento de bases de datos e instrumentos utilizados para su procesamiento y generación de indicadores relevantes

Los datos registrados en el marco de los programas de Formación Profesional ingresarán a un sistema que contará con un aplicativo web con dos procesos incluidos: uno de ellos asociado a la inscripción de datos, y el otro, para la gestión de los mismos.

A través del proceso de inscripción digital de datos, se llevarán adelante acciones procedimentales por medio de las cuales se garantiza que los datos ingresan al sistema con una correcta carga. Por otro lado, el proceso de gestión de datos permitirá cruzar las variables necesarias, organizar los datos de la manera en que resultara pertinente al análisis que se desee efectuar, entre otros procedimientos plausibles de llevar adelante.

Este sistema tiene la particularidad de que además permite transformar los datos cargados a un lenguaje de programación “.net”, quedando los mismos almacenados en una base de datos “Oracle”.

Al respecto, cabe destacar que una base de datos Oracle constituye un sistema de gestión de información estadística (desarrollado por Oracle Corporation) que se caracteriza por ser uno de los sistemas de administración y uso de bases de datos más completos y complejos de la actualidad, dado que éste brinda la oportunidad de desarrollar actividades de soporte de transacciones, mayor estabilidad, escalabilidad y un soporte multiplataforma; en todos los casos, atributos deseables para el almacenamiento, preservación y gestión de datos estadísticos.

Posteriormente, a los fines de desarrollar procedimientos estadísticos más complejos que involucren luego la obtención definitiva de indicadores poblacionales, sectoriales y laborales en general, se procede a exportar las variables relevantes de la base datos web Oracle a formatos estándares como “.dbf”.

De esta manera, es posible exportar la información estadística avocada a las variables que resultaren relevantes para el análisis y la confección de indicadores específicos a programas de procesamiento estadístico como el STATA Software o el SPSS.

Estos paquetes estadísticos tienen la virtud de facilitar y agilizar el procesamiento estadístico de la base de datos, permitiendo su gestión y análisis cuantitativo, permitiendo además la visualización gráfica de los resultados y la elaboración y calibración de simulaciones de impacto y correlación de variables relevantes.

f) Pre-diseño de Encuestas a los beneficiarios de los cursos de Formación Profesional

El instrumento de recopilación de información relevante para el seguimiento de los resultados de los cursos de formación profesional tendrá un diseño de encuesta que incluirá las siguientes referencias del asistente encuestado:

Encuesta de Monitoreo de Formación Profesional: Beneficiarios					
1. Datos Generales del Beneficiario					
1.1. Nombre					
1.2. Apellido					
1.3. Sexo					
1.4. Edad					
1.5. DNI					
1.6. Localidad					
1.7. Departamento					
1.8. Teléfono Fijo					
1.9. Teléfono Celular					
2. Datos Generales sobre el Curso e Institución Capacitadora.					
2.1. Curso realizado.					
2.2. Centro capacitador					
2.3. Domicilio del centro capacitador.					
2.4. Localidad del centro capacitador.					
2.5. Departamento del centro capacitador.					
3. Sobre a Institución Capacitadora.					
	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	No sabe, No contesta.

3.1. La atención brindada fue excelente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Hubo una muy buena organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3. La infraestructura es la óptima para el desarrollo de las actividades de formación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4. La institución ha satisfecho mis expectativas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Razones por las cuales ha elegido el curso.

4.1. Las razones por las cuales he elegido este curso son:

a) Refrescar o mejorar mis conocimientos.

b) Adquirir nuevas habilidades.

c) Adquirir nuevas actitudes.

d) Propio interés personal.

e) Otros:

.....

.....

.....

.....

5. Objetivos del curso

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	No sabe, No contesta.
5.1. Los objetivos del curso son relevantes para mi formación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2. Los objetivos del curso son realistas y prácticos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.3. Los objetivos del curso se han planteado de forma clara.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4. Se han cumplido satisfactoriamente los objetivos del curso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Contenidos del curso.					
6.1. Los contenidos han sido claros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2. Los contenidos son aplicables en la práctica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3. Los contenidos han sido estructurados correctamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4. Se han desarrollado todos los contenidos previstos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Sobre los capacitadores.					
7.1. Los capacitadores han sido claro al exponer los contenidos de curso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2. Los capacitadores han sido claros dar las instrucciones para realizar las tareas del curso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3. Los capacitadores han utilizado una gran variedad de instrumentos didácticos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4. Los capacitadores favorecen el intercambio de ideas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5. Los capacitadores fomentan el trabajo en grupo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.6. Los capacitadores tienen capacidad para mediar y resolver conflictos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Material brindado					
8.1. El material fue brindado oportunamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2. El material brindado fue claro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3. El material brindado fue suficiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.4. El material brindado estuvo correctamente organizado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5. El material brindado contempló un enfoque práctico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Metodología de trabajo.					
9.1. Se favoreció a la cooperación intergrupala.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.2. Hubo una fluida interacción entre capacitadores y beneficiarios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Sugerencias.					
10.1. ¿Harías alguna sugerencia para mejorar próximas ediciones del cursos de Formación Profesional?	No <input type="checkbox"/>				
	Sí <input type="checkbox"/> (registrar sugerencias)				

Tarea 11: Diseño de criterios para el Monitoreo de los resultados de Formación Profesional

El objetivo de la Unidad de Formación Profesional es que se promueva una mejora en las condiciones de empleabilidad de los trabajadores en la provincia de Córdoba, a partir de la realización de actividades de formación profesional relacionadas con las necesidades de los principales sectores productivos, en oficios y el desarrollo de habilidades y capacidades específicas que actualmente son demandadas y requeridas por éstos.

Es por ello que el objetivo del monitoreo de los resultados de Formación Profesional es evaluar en qué medida se está cumpliendo con la tarea programada por dicha unidad dentro de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, y dimensionar cuales pueden ser los principales focos de atención para fortalecer tal instrumento para cumplir con el objetivo trazado.

A partir de las tareas de monitoreo se generará información que pretenden poder establecer lineamientos de planes de acción para fortalecer a las entidades capacitadoras que están actuando en cada momento de tiempo y favorecer a una mayor participación de otras entidades de formación profesional que están inscriptas o en proceso de inscripción en el Registro Provincial de Empresas Capacitadoras (REPICA).

A su vez, se tenderá a promover la conformación de cursos de formación que atiendan las necesidades de los diversos sectores productivos, de manera que pueda favorecerse la inserción laboral de las personas convocadas sobre los mismos, y al mismo tiempo, responder a las demandas de los sectores estratégicos. Esto último, daría lugar a una mayor articulación con la Unidad de Intermediación Laboral de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, y en consecuencia, una mejor articulación institucional.

Al monitorear los resultados de Formación Profesional, lo que se pretende es llevar a cabo una evaluación de seguimiento y de resultados en múltiples aspectos, tanto cualitativos como cuantitativos; es decir, pretender medir e indagar acerca de si con los cursos de formación profesional se han favorecido las oportunidades de inserción laboral de las personas convocadas en dichos programas y con qué gradualidad sucedió esto.

En este sentido, se deberán efectuar encuestas destinadas a quienes han participado de los distintos cursos de formación profesional, tanto para el caso de cursos de tipo públicos, públicos con financiación y cursos provistos a través de las instituciones capacitadoras inscriptas en el Registro Provincial de Empresas Capacitadoras (REPICA).

La importancia de la utilización de encuestas radica en que a partir de ellas es posible obtener información de carácter declarativo que permitirá analizar la percepción de los asistentes a cursos de formación profesional respecto a la calidad del programa y del centro formativo, su metodología de dictado y contenido curricular, su aprendizaje y eventual mejora en las condiciones de conseguir empleos en sectores estratégicos para el desarrollo provincial, etc. Es importante destacar aquí que, si bien la metodología de encuesta individual constituye la principal alternativa metodológica, también se planea indagar la oportunidad de recopilar información por medio de encuestas digitales, a través de la realización de talleres que convoquen a asistentes de cursos de formación profesional y de entrevistas telefónicas.

Es necesario que estas encuestas se lleven a cabo en el marco de un muestreo estratificado y aleatorio, teniendo en consideración la realidad de los diferentes departamentos localizados en cada una de las regiones del territorio provincial. Para ello se tendrá como base de consideración la distribución territorial de los veintinueve Centros de Desarrollo Regional (CEDER) a lo largo de la provincia de Córdoba. En este sentido cabe mencionar que estos centros se encuentran ubicados en las siguientes localidades: Alejo Ledesma, Alta Gracia, Bell Ville, Córdoba Capital, Corral de Bustos, Cruz del Eje, Etruria, Jesús María, La Calera, Pascanas, Río Ceballos, Río Cuarto, Río Segundo, Río Tercero, San Francisco, San Justo, Tercero Arriba, Villa Allende, Villa Carlos Paz, Villa Dolores, Villa Giardino, Villa María y Villa Revol.

Esto implica que hay 2 centros en la zona noroeste de la provincia, 2 en la zona noreste, 14 en gran Córdoba y centro, 6 en la zona sudeste y 2 en la zona sudoeste.

En base a esta distribución territorial se lleva adelante el procedimiento de muestreo estratificado para la recopilación de información declarativa por parte de

los asistentes, considerando además de los CEDER como unidades de análisis para tal recopilación de información, a las demás instituciones privadas inscriptas en el Registro Provincial de Empresas Capacitadoras (REPICA).

Dado que se trata de actividades de monitoreo y no de evaluación de impacto, su periodicidad tendría que darse en un periodo estimado de entre uno y dos meses. De esta manera, y a fin de que el análisis pueda realizarse con la profundidad deseada, se sugiere que el monitoreo se realice cada dos meses. Asimismo, la duración estimada para la ejecución de las tareas directamente vinculadas con el monitoreo se planea para un plazo de tres semanas.

En función de lo anterior, se plantean las siguientes metas estratégicas para el seguimiento y la medición de resultados de la Formación Profesional:

- Identificación de muestra de la población objeto de estudio: porción del universo poblacional de personas que han participado de cursos de formación profesional.
- Trabajo de campo: recopilación de información por medio de encuestas y otros procedimientos complementarios
- Carga de datos
- Análisis y sistematización de la información
- Elaboración de informes de evaluación de resultados.

Actividades	I	II	I
Identificación de muestra			
Trabajo de campo: recopilación de información a través de encuestas y otros procedimientos complementarios			
Carga de datos			
Análisis y sistematización de la información			
Elaboración de informes de evaluación			

Tarea 12: Diseño de criterios para el Monitoreo de la gestión de formación profesional, intermediación laboral, articulación institucional y programas de empleo durante 2013.

Es necesario monitorear la gestión de las actividades desarrolladas por la Unidad de Formación profesional para determinar la manera en que se llevan a cabo las actividades de formación profesional, las dificultades a las que se enfrentan no sólo en relación a la instrumentación de los cursos de formación, sino en relación a la articulación con otras unidades dentro de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

De este modo, a partir de la consulta al representante de la Unidad de Formación Profesional, Julio Castro, se determinó la necesidad de monitorear la gestión de la formación profesional e intermediación laboral, así como la articulación institucional y programas de empleo durante el año 2013 a partir de la implementación de un informe de gestión que permita fortalecer los procedimientos vinculados a tales acciones y empoderar la gestión en pos de los objetivos trazados en materia de capacitación e inserción laboral en sectores estratégicos para el desarrollo provincial.

A través de este informe de gestión se pretende poner en conocimiento las actividades de coordinación, control y dirección, así como también los logros, dificultades que se presentaron durante el desarrollo de las actividades de capacitación y formación profesional, de intermediación laboral y la búsqueda conjunta de una mayor articulación institucional.

El informe de gestión propuesto en el marco del desarrollo del Observatorio Laboral Córdoba es de suma importancia, debido a que toda institución que lo lleve adelante puede señalar los factores que han influenciado de manera positiva o negativa a su gestión, reflejando el nivel de cumplimiento de las metas propuestas para el corto, mediano y largo plazo, brindando mejores oportunidades de simplificación de gestión y una toma de decisiones más acertadas.

Estructura del Informe de Gestión propuesto

A partir de la consulta a quienes llevan a cabo las tareas de formación profesional, tanto respecto a la ejecución de actividades de capacitación como

respecto a las tareas de planeamiento institucional, se destacó la importancia de mejorar la articulación institucional existente hacia dentro de la Agencia.

Esto se debe a que en la actualidad la Unidad de Formación Profesional necesita, para que su tarea sea fortalecida a mediano y largo plazo, del insumo generado a partir de las mesas de diálogo sectorial de la Agencia, requiriendo además una correcta articulación estratégica con los CEDER y las instituciones privadas inscriptas en el REPICA, a los fines de poder llevar a cabo las actividades diarias de formación y capacitación a lo largo de todo el territorio provincial.

A su vez, también resulta de suma importancia fortalecer institucionalmente a la unidad de intermediación laboral, de reciente creación. Tarea que puede promover además una mejor vinculación de la unidad de Formación Profesional con dicho estamento, también perteneciente a la Agencia.

Por ello, a partir de la información suministrada por la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional se recomienda tomar en consideración los siguientes indicadores, evaluadores de las condiciones en que se desarrolla y evoluciona la gestión y coordinación de estrategias de Formación Profesional:

I. Nivel de articulación con Centros de Desarrollo Regional.

Este indicador se calculará a partir de la cantidad de cursos de formación profesional desarrollados conjuntamente con los CEDER a lo largo del territorio provincial.

II. Nivel de articulación con Instituciones Privadas

Se calculará a partir de la cantidad de cursos de formación llevados a cabo por parte de Instituciones Privadas de formación.

III. Nivel de articulación con mesas sectoriales

Este indicador se determinará a partir de la cantidad de cursos de formación profesional gestionados a partir de las demandas surgidas en las mesas de diálogo sectorial.

IV. Nivel de articulación con la Unidad de Intermediación Laboral.

Se calculará a partir de dimensionar la cantidad de personas que han podido insertarse laboralmente a través de las oficinas de intermediación laboral luego de haber participado en cursos de formación profesional.

V. Cantidad de capacitados

Contabilizará la cantidad de personas que han sido capacitadas a partir de los distintos cursos de formación profesional. Se refiere específicamente a las personas que han finalizado y lograron aprobar tales cursos.

VI. Cantidad de Instituciones Privadas inscriptas

Información que surge a partir de los registros de las instituciones que se encuentran inscriptas en el REPICA. Con esta información se podrá determinar la cantidad de instituciones con las que cuenta la Agencia para realizar distintos cursos de formación profesional.

VII. Cantidad de temáticas sectoriales abordadas.

Al igual que el resto de los indicadores, este indicador surge a partir de los registros suministrados por la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, en los que se detallan las entidades capacitadoras y la temática de los cursos.

En el cuadro que sigue a continuación permite visualizar la estructura del Informe de Gestión propuesto, que podrá ser utilizado para el monitoreo de funcionamiento y articulación institucional tanto de la Unidad de Formación Profesional, como también de la Unidad de Intermediación Laboral.

Es importante destacar que, tanto la información consignada indicadores de gestión como las referencias de información complementaria que puede visualizarse en el siguiente cuadro debe ir certificada por la firma del responsable de la Unidad de Formación Profesional y/o el personal encargado de la Unidad de Intermediación Laboral, según sea el caso.

Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional

Dependencia¹:

Presentado por:

Actividades Realizadas

Objetivo: Favorecer a la inserción Laboral.

Actividades previstas	Actividades realizadas	Peso ponderado de la actividad	Nombre del indicador	Fórmula del indicador	Línea de Base año ...	Meta Año 2013	Valor alcanzado Año 2013	Resultado del Indicador Año 2013 (%del logro)	Variación Porcentual	Lectura del indicador

Aspectos Relevantes de la Gestión

Dificultades en la Gestión

Recomendaciones

¹ Se deberá indicar si pertenece a la Unidad de Formación Profesional o de Intermediación del Empleo.

**E) Diseño de evaluación de la
ejecución de Programas de Becas
Académicas terciarias y
universitarias de la APE y FP.**

Tarea 13: Diseño de monitoreo de resultados de la ejecución del Programa de Becas Académicas.

A través del Programa de Becas Académicas Universitarias y Terciarias a cargo de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional se busca apoyar la formación de 2500 estudiantes con los mejores promedios del último año del Ciclo Orientado de Nivel de Educación Secundaria de las escuelas públicas o privadas de la provincia. El objetivo es promover el ingreso y permanencia de los estudiantes en el sistema formal de carreras universitarias y también de tecnicaturas de formación técnica superior en el ámbito de la provincia de Córdoba. Cabe destacar que las carreras seleccionadas deben estar relacionadas a los sectores productivos priorizados.

Es así que el objetivo del monitoreo de los resultados del Programa de Becas Académicas es evaluar en qué medida se está promoviendo el ingreso y permanencia de los estudiantes en el sistema formal de carreras universitarias y tecnicaturas de formación técnica superior. Además, se deberá evaluar la distribución de los becarios en las carreras promovidas. De esta manera, se podrá contar con información respecto de la oferta laboral generada para los distintos sectores productivos priorizados a partir del Programa de Becas Académicas.

A partir de las tareas de monitoreo se podrá contar con información primaria para evaluar si el programa de empleo en cuestión está generando los resultados esperados, para así determinar cambios para mejorar los resultados o profundizar las acciones que se vienen llevando a cabo.

A su vez, los resultados arrojados por el monitoreo del programa servirán de insumo para ser tratados en las mesas de diálogo sectorial con presencia de representantes de entidades educativas, para poder determinar la manera de mejorar lo alcanzado hasta el momento y evaluar si es necesario agregar una nueva carrera a las que ya se encuentran priorizadas.

La permanencia de los estudiantes en instituciones educativas de nivel superior es importante para poder generar la oferta laboral que será demandada por los sectores productivos, de manera que se atenderá

simultáneamente a las demandas del mercado laboral y a las demandas de los empleadores, favoreciendo al mismo tiempo a la economía provincial.

Al monitorear los resultados del Programa de Becas Académicas, lo que se pretende es llevar a cabo una evaluación de seguimiento y de resultados en múltiples aspectos, tanto cualitativos como cuantitativos; es decir, intentar medir se ha logrado la permanencia de los estudiantes en las instituciones educativas, y con qué gradualidad esto se ha logrado.

Para poder llevar a cabo el monitoreo será necesario realizar encuestas a quienes se están beneficiando de las becas académicas. La importancia de la utilización de las encuestas radica en que a partir de ellas se obtendrá información de carácter declarativo que permitirá analizar la percepción de los beneficiarios respecto a las becas otorgadas, las carreras priorizadas, la institución educativa, su nivel de satisfacción con respecto al monto asignado para la beca, sus expectativas académicas, entre otros. Sin perjuicio de lo establecido hasta el momento, si bien la metodología de la encuesta individual es la principal alternativa metodológica, también se planea evaluar la posibilidad de realizar encuestas digitales y talleres presenciales para la recopilación de la información.

En función de lo anterior se plantean las siguientes metas estrategias para el seguimiento y la medición de resultados del Programa de Becas Académicas:

- Identificación de muestra de la población objeto de estudio: porción del universo poblacional de personas que se han beneficiado con el Programa de Becas Académicas.
- Trabajo de campo: recopilación de información por medio de encuestas y otros procedimientos complementarios
- Carga de datos
- Análisis y sistematización de la información
- Elaboración de informes de evaluación de resultados

Actividades	I	II	III
Identificación de muestra			
Trabajo de campo: recopilación de información a través de encuestas y otros procedimientos complementarios			
Carga de datos			
Análisis y sistematización de la información			
Elaboración de informes de evaluación			

Tarea 14: Diseño de instrumentos y bases de datos para el Monitoreo de Programas de Becas Académicas (encuesta de satisfacción a beneficiarios)

I. Antecedentes del Programa de Becas Académicas de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional

El programa de Becas Académicas fue puesto en marcha en el año 2012 en la Provincia de Córdoba. El mismo está dirigido a los mejores promedios de estudiantes egresados del Ciclo de Especialización u Orientado del Nivel Educación Secundaria de escuelas, públicas o privadas de la Provincia, que se inscriban en carreras Universitarias o Terciarias públicas o privadas relacionadas a los sectores productivos priorizados. Se estima que éste programa permitirá para el año 2014 que se sumen 8000 profesionales altamente calificados en los sectores claves de la economía provincial. El principal objetivo de este programa es contribuir al desarrollo productivo de la provincia desde la formación de recursos humanos calificados.

II. Logística e instrumentos necesarios para el monitoreo de las actividades

En lo que sigue se presentan los elementos fundamentales vinculados a la logística utilizada para el manejo de la información y los instrumentos vinculados a su metodología de recopilación, almacenamiento, tratamiento e interpretación, en función de las tareas de monitoreo y seguimiento propuestas.

a) Diseño de logística e instrumentos de recolección de información para el monitoreo

Monitoreo de resultados de Becas Académicas

El monitoreo del Programa de Becas Académicas requiere llevar a cabo una estrategia de recopilación de información a través de la realización de encuestas dirigidas a los beneficiarios para poder evaluar su nivel de satisfacción con respecto al programa.

Para ello del total de beneficiarios del Programa de Becas Académicas, 2500 estudiantes, se propone determinar una muestra de 242 beneficiarios. Al confirmar la muestra se tomarán las previsiones necesarias para que la misma resulte representativa del universo considerado. Asimismo, se utilizará un nivel de confianza del 95% y un margen de error de +/- 6,0%.

Una vez definida la cantidad representativa de casos a estudiar, se procurará asignar los mismos de manera proporcional a la población total, teniendo en cuenta las variables “sexo”, “proveniencia del joven” (capital e interior) y “disciplina de estudio”.

A los fines del relevamiento, se llevará a cabo el diseño de una planilla de relevamiento de información que serán administradas por las mismas personas vinculadas al proceso de obtención de respuestas e información específica sobre los aspectos comentados.

Las planillas de relevamiento propuestas permitirá relevar las variables a considerar y una guía práctica de uso, procedimientos preestablecidos y evacuación de consultas. Al respecto, se promoverá el uso de un instrumental metodológico que permita una presentación y uso ágil y simplificado, minimizando de tal forma la probabilidad de ocurrencia de errores de relevamiento y reduciendo al máximo los tiempos insumidos para completar cada consulta. Este instrumento será utilizado para el relevamiento de información en terreno.

Esta planilla también será adaptada en su diseño para la recopilación de la información a través de medios digitales, talleres, medios telefónicos, y encuentros presenciales a los cuales asistan los beneficiarios del programa de becas académicas.

Para el desarrollo del trabajo de campo y de las tareas de hallazgo de respuestas se cuenta con el apoyo institucional y de información específica por parte de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

A saber:

- Base de datos en los que se encuentren individualizados todos los beneficiarios del programa y en la que se detallen los datos contacto, sexo, edad y localidad.
- Base de datos con la información consignada en los formularios de inscripción al programa. Si no se cuenta con la base de datos constituida se solicitará que se entreguen copias de las fichas de inscripción seleccionadas para el muestreo y de los reemplazos en caso de ser necesarios.

En base a esta información podrán seleccionarse, de manera aleatoria y estratificada y según variables claves, los casos que formarán parte de la muestra sobre la cual se efectuarán las mediciones de seguimiento. A partir de allí, se procederá al relevamiento de consultas a asistentes, previsto para ejecutar bajo diferentes alternativas metodológicas, como forma de superar eventuales dificultades o contingencias a las que cada una de ella podría estar sujeta.

Las alternativas consideradas en este sentido son:

- Encuestas dirigidas a los beneficiarios de las becas académicas.
- Digitalmente: a través de un formulario descargable desde la página web del Observatorio Laboral, dentro del sitio de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.
- Entrevista presencial grupal, convocando a quienes participaron de las actividades para realizar un taller o actividad, evento que será aprovechado para distribuir la encuesta propuesta sobre los asistentes.
- Entrevista efectuada por vía telefónica, contactando directamente a los beneficiarios de las becas académicas.

Las citadas metodologías de contacto se aplicarán de manera alternativa y secuencial, en función del éxito del contacto alcanzado y superación de dificultades particulares correspondientes a cada una de ellas. Es decir que, en primer lugar se contactará a la persona beneficiaria a través de entrevistas presenciales. Si lo anterior no resulta conveniente o arroja resultados ineficientes o no deseados, podrá procederse a criterios digitales de consulta, a la realización de talleres o a la comunicación telefónica.

Llegado el caso de que con determinado beneficiario no se logre efectuar ningún tipo de contacto o bien si la persona seleccionada al azar rechazara participar del relevamiento, ésta será reemplazada por otro beneficiario seleccionado de manera aleatoria y bajo los mismos parámetros sobre variables claves como el sexo, la disciplina estudiada y su proveniencia.

b) Diseño de bases de datos de supervisión y soporte informativo

Para el relevamiento de información requerida para el monitoreo de los resultados del Programa de Becas Académicas se utilizará un soporte digitalizado

de información por medio del uso de bases de datos con acceso a la misma a través de internet.

La base de datos se segmentará según la Beca Académica sea terciaria o universitaria, y contará con información acerca de la cantidad de beneficiarios, y cantidad y caracterización de instituciones del programa de Becas terciarias y universitarias. Además, tendrá información respecto de qué carreras son elegidas por parte de los beneficiarios.

c) Diseño de perfil de Encuestadores

El diseño de la logística e instrumentos asociados al monitoreo del Programa de Becas Académicas requiere que se cuente con encuestadores capacitados para poder obtener la información relevante.

En este sentido, se define el perfil de “Encuestador” del Programa de Becas Académicas, cuyas responsabilidades pretenderán cubrir los siguientes objetivos específicos:

- Formular correctamente las preguntas del cuestionario
- Asegurarse de la adecuación de las respuestas
- Tomar decisiones aplicando un buen criterio basado en el manual procedimental si surge alguna duda o dificultad

En concreto, el puesto de “Encuestador” debe revestir las siguientes condiciones, acordes al objetivo general pretendido, temas que se detallan puntualmente en el cuadro que sigue:

Puesto: Encuestador		
<i>Objetivo General:</i> Recabar información de relevancia acerca del Programa de Becas Académicas a partir de la realización de encuestas a los beneficiarios del mismo.		
Requisitos	Indispensable	Deseable
Estudios	Estudios secundarios completos y Formación en tecnicatura de grado / especialización	

	concluida, siempre que ésta resulte afín a la responsabilidad y caracterización del cargo a asumir	
Competencias y Habilidades	Capacidad de trabajo en equipo y manejo de grupos Conocimientos referidos a encuestas y procedimientos estadísticos / trabajo de campo	
Experiencia		Dos años desempeñándose en tareas similares.
Se valora positivamente	Disponibilidad horaria, responsabilidad, puntualidad.	

d) Estrategias de almacenamiento de bases de datos e instrumentos utilizados para su procesamiento y generación de indicadores relevantes

Dependiendo de la forma en que resulte contestada la información solicitada por medio de los formularios, será la manera en que se procederá a la gestión de los datos estadísticos que sean recopilados. De ser digital, los beneficiarios del Programa de Becas Académicas deberán llenar el formulario que se encontrará disponible en el sitio web de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional. Estos datos ingresarán directamente al sistema a través de un proceso de inscripción y gestión de datos.

En los casos en que el formulario se complete de forma escrita a través de la implementación de encuentros o talleres de jóvenes o, alternativamente, por la vía telefónica, se procederá a la carga manual de datos por personal asignado.

Seguidamente, se procederá a un proceso de control y carga de datos a través de un aplicativo específico formato .net. De esta manera, la información queda ingresada al sistema de consulta.

Con posterioridad, los datos ingresados, tanto de manera digital como manualmente, serán traducidos a un lenguaje de programación específico que permitirá que luego estos puedan quedar contenidos dentro de la base de datos ORACLE.

Finalmente, con el objeto de poder analizar los datos recabados para el monitoreo del programa y la elaboración de indicadores específicos, los mismos se procesarán a través del uso de dos software estadísticos de manera complementaria: el STATA y el SPSS.

e) Pre- diseño de Encuestas a beneficiarios

El instrumento de recopilación de información relevante para el seguimiento de los resultados del Programa de Becas Académicas tendrá un diseño de encuesta que incluirá las siguientes referencias del asistente encuestado:

Encuesta de Monitoreo del Programa de Becas Académicas: Becados	
1. Datos Generales del Beneficiario	
1.1. Nombre	
1.2. Apellido	
1.3. Sexo	
1.4. Edad	
1.5. DNI	
1.6. Localidad	

1.7. Departamento					
1.8. Teléfono Fijo					
1.9. Teléfono Celular					
2. Sobre la Institución Académica					
2.1. Nombre de la Institución.					
2.2. Nivel de Educación (terciaria/universitaria)					
2.3. Domicilio de la Institución académica.					
2.4. Localidad en donde se radica.					
3. Datos vinculados al Programa					
3.1. Carrera elegida.					
3.2. Cantidad de materias cursadas.					
4. Sobre la institución					
	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	No sabe, no contesta.
4.1. Estoy satisfecho con la institución elegida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2. La institución ha cumplido con mis expectativas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3. La infraestructura es la adecuada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4. La organización general de la institución es óptima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Condiciones ambientales, herramientas.					
5.1. Dispongo de los recursos (espacio, equipos informáticos, herramientas, etc.) necesarios para desarrollar mi actividad académica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Formación					
6.1. En las distintas materias me brindan la formación necesaria para mi aprendizaje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2. Tengo espacios de consulta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3. Estoy motivado con la carrera elegida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Incorporación al Programa de Becas Académicas					
7.1. No tuve inconvenientes para beneficiarme de la beca una vez adquirido el beneficio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2. El programa de Becas Académicas constituye una experiencia valiosa para mi futuro profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.3. Tengo un nivel de asistencia mayor al 50%.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4. Mi promedio es mayor al promedio general de curso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5. El cobro de la beca se cumple correctamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Expectativas.					
8.1. Planeo continuar con mis estudios hasta terminarlos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Sugerencias					
9.1. ¿Harías alguna sugerencia para mejorar próximas ediciones del Programa de Becas Académicas?	No <input type="checkbox"/>				
	Sí <input type="checkbox"/> (registrar sugerencias)				

**F) Diseño de Evaluación de la
Ejecución de Programas de Empleo
para Jóvenes (Programa Primer Paso)
de la APE y FP.**

Tarea 15: Diseño de monitoreo de resultados de la ejecución del Programa Primer Paso.

El objetivo del Programa Primer Paso es facilitar la transición hacia el empleo formal de 10.000 jóvenes de ambos sexos, de entre 16 y 25 años inclusive, desempleados, sin experiencia laboral relevante, mediante la realización de prácticas en el ámbito de empresas privadas que favorezcan su proceso de socialización laboral, complementando con acciones de formación profesional.

El monitoreo de los resultados de la ejecución del Programa Primer Paso tiene por objetivo realizar un seguimiento respecto de la manera en que se está ejecutando el Programa Primer Paso, de manera de poder orientar sus resultados a una mejora en la inserción laboral del público objetivo.

A partir del monitoreo se podrá generar la información necesaria para determinar la manera en que se encuentra funcionando el programa y definir de qué maneras se podrá mejorar su instrumentación o profundizar en las acciones que se vienen llevando a cabo. Asimismo, se podrá avanzar hacia una mejor articulación institucional, en particular con la Unidad de Formación Profesional y las mesas de diálogo sectorial, al definir los cursos de formación que se desarrollarán como complemento a las prácticas laborales.

Al monitorear los resultados del Programa Primer Paso, lo que se pretende es llevar a cabo una evaluación de seguimiento y de resultados en múltiples aspectos, tanto cualitativos como cuantitativos; es decir, intentar medir si con las prácticas laborales y los cursos de formación complementarios se ha favorecido a la inserción laboral de las personas y con qué gradualidad sucedió esto.

En este sentido, se deberán efectuar encuestas tanto a los beneficiarios del programa como a los empleadores que han recibido a jóvenes en el marco del PPP. La importancia de la utilización de encuestas se fundamenta en que a partir de estas se podrá obtener información de primera mano que permitirá analizar la percepción de los beneficiarios en relación a la institución que los ha recibido, la práctica laboral en sí, si percibe que a través de esta le será más fácil conseguir empleo posteriormente, etc. Del lado del empleador, se podrá obtener información con respecto a su percepción sobre el programa, los beneficiarios, las tareas que han

desempeñado y la percepción que tiene respecto de la responsabilidad y compromiso del beneficiario. Es importante destacar aquí que si bien la metodología de encuesta individual constituye la principal alternativa metodológica, también se planea indagar la oportunidad de recopilar información por medio de encuestas digitales, a través de la realización de talleres que convoquen a los beneficiarios del programa y la entrevista telefónica.

Dado que se trata de actividades de monitoreo y no de evaluación de impacto, su periodicidad tendría que darse entre 1 y dos meses. A fin de que el análisis pueda realizarse en profundidad, se sugiere que el monitoreo se realice cada dos meses. La duración estimada para la realización del monitoreo será de tres semanas.

En función de lo anterior, se plantean las siguientes metas estratégicas para el seguimiento y la medición de resultados del Programa Primer Paso:

- Identificación de muestra de la población objeto de estudio: porción del universo poblacional de beneficiarios del PPP y de los empleadores.
- Trabajo de campo: recopilación de información por medio de encuestas y otros procedimientos complementarios
- Carga de datos
- Análisis y sistematización de la información
- Elaboración de informes de evaluación de resultados

Actividades	I	II	III
Identificación de muestra			
Trabajo de campo: recopilación de información a través de encuestas y otros procedimientos complementarios			
Carga de datos			
Análisis y sistematización de la información			
Elaboración de informes de evaluación			

Tarea 16: Diseño de instrumentos y bases de datos para el Monitoreo del Programa Primer Paso (encuesta de satisfacción a beneficiarios con y sin discapacidad y a empleadores)

1. Antecedentes del Programa Primer Paso de la Agencia Promoción de Empleo y Formación Profesional.

A través de la implementación del programa de empleo para jóvenes (Programa Primer Paso) la Provincia de Córdoba logró iniciar el camino de la vida laboral de una gran cantidad de jóvenes por medio de la educación formal y la capacitación. Teniendo en cuenta los datos correspondientes al año 2012, unos 83 mil jóvenes pasaron por el PPP, de los cuales cerca del 65 por ciento permaneció en el empleo o consiguió otro mejor debido a la experiencia adquirida. Por otra parte, las expectativas con respecto al año corriente se basan en que alrededor de unos 10 mil jóvenes, de 16 a 25 años, con domicilio en la provincia tendrán su primera experiencia laboral del PPP.

El éxito del programa PPP se debe en gran proporción a que la transición entre la educación y el trabajo no es sencilla, principalmente para quienes no adquirieron la formación necesaria para incorporarse al mundo laboral. Es así como a través del programa también se logran atender las demandas que hoy posee el mercado.

2. Logística e instrumentos necesarios para el monitoreo de las actividades

- a) Diseño de logística e instrumentos de recolección de información para el monitoreo

- i. Monitoreo de resultados del Programa Primer Paso

Para el monitoreo de los resultados vinculados a la ejecución del Programa Primer Paso se llevará a cabo una estrategia de recopilación de información por medio de la instrumentación de una encuesta dirigida a los beneficiarios del programa y otra encuesta dirigida a los empleadores de las empresas que han recibido a los jóvenes en el marco del programa.

Del total de beneficiarios – 10.000 jóvenes- se propone la conformación de una muestra de 269 jóvenes con un nivel de confianza del 95% y un margen de

Error: +/- 6,0%. Además, se propone trabajar con otra muestra que refleje la percepción de los empleadores de las distintas empresas que actualmente reciben jóvenes beneficiados con el PPP. La misma tendrá las siguientes características: del total de empresas-6.000- empresas, se tomará una muestra de 230 y se trabajará con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de +/- 6,0%.

A los fines del relevamiento, se llevará a cabo el diseño de una planilla de relevamiento de información que será administrada por las mismas personas vinculadas al proceso de obtención de respuestas e información específica respecto del Programa Primer Paso.

Esta planilla contendrá las variables indicativas a relevar y una guía práctica de uso, procedimientos preestablecidos y evacuación de consultas. Al respecto, se promoverá el uso de un instrumental metodológico que permita una presentación y uso ágil y simplificado, minimizando de tal forma la probabilidad de ocurrencia de errores de relevamiento y reduciendo al máximo los tiempos insumidos para completar cada consulta. Este instrumento será utilizado para el relevamiento de información en terreno.

De igual modo, este formulario básico será adaptado en su diseño para la recopilación de consultas por medios telefónicos, digitales y a través de la realización de talleres y encuentros presenciales a los cuales asistan los beneficiarios del programa.

Para el desarrollo del trabajo de campo y de las tareas de recopilación de respuestas se cuenta con el apoyo institucional y de información específica por parte de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

A saber:

- Base de datos en los que se encuentren individualizados todos los beneficiarios del programa y en la que se detallen los datos contacto, sexo, edad y localidad.
- Base de datos con la información consignada en los formularios de inscripción. Si no se cuenta con la base de datos constituida se solicitará que se entreguen copias de las fichas de inscripción seleccionadas para el muestreo y de los reemplazos en caso de ser necesarios.

- Base de datos con los nombres y datos de contacto de las empresas que participan del PPP.

En base a dicha información podrán seleccionarse, de manera aleatoria y estratificada y según variables claves, los casos que formarán parte de la muestra sobre la cual se efectuarán las mediciones de seguimiento. A partir de allí, se procederá al relevamiento de consultas a asistentes, previsto para ejecutar bajo diferentes alternativas metodológicas, como forma de superar eventuales dificultades o contingencias a las que cada una de ellas podría estar sujeta.

Las alternativas consideradas en este sentido son:

- Encuesta personal realizada por el empleador.
- Digitalmente: a través de un formulario descargable desde la página web del Observatorio Laboral, dentro del sitio de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.
- Entrevista presencial grupal, convocando a quienes participaron del Programa Primer Paso para realizar un taller o actividad afín a las actividades desarrolladas durante la práctica laboral, evento que será aprovechado para distribuir la encuesta propuesta sobre los asistentes.
- Entrevista efectuada por vía telefónica, contactando directamente a los beneficiarios del programa.

Las citadas metodologías de contacto se aplicarán de manera alternativa y secuencial, en función del éxito del contacto alcanzado y superación de dificultades particulares correspondientes a cada una de ellas. Es decir que, en primer lugar se contactará a la persona beneficiaria a través de entrevistas presenciales. Si lo anterior no resulta conveniente o arroja resultados ineficientes o no deseados, podrá procederse a criterios digitales de consulta, a la realización de talleres o a la comunicación telefónica.

Llegado el caso de que con determinado beneficiario no se logre efectuar ningún tipo de contacto o bien si la persona seleccionada al azar rechazara participar del relevamiento, ésta será reemplazada por otro beneficiario seleccionado de manera aleatoria y bajo los mismos parámetros sobre variables claves como el sexo, el rango etario y su localización territorial.

b) Diseño de bases de datos de supervisión y soporte informativo

Para el relevamiento de información requerida para el monitoreo del Programa Primer Paso, se utilizará un soporte digitalizado de información por medio del uso de bases de datos con acceso a la misma por medio de internet.

La información contenida en esta base incluirá datos proporcionados por los beneficiarios y aquella brindada por los empleadores. Se destacará la información relativa a la cantidad de beneficiarios, empresas que se encuentran participando en el programa, los sectores productivos involucrados, la percepción de los beneficiarios acerca de lo aprendido y su utilidad para poder insertarse laboralmente con posterioridad, entre otros.

También se encontrará información cualitativa y cuantitativa del empleador en relación a su percepción sobre las habilidades adquiridas por el beneficiario, su puntualidad, eficacia en el cumplimiento de las tareas, la asistencia a las jornadas laborales, entre otros.

c) Diseño de perfil de Encuestadores

El diseño de la logística e instrumentos asociados al monitoreo del Programa de Primer Paso requiere que se cuente con encuestadores capacitados para poder obtener la información relevante.

En este sentido, se define el perfil de “Encuestador” del Programa de Primer Paso, cuyas responsabilidades pretenderán cubrir los siguientes objetivos específicos:

- Formular correctamente las preguntas del cuestionario
- Asegurarse de la adecuación de las respuestas
- Tomar decisiones aplicando un buen criterio basado en el manual procedimental si surge alguna duda o dificultad

En concreto, el puesto de “Encuestador” debe revestir las siguientes condiciones, acordes al objetivo general pretendido, temas que se detallan puntualmente en el cuadro que sigue:

Puesto: Encuestador

Objetivo General: Recabar información de relevancia acerca del Programa de Primer Paso a partir de la realización de encuestas a los beneficiarios del mismo y a los empleadores.

Requisitos	Indispensable	Deseable
Estudios	Estudios secundarios completos y Formación en tecnicatura de grado / especialización concluida, siempre que ésta resulte afín a la responsabilidad y caracterización del cargo a asumir	
Competencias y Habilidades	Capacidad de trabajo en equipo y manejo de grupos Conocimientos referidos a encuestas y procedimientos estadísticos / trabajo de campo	
Experiencia		Dos años desempeñándose en tareas similares.
Se valora positivamente	Disponibilidad horaria, responsabilidad, puntualidad.	

d) Estrategias de almacenamiento de bases de datos e instrumentos utilizados para su procesamiento y generación de indicadores relevantes

Dependiendo de la forma en que sean respondidos los formularios, será la manera en que se procederá a la gestión de los datos. De ser digital, tanto beneficiarios como empleadores deberán llenar el formulario que se encontrará disponible en el sitio web del Observatorio Laboral de Córdoba. Estos datos ingresarán directamente al sistema a través de un proceso de inscripción y gestión de datos.

En los casos en que el formulario se complete de forma escrita a través de talleres o vía telefónica, se procederá a la carga manual de datos. Seguidamente, pasarán por un proceso de carga de datos con un aplicativo específico formato .net. Luego, la información ingresará al sistema a través del aplicativo web con los procesos de inscripción y gestión de datos.

Con posterioridad, los datos ingresados tanto digital como manualmente, serán traducidos a un lenguaje de programación y luego ingresarán a la base de datos ORACLE.

Finalmente, con el objeto de poder analizar los datos recabados para el monitoreo del programa, los mismos se procesarán a través de dos software estadísticos: el STATA y el SPSS.

e) Pre-diseño de Encuestas a los beneficiarios de los cursos de Formación Profesional

El instrumento de recopilación de información relevante para el seguimiento de los resultados del Programa Primer Paso tendrá un diseño de encuesta que incluirá las siguientes referencias del beneficiario:

Encuesta de Monitoreo del PPP: Pasantes	
1. Sobre el Pasante	
1.1. Nombre	
1.2. Apellido	
1.3. Sexo	
1.4. Edad	
1.5. DNI	
1.6. Localidad	
1.7. Departamento	
1.8. Teléfono Fijo	
1.9. Teléfono Celular	
1.10. Modalidad de Contratación	
2. Sobre la Empresa	
2.1. Razón Social de la empresa donde realiza la pasantía.	
2.2. Actividad de la Empresa.	
3. Actividad del Pasante	
3.1. ¿Cuáles son las tareas que tenés asignadas en la pasantía? (registrar las que tienen mayor cantidad de horas semanales- Pregunta abierta).	

4. Sobre el ámbito de Trabajo					
	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	No sabe, no contesta
4.1. Mis funciones y responsabilidades están bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3. Las tareas de mi puesto de trabajo son las que me comunicaron inicialmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4. Me siento parte de un equipo de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Condiciones ambientales, herramientas					
5.1. Dispongo de los recursos (espacio, equipos informáticos, herramientas, etc.) necesarios para desarrollar correctamente mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Dirección					
6.1. Mi jefe me mantiene informado sobre los asuntos que tienen que ver con mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2. Mi jefe hace un seguimiento adecuado de mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.3. Mi jefe me comunica cómo me desempeño en el puesto de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Formación					
7.1. En la empresa recibo formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2. La empresa me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3. Estoy motivado para realizar mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Incorporación al PPP					
8.1. Pude incorporarme a la empresa inmediatamente después de salir sorteado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2. Me sentí bien recibido al integrarme al lugar de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3. Estar en el PPP constituye una experiencia valiosa para mi futuro laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.4. El cobro de la beca se cumple correctamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5. Cumplo las 20 horas semanales de trabajo, como estaba acordado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.6. Me pagan por cumplir horas extras a la beca.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Expectativas					
9.1. Creo que seguiré trabajando en la empresa					
10. Sugerencias					
10.1. ¿Harías alguna sugerencia para mejorar próximas ediciones del PPP?	No <input type="checkbox"/>				
	Sí <input type="checkbox"/> (registrar sugerencias)				

Por otro lado, se harán encuestas a los empleadores. Para ello se sugiere seguir las pautas:

Encuesta de Monitoreo del PPP: Empleadores	
1. Sobre la Institución	
1.1. Razón Social	
1.2. Nombre Comercial de la Firma	
1.3. Tipo de empresa	Pública <input type="checkbox"/> Privada <input type="checkbox"/>
1.4. Tamaño de Empresa	<div style="text-align: right; margin-right: 20px;"><input type="checkbox"/></div> Micro (hasta 15 empleados): <div style="text-align: right; margin-right: 20px;"><input type="checkbox"/></div> Pequeña (de 16 a 100 empleados): <div style="text-align: right; margin-right: 20px;"><input type="checkbox"/></div> Mediana (de 101 a 250 empleados): <div style="text-align: right; margin-right: 20px;"><input type="checkbox"/></div> Grande (más de 251 empleados): <input type="checkbox"/>
1.5. Domicilio de la Institución	
1.6. Localidad de la Institución	
2. Sobre el Programa	
2.1. ¿Han presentado solicitudes para recibir pasantes del PPP? Si la respuesta es positiva pasar a 2.2.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
2.2. ¿Reciben beneficiarios del PPP? Si la respuesta es positiva pasar a 2.3. Si la respuesta es negativa pasar a 2.6.	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
2.3. ¿Hace cuánto tiempo recibe pasantes del PPP?	
2.3. ¿Cuántos beneficiarios del	

PPP recibe?	
2.4. ¿Bajo qué modalidad/es?	
2.5. ¿El/los beneficiarios cumple/n normalmente con su asistencia a su lugar de trabajo? Si respuesta es negativa notificar fraude de asistencia y/o falta de contraprestación. Si es positiva pasar a 3.	<p style="text-align: center;">Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>

G) Definición del contenido y modo de divulgación de datos, estudios e información elaborada por el Observatorio

Tarea 17: Definición del plan de divulgación.

El plan de divulgación diseñado para el Observatorio Laboral Córdoba constituye el mecanismo esencial por medio del cual se organizará la gestión de difusión de sus productos hacia destinatarios elegidos y otros públicos no considerados, de manera que pueda alcanzarse la máxima trascendencia posible de las acciones desarrolladas en este sentido. De este modo, su diseño debe incluir esfuerzos tendientes a focalizar adecuadamente el mensaje que se pretende transmitir, evaluar los potenciales destinatarios y fortalecer los mecanismos mediante los cuales se procederá a actuar para que tal mensaje llegue a su destino de la mejor manera posible y, asimismo, potencie las oportunidades de respuesta de los demás actores y retroalimentación del proceso comunicativo.

Con el objetivo de alcanzar tal balance, un completo plan de divulgación es necesario para garantizar la adecuada gestión de los distintos procesos involucrados con cada una de las actividades del Observatorio. A partir del mismo, será posible optimizar los flujos de información, dar a conocer el proyecto a los actores involucrados e informar y comunicar los resultados alcanzados, tanto a organismos y entidades públicas como privadas y actores de la sociedad civil en general.

El mensaje a comunicar constituye, en primer lugar, la creación del Observatorio Laboral, las actividades que éste llevará a cabo en diferentes momentos de tiempo y los aspectos positivos que tracciona una iniciativa de este tipo. Por otro lado, y como objetivo principal del plan de divulgación, el mensaje a difundir a la comunidad contendrá información relevante y esencial acerca del comportamiento y dinámica del mercado laboral en la provincia de Córdoba. Se espera además que esta información resulte de interés para actores sectoriales y poblacionales preocupados por las condiciones de empleo, desarrollo regional y la situación social de los habitantes de la provincia; teniendo en cuenta además que éstos actores influyeron de manera más que importante sobre el diseño de los informes que el Observatorio Laboral Córdoba pretende producir.

En alcanzar una buena difusión de tales informes (sectoriales, poblacionales y del Boletín de Indicadores Laborales) radica la clave del éxito del plan de difusión aquí planificado. Para ello, sin embargo, será necesario en primera instancia difundir acerca de la creación del Observatorio Laboral Córdoba, qué actividades éste desarrolla y cuáles son las potencialidades asociadas a la existencia del mismo.

La tarea de diseño inicial del plan de difusión demandó del trabajo conjunto con la Licenciada Virginia Peral, responsable del Área de Relaciones Institucionales de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional. De estos encuentros se definió plantear una estrategia de divulgación, basada en dos componentes esenciales: a) Un plan de comunicación interna, y b) Un plan complementario de comunicación externa.

Al mismo tiempo, se llegó a la conclusión de que, puntualmente, la mejor estrategia de difusión externa para el Observatorio Laboral Córdoba sería focalizarse específicamente sobre los medios que actualmente se utilizan para la difusión de las producciones y participaciones de la Agencia, entre los cuales se destaca el uso de las redes sociales (tales como Facebook y Twitter), además de la herramienta para presentar material audiovisual Youtube y el uso del sitio web de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional como línea base en el marco de tal estrategia.

Por otro lado, se pretenden emplear medios gráficos como: notas de prensa, hojas divulgativas, folletos, carteles y banners. De todas maneras, este listado de herramientas de comunicación no pretende ser excluyente de otras alternativas complementarias. Por el caso, el Área de Relaciones Institucionales de la Agencia está emprendiendo el camino de búsqueda de ampliar este abanico de medios de difusión para incluir además a otros instrumentos alternativos, como el uso de diarios en formato tabloide para la difusión de todas las actividades de cada una de las Unidades que conforman la Agencia.

En el desafío de una adecuada comunicación y difusión externa, se pretende que el plan de difusión concentre esfuerzos importantes por optimizarla. Esto implica que el plan de divulgación deba respetar la forma de

trabajo que usualmente mantiene la Agencia en su actividad diaria y promueva la introducción de otras herramientas innovadoras de difusión y gestión de medios, como estrategia superadora, en línea con la multiplicidad de actores involucrados e interesados en las producciones del Observatorio Laboral.

En cuanto a la gestión de la comunicación interna, ésta reviste un carácter más informal y directo, con el uso de herramientas específicas como el uso de alertas de calendario y correo electrónico, a los fines de evitar retrasos y promover una gestión eficiente de la comunicación hacia el interior del organismo.

Este mismo tipo de instrumentos pretende ser aplicado para el desarrollo de las tareas internas involucradas a la tarea diaria que exigirá el Observatorio Laboral Córdoba.

Otros instrumentos a emplear en la comunicación interna serán notas divulgativas y folletos. Además, se utilizarán afiches para colgar en las carteleras de las distintas unidades de la Agencia y dependencias del Gobierno de la Provincia de Córdoba. La actualización de las carteleras deberá ser prioritaria para quienes se encarguen de la comunicación interna, ello permitirá mantener vivo el canal y evitar el “efecto paisaje” que producen los mensajes cuando no se renuevan.

Una correcta ejecución del plan de divulgación interna será imprescindible a fin de garantizar procesos eficientes de gestión, y una mayor articulación institucional.

Seguidamente se presenta el plan de divulgación interna y externa, detallando en cada caso el objeto de la difusión, destinatarios y el medio a utilizar para poder concretar la comunicación.

Plan de divulgación Interna

La comunicación interna se refiere a aquella estrategia que se encuentra orientada en los siguientes sentidos: i) A la interacción entre las propias unidades de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, y ii) A otros ministerios y dependencias del Estado Provincial, con injerencia sobre

la problemática (por el caso, el Ministerio de Educación Provincial) y otros organismos públicos, entidades autárquicas y agencias dependientes del Gobierno Provincial.

A continuación se presentan los principales aspectos relacionados con cada uno de los esquemas comunicativos internos propuestos:

i) Comunicación orientada hacia unidades de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional:

La comunicación del lanzamiento del Observatorio Laboral se hará a través de un acto institucional que contará con la presencia de los responsables de las distintas unidades que forman parte de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, vocales y el Presidente de la misma, Juan Grosso. También se emplearán hojas divulgativas y afiches colgados en las carteleras disponibles.

En lo que respecta a la difusión de los resultados de las actividades desarrolladas por el Observatorio Laboral: los informes sectoriales y poblacionales y el Boletín de Indicadores Laborales; dado que se constató que la mejor manera de hacer llegar la información hacia dentro de las unidades que forman parte de la Agencia es por medio de un formato impreso, los informes sectoriales y poblacionales serán difundidos internamente a través de copias impresas. De este modo, serán impresas copias de ambos informes y serán destinadas a la Presidencia, los vocales, la Dirección de Administración, la Dirección de Recursos Humanos y Asuntos Legales, la Dirección de Programa de Empleo, la Dirección de Formación Profesional, la Dirección de Proyectos Especiales, la Unidad Oficina de Empleo, la Unidad de Desarrollo Territorial y finalmente, otra copia para el mismo Observatorio.

Además, se informará de sus lanzamientos a través de las carteleras disponibles en la Agencia. Otro medio que será de utilidad en el mismo sentido, serán las hojas divulgativas de difusión interna (nuevamente, conforme a lo dispuesto en la sección correspondiente a su pre-diseño gráfico). Las notas divulgativas serán entregadas a las distintas unidades que forman parte de la Agencia.

En cuanto al Boletín de Indicadores Laborales, nuevamente se buscará que la difusión tenga lugar a través de medios impresos, por lo que la comunicación de las actualizaciones de sus datos tendrá lugar a través de las hojas divulgativas.

Si bien los medios a utilizar serán en su mayor parte serán gráficos impresos, también se utilizarán para la comunicación de los lanzamientos de los informes y la actualización de los datos cuantitativos del Boletín de Indicadores Laborales correos electrónicos y alertas de calendario virtual.

ii) Comunicación orientada hacia otras dependencias del Estado Provincial

La existencia del Observatorio Laboral será realizada en las reuniones ministeriales en las que se repartirán hojas divulgativas destinadas a cada una de las dependencias del Gobierno Provincial.

En lo que hace a la difusión de los informes sectoriales y poblacionales se enviarán versiones impresas de los informes para las dependencias del Gobierno Provincial: especialmente al Ministerio de Industria y al Ministerio de Educación, que tienen injerencia en la problemática.

Del mismo modo, también se sugiere la disposición de afiches en las carteleras de los ministerios y demás dependencias provinciales. Se privilegiarán nuevamente los formatos impresos dado que en general las redes sociales no se encuentran habilitadas y causan mayor impacto y permiten captar mejor la atención las versiones impresas.

Plan de divulgación Externa

El plan de comunicación externa, por su parte, es la difusión orientada hacia afuera de las instituciones del gobierno provincial, y en particular hacia los grupos que integran las mesas de diálogo sectorial, los actores poblacionales, organismos no gubernamentales, universidades, centros de estudios y a la ciudadanía en general.

Los integrantes de las mesas de diálogo sectorial son el sector automotriz y de metalmecánica, sector de la construcción, sector de la energía,

sector de Tecnologías de la Información y la Comunicación, sector textil y el sector del Turismo.

Otro público objetivo serán actores poblacionales como APADIM, APADRO, Aprender a Ser-Hacer, CEDER y Centro Cívico de Río Cuarto, CILSA, Crecer, Dirección de Discapacidad de la Provincia, Fundación Espacios, Instituto Especial Don Orione, Instituto Especial Paulina Domínguez, IRAM, Municipalidad de Arroyito, Universidades, la Fundación Social aplicada al trabajo, entre otros.

Nuevamente el objeto de la difusión será el lanzamiento del Observatorio Laboral en una primera instancia, y periódicamente los Informes sectoriales y poblacionales y el Boletín de Indicadores Laborales. Se utilizarán distintos medios según la población objetivo de que se trate.

En el caso de las *mesas sectoriales*, se presentará el Observatorio Laboral como una nueva unidad dentro de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional en el marco de las reuniones periódicas que mantienen. Además, se difundirán hojas divulgativas con información simple y de ágil lectura.

Además, se repartirán informes sectoriales y poblacionales impresos para cada una de ellas, bajo la idea de que sus contenidos puedan ser discutidos en ocasión del diálogo intersectorial.

Del mismo modo, se pretenderá informar acerca de estos informes a través de la utilización de redes sociales, incluyendo a Facebook y a Twitter, además del uso de Youtube. Se publicarán asimismo notas de prensa a través del sitio web de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, y en el sitio web de la Secretaría de Comunicación Pública de la Provincia de Córdoba. A través de los medios digitales se buscará llegar a la mayor proporción del público objetivo.

A su vez, los informes sectoriales y poblacionales estarán disponibles en formato pdf en sitio web de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, en el sector correspondiente al Observatorio Laboral.

Por otro lado, el Boletín de Indicadores Laborales se publicará en la página de la Agencia y la actualización de sus contenidos serán informados a través de las redes sociales y mediante material audiovisual dispuesto en el sitio Youtube.

La difusión del lanzamiento del Observatorio, de los informes y el boletín de indicadores laborales hacia los *actores poblacionales* tendrán lugar a través de las redes sociales, Youtube y la repartición de hojas divulgativas. Además, en los casos en que haya reuniones con dichos actores, se realizará una presentación formal por parte de los responsables del Observatorio acerca de las tareas que se llevan a cabo y los productos que se desarrollan. De igual modo, en reuniones presenciales se les facilitarán copias impresas de los informes.

A los *centros de estudios y universidades* se les hará llegar información respecto del lanzamiento del Observatorio Laboral a través de las redes sociales, Youtube y correos electrónicos.

A estas instituciones se les dará la posibilidad a suscribirse para recibir electrónicamente y en versión pdf. Los informes y el boletín de indicadores laborales actualizados. También se les permitirá el acceso a las bases de datos que cuenten con la información detallada de los indicadores estudiados de manera que puedan realizar sus propios estudios e investigaciones de las problemáticas que afectan al mercado laboral.

Otra estrategia que se utilizará será la organización de almuerzos en los que se presentarán los informes y el boletín de indicadores laborales, con una periodicidad que se ajustará a las actividades y realidad general de la Agencia, al igual que el espacio en el que tenga lugar. A estos almuerzos estarán invitados representantes de entidades educativas, de investigación, periodistas, representantes del Gobierno de la Provincia y los responsables de llevar a cabo las tareas del Observatorio Laboral.

Con respecto al *público en general*, además del uso de las redes sociales y otros medios audiovisuales como Youtube, se realizarán campañas de publicidad en donde se informe acerca del lanzamiento del Observatorio

Laboral. También se difundirán hojas divulgativas con datos de contacto y sitio web en donde se podrán encontrar los productos desarrollados por el Observatorio.

Igualmente, se organizarán actos políticos encabezados por responsables del Observatorio Laboral, de la Agencia de Promoción de Empleo y el Gobernador de la Provincia en los que se difunda la conformación del Observatorio laboral.

Tarea 18: Diseño de contenidos del Boletín de Indicadores Laborales.

En este apartado se abordará el diseño de contenidos del Boletín de Indicadores Laborales; la forma en que se presentarán los datos y los indicadores a considerar.

El Boletín de Indicadores Laborales deberá contener información cuantitativa respecto de los indicadores considerados y se estructura en dos partes, atendiendo a si se trata de indicadores sectoriales o poblacionales, según sea el caso.

Los indicadores sectoriales se clasifican en función de la fuente de la cual provengan los datos y luego se presentan en forma listada los distintos indicadores, cada uno con acceso directo a la tabla correspondiente.

Indicadores Sectoriales

Encuesta de Indicadores Laborales

- Evolución del empleo registrado privado por sector económico y rama de actividad.
- Expectativas empresarias y puestos vacantes.

Encuesta Permanente de Hogares

- Incidencia de puestos de empleo precarios (sector privado) por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento – definición proveniente de la Organización Internacional del Trabajo.
- Incidencia de puestos de empleo asalariados no registrados (total y sector privado) por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.
- Diferencias salariales entre asalariados registrados y asalariados no registrados (total y sector privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.
- Incidencia de calificación requerida en puestos de empleo ocupados – total de trabajadores ocupados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

- Diferencias salariales entre asalariados registrados y asalariados no registrados (total y sector privado) según tipo de calificación en el puesto de empleo en que se desenvuelvan, por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (MECON)

- Evolución en la cantidad de puestos de empleo asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.
- Costo salarial promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento
- Remuneración bruta promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.
- Remuneración neta promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial

- Evolución y caracterización de la cantidad de empresas
- Remuneraciones de trabajadores registrados según rama de actividad

Consejo de Profesionales de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCE) y Universidad Torcuato Di Tella (UTDT)

- Análisis de la evolución en la demanda laboral – Córdoba en perspectiva a otras ciudades y grandes urbes.

A diferencia de los indicadores sectoriales, los poblacionales serán clasificados según se trate de aquellos que refiere a situaciones de precariedad laboral que enfrente la población ocupada, a la situación de empleo de los sostenedores de ingresos del hogar, la situación laboral de los jóvenes y el grado de precarización y oportunidades para el desarrollo laboral y social de los mismos.

Indicadores Poblacionales

Indicadores respecto a la estructura del mercado laboral

- Evolución de la tasa de actividad: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado
- Evolución de la tasa de empleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado
- Evolución de la tasa de desempleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.
- Evolución de la tasa de subempleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.
- Evolución de la tasa de dificultad laboral: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.
- Población económicamente activa
- Total de ocupados
- Población económicamente inactiva, por tipo de inactividad

Indicadores respecto a la precariedad laboral

- Evolución del empleo formal o de calidad vs. Empleos precarios (definición OIT) según características socio-económicas y de hábitat del trabajador (sexo, edad, nivel educativo alcanzado, características de la vivienda y necesidades básicas insatisfechas - NBI)
- Evolución del empleo asalariado no registrado según características socio-económicas y de hábitat del trabajador (sexo, edad, nivel educativo alcanzado, características de la vivienda y necesidades básicas insatisfechas - NBI)

Indicadores respecto la situación de empleo de los sostenedores de ingresos del hogar.

- Jefes y cónyuges de hogar que se encuentran en la PEA según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado, niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.
- Total de jefes y cónyuges de hogar ocupados según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.
- Total de jefes y cónyuges de hogar desocupados según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.
- Evolución del empleo precario (definición OIT) entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.
- Diferencias salariales entre empleos formales o de calidad y empleos precarios (definición OIT) entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.
- Diferencias salariales entre empleos asalariados registrados y no registrados entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

Indicadores respecto a la situación laboral juvenil

- Indicadores respecto a la estructura del mercado laboral entre jóvenes
 - ✓ Evolución de la tasa de actividad juvenil
 - ✓ Evolución de la tasa de empleo juvenil

- ✓ Evolución de la tasa de desempleo juvenil
- ✓ Evolución de la tasa de subempleo juvenil
- ✓ Evolución de la tasa de dificultad laboral juvenil
- Indicadores respecto a la precariedad laboral
 - ✓ Evolución del empleo formal o de calidad vs. Empleos precarios (definición OIT) entre jóvenes
 - ✓ Evolución del empleo asalariado no registrado entre jóvenes
 - ✓ Población económicamente activa juvenil
 - ✓ Total de jóvenes ocupados
 - ✓ Jóvenes en inactividad que estudian
 - ✓ Jóvenes en inactividad que no estudian – Jóvenes “Ni Ni”
 - ✓ Jóvenes con problemas de inserción social

Tarea 19: Pre-diseño gráfico de Boletín de Indicadores Laborales.

Aquí se presenta un pre- diseño gráfico del Boletín de Indicadores Laborales, en el que se abordarán consideraciones respecto de la manera en que se presentarán los datos cuantitativos que refieren a los indicadores seleccionados y aspectos gráficos a tener en cuenta.

Se presentan a continuación tablas resúmenes de los indicadores sectoriales y poblacionales a considerar en el marco de los informes sectoriales y poblacionales respectivamente.

Cabe aclarar que en el sitio web de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional cada uno de los títulos detallados deberá tener un acceso directo a los indicadores correspondientes:

Es importante mencionar que de cada tabla se colocan referencias metodológicas acerca de cómo se calcula cada uno de los indicadores y de la fuente de información que correspondiera en cada caso.

Indicadores Sectoriales

- 1 Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)
- 2 Encuesta Permanente de Hogares (EPH)
- 3 Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (MECON)
- 4 Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial
- 5 CPCE- UTDT

Indicadores Poblacionales

- 1 Estructura del mercado laboral
- 2 Precariedad Laboral
- 3 Situación de sostenedores de ingresos del hogar
- 4 Situación Laboral Juvenil

a. Encuesta de Indicadores Laborales

Evolución del empleo registrado privado por sector económico y rama de actividad.

Expectativas empresarias y puestos vacantes.

Los títulos de los indicadores tendrán acceso directo a tablas en formato Excel con la siguiente información:

Evolución del empleo registrado privado por sector económico y rama de actividad.

Período	Mes- Año
Evolución del empleo	
Índice base ago.01=100	
Variaciones relativas	
Trimestral	
Anual	
Por rama de actividad	
Industria manufacturera	
Electricidad, gas y agua	
Construcción	
Comercio, restaurantes y hoteles	
Transporte, almacenaje y comunicaciones	
Servicios financieros y a las empresas	
Servicios comunales, sociales y personales	
Por estrato de tamaño	
Empresas de 10 a 49 ocupados	
Empresas de 50 a 199 ocupados	
Empresas de 200 y más ocupados	
Por sector de actividad	
Industria	
Construcción	
Comercio y servicios	
Variaciones trimestrales relativas	
Por rama de actividad	
Industria manufacturera	
Electricidad, gas y agua	
Construcción	
Comercio, restaurantes y hoteles	
Transporte, almacenaje y comunicaciones	
Servicios financieros y a las empresas	
Servicios comunales, sociales y personales	
Por estrato de tamaño	
Empresas de 10 a 49 ocupados	
Empresas de 50 a 199 ocupados	

Empresas de 200 y más ocupados	
Por sector de actividad	
Industria	
Construcción	
Comercio y servicios	
Variaciones anuales relativas	
Por rama de actividad	
Industria manufacturera	
Electricidad, gas y agua	
Construcción	
Comercio, restaurantes y hoteles	
Transporte, almacenaje y comunicaciones	
Servicios financieros y a las empresas	
Servicios comunales, sociales y personales	
Por estrato de tamaño	
Empresas de 10 a 49 ocupados	
Empresas de 50 a 199 ocupados	
Empresas de 200 y más ocupados	
Por sector de actividad	
Industria	
Construcción	
Comercio y servicios	

Expectativas Empresarias y Puestos Vacantes

Período	Mes- Año
Expectativas de los empresarios	
Total	
La dotación se mantendrá	
La dotación aumentará	
La dotación disminuirá	
Empresas con puestos vacantes	
Total	
Empresas con puestos vacantes	
Empresas sin puestos vacantes	
Composición puestos vacantes según sexo	
Total	
Mujeres	
Varones	
Indistinto	
Composición puestos vacantes según calificación	
Total	
Profesionales	
Técnicos	
Operativos	
No calificados	

b. Encuesta Permanente de Hogares

Incidencia de puestos de empleo precarios (sector privado) por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento – definición proveniente de la Organización Internacional del Trabajo.

Incidencia de puestos de empleo asalariados no registrados (total y sector privado) por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

Diferencias salariales entre asalariados registrados y asalariados no registrados (total y sector privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

Incidencia de calificación requerida en puestos de empleo ocupados – total de trabajadores ocupados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

Diferencias salariales entre asalariados registrados y asalariados no registrados (total y sector privado) según tipo de calificación en el puesto de empleo en que se desenvuelvan, por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

En el caso de los indicadores precedentes, la información será calculada sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC trimestralmente y se presentarán los datos procesados en formato Excel.

c. Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (MEcon)

Costo salarial promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.
Remuneración bruta promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.
Remuneración neta promedio de los trabajadores asalariados registrados (sector público y privado), por sector y rama de actividad y según tamaño del establecimiento.

En estos casos se respetará el formato con el que los datos se presentan en el Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación, es decir, en formato Excel, indicando el período y el sector al cuál corresponde el dato en cuestión.

d. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial

Evolución y caracterización de la cantidad de empresas
Remuneraciones de trabajadores registrados según rama de actividad

Evolución y caracterización de la cantidad de empresas

Se presentará la cantidad de empresas por sector (según sea de sector industrial, de comercio o de servicios) y su tamaño (grandes, medianas, pequeñas y microempresas). Además, se detallará el mes y año a cual corresponden los datos.

Industria	Mes- Año
Grandes	
Medianas	
Pequeñas	
Microempresas	
Comercio	
Grandes	
Medianas	
Pequeñas	
Microempresas	
Servicios	
Grandes	
Medianas	
Pequeñas	
Microempresas	
Total	
Grandes	
Medianas	
Pequeñas	
Microempresas	

Remuneraciones de trabajadores registrados según rama de actividad

Los datos serán presentados siguiendo el formato establecido por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial de la Nación, en una hoja de Excel indicando el sector y el período al cual corresponde el dato. Se presentarán por un lado los resultados para el total del país y luego para la provincia de Córdoba.

- e. Consejo de Profesionales de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCE) y Universidad Torcuato Di Tella (UTDT)

Evolución en la demanda laboral – Córdoba en perspectiva a otras ciudades y grandes urbes.

Este cuadro tendrá un acceso directo a las tablas elaboradas respectivamente por el CPCE y la UTDT.

Tablas disponibles para los indicadores poblacionales

a. Estructura del Mercado Laboral

Todos estos datos surgirán de la Encuesta Permanente de Hogares y serán dispuestos en tablas hechas en formato Excel atendiendo al período al cual corresponde el dato correspondiente (mes y año).

Evolución de la tasa de actividad: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado

Evolución de la tasa de empleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado

Evolución de la tasa de desempleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.

Evolución de la tasa de subempleo: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.

Evolución de la tasa de dificultad laboral: según edad, sexo y nivel educativo máximo alcanzado.

Población económicamente activa

Total de ocupados

Población económicamente inactiva, por tipo de inactividad

b. Precariedad Laboral

Estos datos se calcularán en base a la Encuesta Permanente de Hogares y serán presentados a través de tablas efectuadas en formato Excel teniendo en cuenta el período (mes y año) al cual corresponde el dato en cuestión.

Evolución del empleo formal o de calidad vs. Empleos precarios (definición OIT) según características socio-económicas y de hábitat del trabajador (sexo, edad, nivel educativo alcanzado, características de la vivienda y necesidades básicas insatisfechas - NBI)

Evolución del empleo asalariado no registrado según características socio-económicas y de hábitat del trabajador (sexo, edad, nivel educativo alcanzado, características de la vivienda y necesidades básicas insatisfechas - NBI)

c. Situación de sostenedores de ingresos del hogar

Todos estos datos se calcularán en base a la Encuesta Permanente de Hogares y se presentarán en formato Excel atendiendo al período (mes y año) al cual corresponde el año.

Jefes y cónyuges de hogar que se encuentran en la PEA según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado, niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

Total de jefes y cónyuges de hogar ocupados según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

Total de jefes y cónyuges de hogar desocupados según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

Evolución del empleo precario (definición OIT) entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

Diferencias salariales entre empleos formales o de calidad y empleos precarios (definición OIT) entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

Diferencias salariales entre empleos asalariados registrados y no registrados entre jefes y cónyuges de hogar según edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado y niveles de dependencia (hijos a cargo) y quintil de ingreso per cápita familiar del hogar en que éstos habiten.

d. Situación Laboral Juvenil

Esta tabla se estructurará en dos partes: la estructura del mercado laboral entre jóvenes y la precariedad laboral entre jóvenes. En la primera sección se presentarán datos respecto de la tasa de actividad juvenil, la tasa de empleo y de desempleo juvenil, así como también datos relativos a la tasa de subempleo y dificultad laboral juvenil. Luego, se presentarán indicadores relativos a la precariedad laboral entre jóvenes, jóvenes con problemas de inserción social, jóvenes ocupados, aquellos que se encuentran inactivos pero que estudian y los llamados “Ni- Ni” que son los que no estudian ni trabajan.

Estos datos surgirán de la Encuesta Permanente de hogares y serán dispuestos en tablas hechas en formato Excel atendiendo al período al cual corresponde el dato correspondiente (mes y año).

Estructura del Mercado Laboral entre Jóvenes

Evolución de la tasa de actividad juvenil

Evolución de la tasa de empleo juvenil

Evolución de la tasa de desempleo juvenil

Evolución de la tasa de subempleo juvenil

Evolución de la tasa de dificultad laboral juvenil

Precariedad Laboral entre Jóvenes

Evolución del empleo formal o de calidad vs. Empleos precarios (definición OIT) entre jóvenes

Evolución del empleo asalariado no registrado entre jóvenes

Población económicamente activa juvenil

Total de jóvenes ocupados

Jóvenes en inactividad que estudian

Jóvenes en inactividad que no estudian – Jóvenes “Ni Ni”

Jóvenes con problemas de inserción social

Tarea 20: Diseño de tipos, formatos y contenidos de publicaciones de información de diversos medios de comunicación.

En esta sección se presentan especificaciones acerca del diseño de tipos, formatos y contenidos de las publicaciones atendiendo a los medios de comunicación que serán empleados.

Los productos del Observatorio Laboral de Córdoba tendrán un formato y contenido particular, diferenciado en relación a los diferentes canales de comunicación que pretenden ser empleados para la difusión de las tareas e informes desarrollados por éste.

En particular, el Observatorio Laboral Córdoba producirá la siguiente información requirente, en cada caso, de una específica estrategia de difusión: i) Boletín de Indicadores Laborales, ii) Informes Sectoriales; e iii) Informes Poblacionales. A su vez, se pretende que la tarea diaria desempeñada por el Observatorio y los organismos pertenecientes a la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional que actúan sobre éste sea divulgada en formato de noticia, con distribución periódica y actualizada, con el uso de redes sociales y un sitio web específicamente diseñado para el Observatorio Laboral.

I. Boletín de Indicadores Laborales

El formato utilizado para difundir los datos cuantitativos correspondientes al Boletín de Indicadores Laborales será principalmente digital, a través del sitio web de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional (www.agempleocba.com.ar), que contará con un espacio exclusivo para el Observatorio Laboral Córdoba. De este modo, se confeccionará un espacio para acceder al Boletín de indicadores tanto sectoriales como poblacionales de conformidad a lo establecido en las tareas 18 y 19 (referidas al contenido y al pre-diseño gráfico del mismo). Asimismo, se publicará la actualización del contenido del Boletín a través de las noticias publicadas en la portada de la página de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

Otros medios digitales a utilizar serán las redes sociales Facebook y Twitter, así como herramientas audiovisuales como Youtube y otras de carácter

más informal como alertas de calendario virtual y correos electrónicos, donde el contenido previsto para tales canales será breve, sencillo y de ágil lectura. Al respecto, simplemente se informará de la actualización de los datos cuantitativos de los indicadores analizados en base a cada una de las publicaciones planificadas.

Por otro lado, se utilizarán hojas divulgativas en las que únicamente se comentará brevemente de qué se trata el boletín y se comunicará la actualización de los datos del Boletín de Indicadores Laborales.

II. Informes Sectoriales y Poblacionales

Los informes poblacionales y sectoriales serán difundidos tanto digitalmente como en formato impreso. El formato que se utilizará para la versión digital será previsto para su lectura a través del Software Adobe Reader (formato “.pdf”).

En este sentido, se difundirán 6 informes sectoriales y 4 poblacionales (un informe sectorial cada dos meses y un informe poblacional cada tres meses), tomando en consideración que la definición de tales plazos han sido condicionadas en función de los plazos con que la información estadística relevante es actualizada, según sea el caso.

De igual modo, se llevará a cabo la publicación de noticias sobre lanzamientos de los nuevos informes poblacionales y sectoriales, del Boletín de Indicadores Laborales, o por la ocurrencia de algún hecho o la actualización específica de alguna información relevante en el marco del proyecto de Observatorio Laboral propuesto.

Para ello, se seguirá un formato similar al utilizado por la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional para la difusión de sus noticias principales. Estas serán colocadas en la página de inicio del Observatorio Laboral en forma de lista.

Tarea 21: Pre- diseño Gráfico de Publicaciones.

Dado que en tareas precedentes se ha determinado el pre-diseño gráfico de los informes sectoriales y poblacionales, así como del Boletín de Indicadores Laborales, aquí se presentará un pre-diseño de las hojas divulgativas, los carteles informativos, los banners y las notas de prensa a ser utilizadas para la difusión de tareas en el marco del Observatorio Laboral Córdoba.

Hojas Divulgativas

Las hojas divulgativas se emplearán para la difusión de la creación del Observatorio Laboral, para la difusión de los lanzamientos de los nuevos informes sectoriales y poblacionales, y para la difusión de la actualización del Boletín de Indicadores laborales.

El formato a utilizar será el siguiente:

- Tamaño de hoja: A5.
- Título 1: Sombreado: Modelo de Color: RGB; Rojo: 153; Verde: 51; Azul: 255.
 - Letra Calibri 22, mayúscula, negrita, color blanco.
- Título 2: Calibri, negrita, 16.
- Título 3: Calibri 14, justificado, sangría en primera línea en 1.25 cm.
- Los textos 1 y 2 irán en un recuadro con marco color negro.
- Pie de página: Sombreado: Modelo de Color: RGB. Rojo: 153; Verde: 51; Azul:255
 - Logos:
 - Consejo Federal de Inversiones.
 - Gobierno de la Provincia de Córdoba.
 - Observatorio Laboral Córdoba.
 - Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.
- Recuadro a mitad de página, en el costado derecho, con texto en dirección de abajo hacia arriba. Letra: Calibri 9, mayúscula.

Seguidamente se presenta un ejemplo del pre-diseño de una hoja divulgativa. En este caso correspondería al lanzamiento del Observatorio Laboral Córdoba:


OBSERVATORIO LABORAL

CORDOBA


La Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional ha creado el OBSERVATORIO LABORAL CÓRDOBA como un órgano de estudio, investigación y análisis.

Su propósito principal es dar cuenta de las diversas realidades socio-económicas y laborales que se configuran en la Provincia, proveyendo de información confiable y oportuna para la implementación de políticas de empleo y de formación profesional adecuadas a las necesidades de la población, los requerimientos de los sectores productivos y sus contextos regionales, sectoriales, económicos, poblacionales, entre otros.


El OBSERVATORIO LABORAL CÓRDOBA también realizará informes destinados a la toma de decisiones y a la evaluación de las acciones y políticas adoptadas en materia de empleo y formación.




CONSEJO FEDERAL
DE INVERSIONES



OBSERVATORIO
LABORAL
CORDOBA



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
CORDOBA



AGENCIA
DE PROMOCIÓN DEL
EMPLEO
Y FORMACIÓN PROFESIONAL
GOBIERNO DE CORDOBA

HOJA DIVULGATIVA N° 1 AÑO 2013

172

Estos serán utilizados para la difusión hacia adentro de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional y hacia el resto de las dependencias del Gobierno provincial, principalmente de los lanzamientos de los informes sectoriales y poblacionales.

Dado que el diseño final y definitivo será realizado por el área de Relaciones Institucionales de la Agencia, aquí se presentará un pre-diseño sugerido para los carteles, considerando el material, tamaño, colores, orientación de los mismos, consideraciones que deberán ser tenidas en cuenta respecto de la imagen a utilizar, logos que deberán estar presentes, tipos de letras, entre otros.

Con respecto al material para realizar los carteles, se sugiere la utilización de hojas plastificadas, de un tamaño de 70 cm x 100 cm. Deberá presentarse en forma vertical utilizando a gama de colores establecida por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, pero siguiendo estas características: usar pocos colores; aplicar los colores planos, sin matices, usar fondos contrastantes y usar colores claros.

Deberán tener la menor cantidad de texto posible para reforzar la imagen que lo acompañará. Se deberá utilizar imágenes que no sean muy abstractas, sino que sea fácil captar su significado.

Con respecto a la letra a utilizar se sugiere:

- Título 1: Arial, mayúscula, tamaño 120.
- Título 2: Arial, mayúscula, tamaño 98.

En ambos casos su color, y sombreado estará determinado por la gama de colores seleccionada.

Por otro lado, los logos que deberán estar presentes son el del Gobierno de la Provincia, el de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, el del Observatorio Laboral y el del Consejo Federal de Inversiones.

Banners

Si bien se buscará que éstos sigan un formato similar al de los carteles informativos, el material a utilizar será una lona con un ploteo impreso cuyo contenido se enfocará en difundir la existencia y la tarea realizada por el Observatorio Laboral.

Se buscará que el banner sea de fácil manipulación, por lo que se sugiere que el equipo incluya: stand desplegable para Banner sencillo (de un solo lado). Medidas 0.83 x 1.98 mts hecho en aluminio. Este stand incluirá cintas adhesivas que sostendrán al banner en ambos extremos. Una vez que se proceda a guardar el banner, simplemente habrá que enrollarlo en la base. La imagen que sigue describe gráficamente las especificaciones sugeridas.



Deberá contener:

- Observatorio Laboral Córdoba
- Logo del Observatorio, de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, del Gobierno Provincial y del Consejo Federal de Inversiones.
- Se sugiere un fondo con color modelo RGB con las siguientes características:
 - Rojo: 136
 - Verde: 109
 - Azul: 251.
- En cuanto a la letra, se sugiere:

- Título 1: Arial, mayúscula, blanca, negrita tamaño 120.
- Título 2: Arial, mayúscula, blanca, tamaño 120.

Folletos Institucionales

Estarán destinados exclusivamente a las distintas dependencias del gobierno provincial, y en especial a las distintas unidades que conforman la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional y serán difundidos cada tres meses.

Tendrán un tamaño de 13 cm por 15 cm. Contendrán información acerca de la cantidad de informes publicados, y las principales conclusiones obtenidas por los informes elaborados. Constará de aproximadamente 10 hojas y se confeccionarán con papel de tipo rígido, que será seleccionado finalmente por el área de Relaciones Institucionales. Dicha área llevará a cabo el diseño final del folleto por lo que aquí se presenta el pre-diseño de mismo:

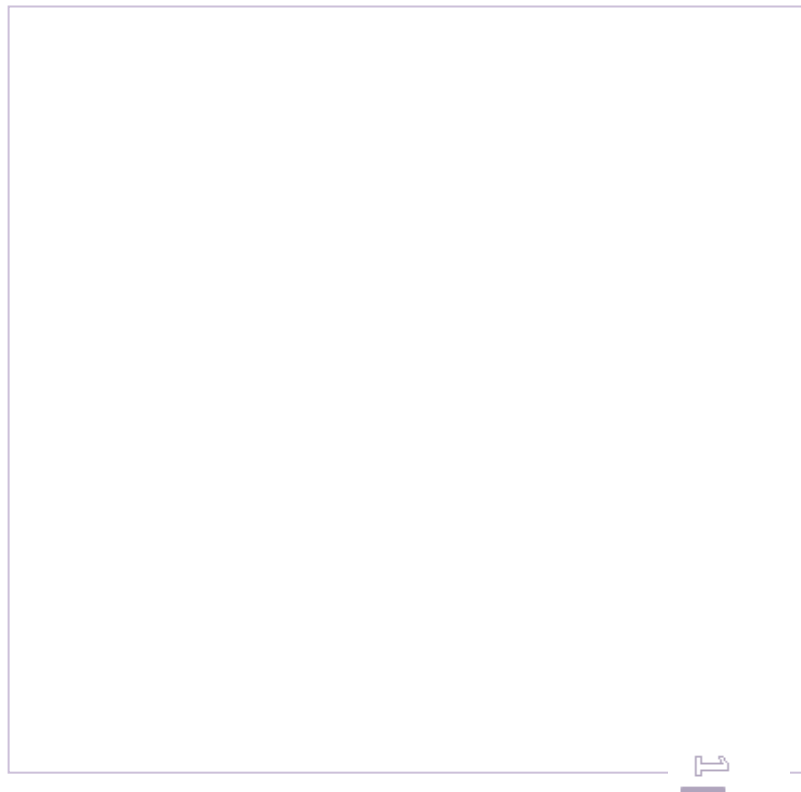


La portada tendrá las siguientes características:

- Fondo color azul. Composición:

- Rojo: 79
- Verde: 129
- Azul: 189
- Logos:
 - Observatorio Laboral Córdoba: en el centro con dimensiones de 3cm x 8 cm.
 - Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.
 - Consejo Federal de Inversiones.
 - Gobierno de la Provincia de Córdoba.
- Cuadro que indique el mes y el año en el que se publica el folleto:
 - Letra: Bookman Old Style tamaño 14, negrita, color blanco.
 - Dirección del texto: arriba hacia abajo.

Se sugiere que las hojas serán impresas de ambos lados sobre fondo blanco:



Como puede apreciarse en la imagen anterior, se sugiere además que las páginas estén enumeradas en el extremo inferior derecho de las hojas. El texto respetará las siguientes características: letra Calibri Light tamaño 12, interlineado 1,5. Los márgenes serán de 1.5 cm en extremos superiores, inferiores, y lados izquierda y derecha.

Notas de prensa

Noticias



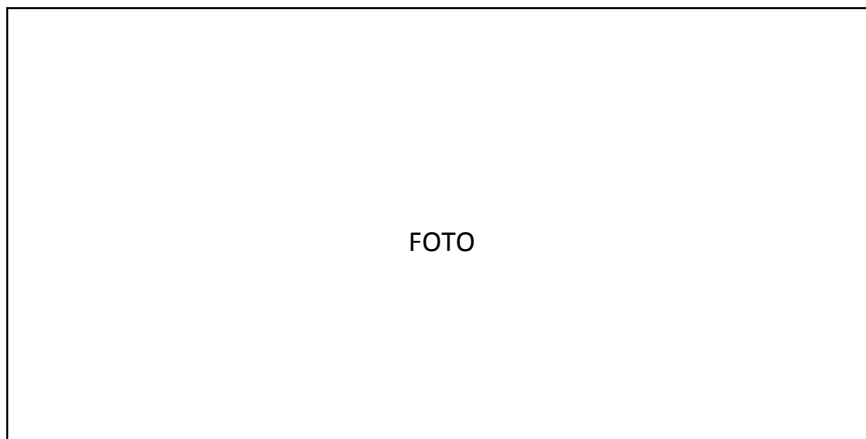
Titular de la Noticia

Breve descripción de la noticia (copete)

Cada titular tendrá un acceso directo a la noticia completa que se ha difundido. Una vez abierta la misma, se seguirá el siguiente formato:

Titular de la noticia

Breve descripción de la noticia



Cuerpo de la noticia

Características del texto dispuesto en las noticias:

Título 1: Letra Arial, tamaño 14, negrita.

Título 2: Letra Arial, tamaño 12, negrita.

Título 3: Letra Arial, tamaño 12.

Interlineado: 1.5

Tarea 22: Diseño de propuesta de sitio web del Observatorio que incluya el alojamiento de los archivos.

Luego de sucesivas reuniones con el personal responsable de Relaciones Institucionales de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, se pudo observar que el área encargada de desarrollar y ejecutar los sitios web del Gobierno de la Provincia es el área de sistemas del gobierno provincial. Por lo tanto, no resulta posible crear una página desarrollada por terceros, dado que la misma no revestiría el carácter de oficial, por lo que su información no podría ser replicada. Asimismo, la creación de un nuevo sitio web afectaría negativamente a la gestión y administración de los medios de comunicación.

En consecuencia, se determinó que al igual que las demás unidades que forman parte de la Agencia se le dará al Observatorio Laboral Córdoba de un espacio en el sitio oficial de la Agencia.

En lo que sigue se presentan los contenidos que deberán formar parte del sitio web destinado al Observatorio Laboral, realizando sugerencias respecto del diseño del mismo y criterios estéticos que pueden ser considerados para facilitar la lectura y navegación a través del sitio.

Contenidos

El espacio destinado al Observatorio Laboral deberá contener información respecto de las labores que éste desempeña, sus objetivos y los productos que arroja: Informes sectoriales, poblacionales y el Boletín de Indicadores Laborales.

Seguidamente, debe presentar los documentos y publicaciones del Observatorio, en sus distintos apartados: Indagaciones del mercado laboral, en el que se presentarán los Boletines de Indicadores Laborales en forma actualizada; Estudios Poblacionales, en el que se presentarán los Informes Poblacionales desarrollados; y Estudios Sectoriales, en los que se presentarán los Informes Sectoriales, con el estudio de los indicadores correspondientes.

Diseño del Contenido

En el siguiente cuadro se presenta el texto que se presentará en el sitio del Observatorio Laboral, en la página de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

Observatorio Laboral Córdoba

La Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional crea el OBSERVATORIO LABORAL CÓRDOBA como un órgano de estudio, investigación y análisis.

Su propósito principal es dar cuenta de las diversas realidades socio-económicas y laborales que se configuran en la Provincia, proveyendo de información confiable y oportuna para la implementación de políticas de empleo y de formación profesional adecuadas a las necesidades de la población, los requerimientos de los sectores productivos y sus contextos regionales, sectoriales, económicos, poblacionales, entre otros.

El OBSERVATORIO LABORAL CÓRDOBA también realiza informes destinados a la toma de decisiones y a la evaluación de las acciones y políticas adoptadas en materia de empleo y formación.

DOCUMENTOS Y PUBLICACIONES DEL OBSERVATORIO LABORAL CÓRDOBA

A continuación se presentan los resultados de la actividad del Observatorio, a saber: Informes Sectoriales y Poblacionales y Boletines de Indicadores Laborales.

INDAGACIONES DE MERCADO LABORAL

Cada dos meses se publican Boletines de Indicadores Laborales que condensan información respecto de los principales indicadores sectoriales y poblacionales. Las fuentes de donde provienen son la EPH (Encuesta Permanente de Hogares), la EIL (Encuesta de Indicadores Laborales), el Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación, el CPCE (Consejo de Profesionales de Ciencias Económicas de Córdoba) y el Centro de Investigación en Finanzas (CIF) de la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT). El fin primordial del Boletín de Indicadores Laborales es difundir información cuantitativa de indicadores que afectan al mercado Laboral.

Documentos:



[“Boletín de indicadores laborales de Córdoba”](#)

El texto que dice **““Boletín de indicadores laborales de Córdoba”** tendrá un hipervínculo que redireccionará al usuario al Boletín de Indicadores Laborales, en donde aparecerán las tablas definidas en la tarea número 19.

ESTUDIOS POBLACIONALES

Están focalizados en grupos poblacionales específicos, estudiándose su participación en el empleo y en políticas de promoción laboral. Los documentos elaborados son:

Documentos:



“Informe poblacional de Córdoba N°...” MES de AÑO.

ESTUDIOS SECTORIALES

Los resultados del procesamiento, análisis y sistematización de los indicadores sectoriales, así como su interpretación y la elaboración de recomendaciones a partir de las mismas se publican en Informes Sectoriales cada 2 meses.

Los estudios proporcionan informaciones sobre las características de determinados sectores productivos, priorizando caracterizaciones de su dinámica y situación en el marco de los contextos económicos de la provincia.

Documentos:



“Informe Sectorial de Córdoba N°...” MES de AÑO.

Observatorio Laboral Córdoba

Responsable:

Teléfono:, interno

observatoriolaboralcordoba@gmail.com

El texto que se detallada es la información de mayor relevancia en el espacio del Observatorio Laboral. Al respecto, se deberán respetar ciertos criterios estéticos, por lo que en el presente informe se sugiere:

Título 1: Cambria, 14, negrita.

Título 2: Cambria, 14, negrita, mayúscula.

Texto: Cambria 11.

Texto correspondiente al acceso a los informes y al boletín:

Texto que acompaña archivos adjuntos: Cambria, 10, Negrita.

Imagen para archivos adjuntos:

Otros elementos presentes en el sitio web

Otros elementos que se encontrarán presentes en el sitio web del Observatorio serán banners y demás funcionalidades propias de una página web: como un buscador temático y por palabras claves, espacio de acceso exclusivo con usuario y contraseña para el personal del Observatorio Laboral, acceso y links de difusión a través del uso de redes sociales por parte del visitante.

En cuanto a los banners, estos son elementos de diseño multimedia que se insertan en los sitios web y permiten publicar anuncios destacados que resaltan una determinada información. La información contenida en los banners será determinada por el área de Relaciones Institucionales de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, sin embargo se sugieren aquellos en los que se informe acerca de los lanzamientos de informes actualizados, así como información relativa a otras unidades dependientes de la Agencia.

Asimismo, el contenido debe respetar los cuadros de acceso directo a ofertas de empleo y capacitación, al espacio para cargar el currículum, el destinado a la publicación de avisos gratis y el acceso a candidatos registrados (aquellos que han cargado su currículum y por lo tanto se encuentran registrados en las bases de datos de la Agencia). De igual modo, se respetarán los criterios estéticos escogidos:



OFERTAS DE EMPLEO y Capacitación

INGRESA TU CV

PUBLIQUE SU AVISO GRATIS

Acceso Candidatos Registrados

E-Mail/Usuario Clave

Entrar

Recordar clave Ingresá CV

Adicionalmente, se dará espacio también a un acceso directo a las redes sociales: Facebook y Twitter, y a la herramienta audiovisual Youtube. Estos accesos directos redireccionarán al usuario las páginas de Facebook y Twitter y portal Youtube del Observatorio Laboral Córdoba. Para ello, se dispondrán los siguientes íconos:



De esta manera, se buscará un acceso ágil, fácil y al alcance de todo usuario interesado en información referida al mercado laboral de la provincia de Córdoba.

Tarea 23: Gestión de medios para las publicaciones.

Los medios que serán empleados para difundir los productos del Observatorio Laboral comprenden tanto a medios digitales, que incluye al sitio web de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, las redes sociales (Facebook y Twitter), y la difusión a través de la página de prensa del Gobierno de la Provincia de Córdoba, para los aspectos de información más destacados.

Por otro lado, también se destaca la difusión por medio de presentaciones en actos públicos de gobierno y la difusión de informes en forma impresa y con dossier, específicamente desarrollado para tal efecto, destinados a participantes de las mesas sectoriales y entidades vinculadas a las tareas de la Formación Profesional de la Agencia.

Gestión del Sitio Web

La información difundida a través del espacio del Observatorio Laboral en el sitio web de la Agencia será suministrada por responsables del Observatorio y gestionada por el área de Relaciones Institucionales de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

Los Informes Sectoriales y Poblacionales serán facilitados en formato .pdf para que éstos puedan ser subidos a la página correspondiente, detallándose el tipo de informe, el mes y el año.

En cuanto al Boletín de Indicadores Laborales, el sitio web contendrá un apartado destinado exclusivamente al mismo (ver tarea 22) a través del cual se podrá acceder a otra página en la cual se encontrará el Boletín de Indicadores Laborales de manera actualizado (ver tarea 19). Al respecto, esta información prevé exponerse en formato de planilla única y sólo tendrán que cargarse los datos cuantitativos actualizados, la planilla será enviada al personal del área de Relaciones Institucionales de la Agencia y a partir de esta dependencia se subirá la información a la web del Observatorio.

Por otro lado, se actualizarán periódicamente las noticias que involucran al Observatorio Laboral en forma listada, en la página de inicio del sitio.

Gestión de Redes Sociales

Las redes sociales principales a ser utilizadas serán Facebook y Twitter. La Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional ya cuenta con una página de Facebook y una cuenta oficial de twitter, por lo que en primera instancia serán utilizados estos canales ya existentes.

Por otro lado, se creará una cuenta para uso exclusivo del Observatorio que será gestionado por el personal que trabaja en dicha unidad para difundir las veces que se publiquen Informes Poblacionales y sectoriales actualizados, se actualicen los contenidos del Boletín de Indicadores Laborales y tengan lugar acontecimientos vinculados a las tareas del Observatorio Laboral.

El uso de las redes sociales permitirá una interacción fluida con los interesados, a la vez que admitirá un formato más amigable para poder captar la atención del público más joven, invocando esfuerzos por presentar la información con un carácter creativo y atractivo.

A través de Facebook, con sólo difundir el link de acceso de una noticia de una manera creativa y atractiva, probablemente utilizando recursos como ser el de una foto y una breve descripción de la misma, se permitirá una mayor difusión y un más fácil acceso.

A su vez, a través de Twitter también será posible una rápida difusión de las noticias y de los resultados alcanzados desde el Observatorio Laboral. Al respecto, se buscará contar con la mayor cantidad de “seguidores” e invocar a un rol activo de la cuenta, de manera que las noticias puedan alcanzar un máximo nivel de noticias “retwitteadas”, permitiendo llegar a una mayor cantidad de personas.

En estos casos, será necesario determinar un responsable de la gestión y actualización de las noticias en Facebook y Twitter, y la moderación de los comentarios y participaciones en tales redes sociales.

Gestión de herramientas Audiovisuales: Youtube

Se utilizará para la difusión de entrevistas puntuales a representantes de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional en general, y del

Observatorio Laboral en particular, así como también a representantes de las mesas de diálogo sectorial y otros actores poblacionales claves.

También se utilizará este canal comunicativo, en los casos en que se decida realizar animaciones para explicar la manera en que funciona el Observatorio o se pretenda dar mayor difusión específica de sus objetivos, alcances y productos.

Estas herramientas audiovisuales serán difundidas principalmente a través de la sección de noticias del sitio web de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, y a través de la cuenta de Facebook de la Agencia y de la propia cuenta y sitio web del Observatorio.

Campañas publicitarias a través de radio, televisión, diarios y afiches.

Se llevarán a cabo además campañas publicitarias siguiendo los formatos determinados para la difusión del programa de Becas Académicas y para la difusión del Programa Primer Paso.

A través de la radio, televisión, diarios y afiches ubicados en las carteleras disponibles en la vía pública, se pretende llegar sobre todo a los integrantes de las mesas de diálogo sectorial, entidades de investigación y educativas, actores poblacionales y público en general interesado y afectado por la situación del mercado laboral de la provincia de Córdoba.

En el caso de los diarios, se privilegiará la difusión a través de suplementos en los diarios de mayor tirada de la provincia. Los suplementos se corresponden con los ya existentes en formato tabloide, y se les agregará una sección correspondiente al Observatorio Laboral Córdoba.

En cuanto a la difusión a través de la radio, se realizará la divulgación a través de las emisoras con las que ya trabaja la Agencia.

Otros medios de comunicación

Todas estas novedades serán además divulgadas a través de la página de prensa del Gobierno de la Provincia de Córdoba (<http://prensa.cba.gov.ar>), lo que permitirá ampliar el espectro de difusión, incluso entre diferentes estamentos del propio gobierno provincial.

Por otro lado, los lanzamientos de nuevos informes, avances y demás resultados alcanzados por el Observatorio Laboral serán difundidos en actos políticos previstos inicialmente con una duración aproximada de 40 horas, que deberán con la presencia de representantes de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional y los responsables de llevar adelante las tareas desempeñadas por el Observatorio Laboral.

Así, se invitará a su vez al Sr. Gobernador de la Provincia, a otros invitados especiales, a representantes de la prensa, actores sectoriales y poblacionales interesados y a la comunidad en general para que pueda comunicarse personalmente tal información.

Palabras de Cierre

A lo largo del presente informe, se procedió a cumplir con el plan de trabajo estipulado en el marco del proyecto: *“Programa de Estudios y Proyectos. Observatorio de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional para la Provincia de Córdoba”*, buscando avanzar en la construcción de este programa de política pública.

Como se plasmó a lo largo de las actividades desarrolladas en el presente trabajo, se abordaron cuestiones referidas al diseño y la concepción institucional, de gestión y de difusión del Observatorio Laboral Córdoba, intentando trazar parámetros estandarizados acordes a buenas prácticas en la experiencia internacional al respecto de este tipo de iniciativas y considerando además particularidades típicas del entorno local, tanto nacional como provincial.

En la tarea 1 se identificaron las fuentes para la caracterización de la población económicamente activa y el análisis de las principales variables del mercado laboral. Entre las fuentes seleccionadas se destacan: la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), los datos suministrados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, el Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación y finalmente índices proporcionados por el Consejo de Profesionales de Ciencias Económicas de Córdoba y por el Centro de Investigación en Finanzas de la Universidad Torcuato Di Tella.

La tarea 2 refiere al diseño de los contenidos del Boletín de Indicadores Laborales, las hojas divulgativas, notas de prensa, folletos institucionales, y de los informes sectoriales y poblacionales a ser presentados en el marco de tareas del Observatorio Laboral Córdoba, a los fines de su publicación y divulgación. Del mismo modo, se realiza una mención específica sobre las características particulares de cada uno de éstos productos y el público al cual se encuentran orientados. Finalmente, se detallan las fuentes informativas de donde surgen los insumos necesarios para su producción y se detallan aspectos metodológicos vinculados a la manera en que corresponde procesar a diferentes datos estadísticos útiles para la elaboración de los informes citados.

- En la tarea 3 se han documentado las entrevistas y el contacto que miembros de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional y representantes de este equipo de trabajo consultor tuvieron con expertos y representantes claves en Mesas de Diálogo Sectorial, con el objetivo de indagar las necesidades de investigación sectorial en los seis sectores económicos priorizados por el Gobierno de la Provincia de Córdoba. Se han presentado los distintos sectores, los integrantes de las mesas de diálogo sectorial y se han expuesto las principales conclusiones obtenidas. Consideramos que tanto el contacto con los expertos de distintos sectores productivos como la identificación de los actores clave (a través de la tarea 6) ha sido de gran significancia para la posterior consideración de las categorías relevantes a ser abordadas en los Informes Sectoriales y Poblacionales.
- En la tarea 4 se procedió a la selección de las categorías de análisis y de información contenidas en los informes sectoriales. Estos pudieron ser identificados a raíz del análisis de diversos indicadores relativos a la ocupación, el empleo y la dinámica del mercado laboral.
- La tarea 5 consistió en un pre-diseño gráfico de los informes sectoriales teniendo en consideración la manera en que será presentada la portada principal, con sus títulos, colores, logos, entre otros. Asimismo se establece la manera en que deberán presentarse las portadas de las distintas secciones que integren el informe, los membretes que deberán tener las hojas y los formatos que deberán seguirse al elaborar tablas y cuadros.
- En la tarea 6 se ha llevado a cabo una indagación de los actores clave con la finalidad de identificar las necesidades de información a ser procesada sobre las poblaciones. Para ello debió realizarse un relevamiento de los actores clave e implicó analizar el tipo de información estadística en relación al mercado laboral que podría llegar a serles de utilidad y particular interés acorde a las problemáticas sobre las cuales estos actores desarrollan su tarea en la provincia.
- En la tarea 7, se determinan explícitamente cuáles son las fuentes de información a ser consultadas para la elaboración de los indicadores para la caracterización de las poblaciones seleccionadas. En este sentido, se llegó a la

conclusión de que la principal fuente a ser consultada para la caracterización de las poblaciones es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC, lo que no implica que otras fuentes de información queden excluidas de la consideración.

- La tarea 8 aborda las categorías de análisis seleccionadas para tener en consideración al momento de elaborar los correspondientes informes poblacionales planificados en el marco del Observatorio Laboral. Es a partir del análisis de diversos indicadores relativos a la ocupación, el empleo y a la dinámica del mercado laboral que se le llevarán a cabo en un futuro próximo (y con la puesta en marcha del Observatorio) dichos informes poblacionales con una periodicidad trimestral, lo cual implica una tarea de producción de cuatro informes poblacionales por año.
- En la tarea 9 se procedió a la elaboración de un pre-diseño gráfico de los Informes Poblacionales citados. Al igual que en el caso de los Informes Sectoriales, la tarea hizo hincapié en el pre-diseño gráfico de la portada principal y de las portadas correspondientes a las distintas secciones del informe: los títulos, tipos de letra, interlineados, colores, logos a utilizar, así como formatos de tablas y gráficos. De esta manera, se pretende que el diseño de estos informes facilite el acceso a la información relevante por parte de las distintas entidades y organismos interesados en la misma, de manera que puedan actuar en consecuencia, en pos de la construcción de un entramado productivo provincial más próspero y sustentable.
- Las tareas 10, 11 y 12, por su parte, se orientan al diseño de herramientas para el seguimiento y monitoreo de la formación profesional, intermediación laboral y estrategias de empleo, llevadas adelante por la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional. Para ello, en primer lugar, se presenta una breve mención de la manera en que funciona la Unidad de Formación Profesional de la Agencia a través de los distintos cursos que brinda y los Centros de Desarrollo Regional (CEDER) distribuidos a lo largo de toda la provincia. Luego, se determinan los instrumentos correspondientes a la recolección de información y mecanismos de almacenamiento de los datos para la gestión de acciones de monitoreo,

realizando un diseño de bases de datos de supervisión y de soporte informativo, diseñando el perfil que debería tener el supervisor que se encargue de poner en marcha las tareas de monitoreo y dejando un pre-diseño de las encuestas tipo que podrían ser utilizadas para recabar los datos necesarios para tal efecto.

- De igual modo, el informe da cuenta del diseño de criterios para el monitoreo de los resultados de la formación profesional. Asimismo, en lo que hace a la propia gestión de formación profesional se propone la elaboración de un informe de gestión, por medio del cual se podrían dar a conocer las actividades de coordinación, control y dirección desarrolladas, como así también considerar los logros y dificultades que se presentan a lo largo del desarrollo de las actividades de capacitación y formación profesional.

- Por otra parte, en las tareas 13,14, 15 y 16, se responde a los diseños de evaluación de la ejecución de programas de becas terciarias y universitarias de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, como también de la ejecución de programas de empleo para jóvenes (fundamentalmente, el Programa Primer Paso del Gobierno Provincial). En este sentido, también se definen los instrumentos para la recolección de los datos y los mecanismos para su almacenamiento. Asimismo, se presenta además, el perfil esperado que debería reunir un encuestador abocado a la tarea del relevamiento de información para el seguimiento de dichos programas y un pre-diseño de las encuestas a ser empleadas.

- Por último, en las restantes tareas (tareas 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23) se hace hincapié en la forma en que los productos del Observatorio Laboral serán divulgados y difundidos. Al respecto, se determinan los contenidos, medios, destinatarios reales y potenciales, presentando además los pre-diseños gráficos pertinentes. De igual manera, se define el modo en que se gestionarán los distintos medios de comunicación a ser empleados, una vez puesto en marcha el Observatorio Laboral.

-

- Con la tarea desarrollada en el presente trabajo se arriba a la conclusión de que el Observatorio Laboral Córdoba constituye una herramienta fundamental que debe ser puesta en marcha, para la elaboración de información que esté sistematizada y actualizada a través de los distintos Informes y Boletines de Indicadores Laborales.
- En este sentido, es importante volver a resaltar los potenciales beneficios de su funcionamiento: la información generada será de vital importancia para poder diagnosticar y caracterizar las problemáticas laborales que afectan a la Provincia de Córdoba y las oportunidades de desarrollo sectorial y regional que enfrenta la provincia alrededor de sus sectores estratégicos.
- El Observatorio se esgrime de este modo como una importante fuente de información para las distintas dependencias del Gobierno Provincial, gobiernos municipales, actores del sector productivo y entidades de la sociedad civil. Esta información estará al alcance de los ciudadanos interesados, y para ello se han previsto mecanismos para que la comunicación tenga lugar de una manera más amigable principalmente a través de redes sociales y medios audiovisuales.
- Finalmente, un último potencial beneficio de la producción de información por parte del Observatorio Laboral, es que la misma puede contribuir positivamente a los procesos de intermediación laboral, y a su vez, esta corresponde una herramienta de gran significancia para proporcionar una guía y elementos de observación claves para la formulación de políticas socio-laborales que atiendan a posibles problemas que afecten al mercado laboral de la provincia y permitan un desarrollo poblacional y sectorial equitativo en el marco sectorial productivo y territorial de la provincia de Córdoba.