



# OBSERVATORIO LABORAL CÓRDOBA

## Segunda Parte

### - INFORME FINAL -

MARZO DE 2015

PROVINCIA DE CÓRDOBA

**CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES**

#### AUTORES:

**Luis Gerardo García Oro** (Coordinador General)

**Alejandra Daniela Marconi** (Asistente de Coordinador General)

**María Valentina Rossetti** (Colaborador Estadístico y Cuantitativo)

**Marcos Cohen Arazi** (Colaborador Análisis Trabajo de Campo y Encuestas)

**María Soledad Barone** (Asistente de Colab. Análisis Trab. de Campo y Encuestas)

**Nicolás Torre** (Colaborador Estudios Sectoriales)

**María Virginia Maina** (Asistente de Colaborador Estudios Sectoriales)

**Ana Laura Alonso** (Colaborador Estudios Poblacionales)

**Sofía Picasso** (Asistente de Colaborador Estudios Poblacionales)

**Gustavo Alberto Diarte** (Colaborador Económico)

**Franciso Bullano** (Asistente de Colaborador económico)

**Lucía Verónica Valsagna** (Colaborador Comunicación y Difusión)

**María Laura Caullo** (Colaborador Diseño y Publicaciones)

## Contenido

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| A)  | Acciones para el fortalecimiento del Programa Primer Paso y proposición de estrategias de desarrollo juvenil.....  | 4   |
| 1.  | Relevamiento y sistematización de información acerca de programas de empleo y buenas prácticas de desarrollo juvenil impulsados por organismos internacionales y en gobiernos de países seleccionados, priorizando la recopilación de experiencias en Latinoamérica. ....  | 5   |
| 2.  | Analizar las fortalezas y debilidades de tales experiencias internacionales en perspectiva comparada al actual Programa Primer Paso provincial y los esfuerzos realizados por la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional en este sentido....   | 75  |
| 3.  | Relevamiento y sistematización de información acerca de programas de empleo impulsados en el pasado en la Argentina. ....  | 88  |
| 4.  | Analizar las fortalezas y debilidades de tales experiencias nacionales, provinciales y municipales en perspectiva comparada al actual Programa Primer Paso provincial y los esfuerzos realizados por la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional en este sentido. ....  | 106 |
| 5.  | Estudiar el contexto local y analizar los desafíos pendientes en materia de promoción del desarrollo juvenil en la provincia. ....   | 110 |
| 6.  | Evaluar diferentes alternativas de readaptación del Programa Primer Paso en base a experiencias internacionales estudiadas y antecedentes históricos de propuestas de desarrollo juvenil en Argentina, las particularidades del entorno local y oportunidades reales de instrumentación de modificaciones al programa, así como también respecto al estudio de estrategias que pudieran aplicarse de manera complementaria al mismo..... | 125 |
| 7.  | Realizar recomendaciones para el fortalecimiento del actual Programa Primer Paso y acciones complementarias que pudieran resultar pertinentes, en función de los aspectos estudiados y de las oportunidades de instrumentación de estrategias complementarias de desarrollo juvenil.....   | 130 |
| B)  | Evaluación de mediciones alternativas para la demanda laboral.....   | 142 |
| 8.  | Dar seguimiento, procesar y sistematizar búsquedas de empleo en sitios web seleccionados .....   | 144 |
| 9.  | Proponer alternativas metodológicas para una mejor medición de la demanda laboral en la provincia de Córdoba. ....   | 155 |
| 10. | Evaluar la alternativa metodológica propuesta a la luz de los datos y extraer conclusiones acerca de la robustez de la misma. ....   | 163 |
| 11. | Diseñar encuestas para aplicar entre empresas a los fines de recabar información acerca de sus estrategias de búsqueda de trabajadores. ....   | 166 |
| 12. | Explicitar criterios estadísticos y de muestreo aplicables para el proceso de encuestas entre empresas.....  | 184 |

|  |  |     |
|--|--|-----|
| 13.  | Recopilar, procesar e interpretar información obtenida en base a encuestas entre empresas .....  | 190 |
| 14.  | Incorporar conclusiones obtenidas mediante encuestas a empresas a la definición metodológica de una medida alternativa para la demanda laboral en Córdoba. ....  | 213 |
| 15.  | Desarrollar recomendaciones definitivas en torno a la propuesta metodológica de un Índice de Demanda Laboral re-escalado, dejando explicitadas todas las vicisitudes formales y metodológicas que deben ser tomadas en consideración. ....                   | 218 |
| C) Producción de Informes Periódicos ..... |  | 223 |
| 16.  | Recopilar y analizar información cuantitativa necesaria para la elaboración y actualización trimestral de Boletines de Indicadores Laborales, en base a fuentes de información y criterios metodológicos definidos por el Observatorio Laboral Córdoba. .... | 223 |
| 17.  | Elaborar y difundir Boletines de Indicadores Laborales trimestrales, bajo metodologías y criterios definidos por el Observatorio Laboral Córdoba.....  | 225 |
| 18.  | Recopilar y analizar información cuantitativa necesaria para la elaboración bimestral de Informes Sectoriales, en base a fuentes de información y criterios metodológicos definidos por el Observatorio Laboral Córdoba.....                                 | 226 |
| 19.  | Elaborar y difundir de Informes Sectoriales bimestrales, bajo metodologías y criterios definidos por el Observatorio Laboral Córdoba.....  | 230 |
| 20.  | Recopilar y analizar información cuantitativa necesaria para la elaboración trimestral de Informes Poblacionales, en base a fuentes de información y criterios metodológicos definidos por el Observatorio Laboral Córdoba. ....                             | 231 |
| 21.  | Elaborar y difundir de Informes Poblacionales trimestrales, bajo metodologías y criterios definidos por el Observatorio Laboral Córdoba.....   | 233 |
| Conclusiones.....                          |  | 234 |
| Anexos                                     | 239  |     |

## **A) Acciones para el fortalecimiento del Programa Primer Paso y proposición de estrategias de desarrollo juvenil**

El presente proyecto busca generar un sistema para facilitar la inserción en la sociedad de los jóvenes expuestos a una mayor vulnerabilidad, mediante la promoción de su capacitación, tanto en el ámbito académico como en el laboral. Para lograr elaborar la propuesta de los programas a desarrollar dentro de dicho sistema, se relevaron buenas prácticas en la evidencia internacional. Se relevaron más de setenta (70) programas, pertenecientes a dieciocho (18) países, priorizando el enfoque sobre países de América Latina, dado que la región enfrenta problemáticas y contextos similares a los de Argentina.

A lo largo del relevamiento, se clasificaron los programas en tres categorías, las cuales, de forma adaptada, constituyen los pilares centrales sobre los cuales se realiza la propuesta de programas con el fin de lograr una mejor contextualización y adaptación a las necesidades locales. Estas categorías son: A) Primer Empleo, B) Educación y Capacitación, y C) Integración Ciudadana.

El propósito de la presente sección es brindar información acerca de la evidencia tanto nacional como internacional relevada que se considere de mayor importancia. Es por ello que se presentarán los programas que, en base a dicho relevamiento, se consideraron más destacados teniendo en cuenta las posibilidades de adaptación al contexto local y a la actual oferta de programas pro-jóvenes. Además, cada programa cuenta con un pequeño cuadro que resume las características del programa en base a criterios seleccionados, como cantidad de beneficiarios potenciales, esfuerzo presupuestario y nivel de coordinación dentro del sector público, y con el sector privado.

Por otro lado, en aquellos programas en los que se detalla el monto invertido en la ejecución del mismo se presenta el valor en moneda original, en dólares y en pesos argentinos, con el objetivo de hacer comparables los esfuerzos presupuestarios de los programas. Para convertir los valores

originales a dólares y pesos argentinos, se utilizó el tipo de cambio promedio de referencia del BCRA, para el año de inicio de ejecución del programa en caso de estar especificado, caso contrario se optó por utilizar el tipo de cambio promedio del año en curso.

Los apartados 1 y 3 detallan los programas destacados, presentados según los tres pilares mencionados en el párrafo precedente, el primero haciendo referencia a la experiencia internacional, mientras que el segundo muestra la experiencia nacional. Por otro lado, en los apartados 2 y 4, se comenta brevemente de qué manera y en qué ámbito cada programa puede ser adaptado a la situación provincial actual.

## **1. Relevamiento y sistematización de información acerca de programas de empleo y buenas prácticas de desarrollo juvenil impulsados por organismos internacionales y en gobiernos de países seleccionados, priorizando la recopilación de experiencias en Latinoamérica.**

### **I) Programas de Empleabilidad**

#### **a. Programa Chile Joven – Chile**

Se trata de un programa de capacitación laboral lanzado en el año 1991, coordinado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile. El programa brinda cursos de capacitación en oficios correspondientes a las actividades para las cuales las empresas demanden mano de obra semicalificada. Tales cursos de capacitación son brindados por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC).

Para participar se debe cumplir con ciertos requisitos. Los participantes deben ser jóvenes entre dieciséis (16) y veinticuatro (24) años preferentemente de escasos recursos, que no estén cursando ningún tipo de enseñanza formal y que no se encuentren trabajando.

El objetivo del programa Joven es incrementar la posibilidad de inserción laboral de jóvenes pertenecientes a familias de bajos ingresos. Específicamente, los beneficios que brinda incluyen cursos de capacitación gratuitos, subsidio diario para movilización y colación, seguro contra accidentes

personales, herramientas y materiales y certificación final del SENCE y del organismo capacitador.

Chile Joven contó con diversos subprogramas, entre ellos Capacitación y Experiencia Laboral de Empresas (CEL), Aprendizaje Alternado (AA) y Formación de Jóvenes para el Trabajo (FJT).

Los cursos de capacitación abarcan las actividades administrativas y las directamente productivas. Los primeros cubren un poco más del 30% del total de cursos impartidos e incluyen cursos de venta, publicidad, computación y administración. Dentro de los cursos acerca de actividades productivas, los más solicitados son aquellos vinculados a la producción industrial. La concurrencia a estos últimos es mayoritariamente masculina, mientras que a los cursos de administración asisten principalmente mujeres.

La distribución de las especialidades mencionadas muestra alta correlación con las especialidades en las prácticas laborales. De esta forma, las empresas en las cuales los beneficiarios realizaron sus prácticas son mayoritariamente pertenecientes al sector industrial y al sector de servicios comunales, sociales y personales. Además, las prácticas laborales se realizaron principalmente en micro y pequeñas empresas.

El programa se desarrolló en dos fases: la primera abarcó el periodo 1991-95 y fue financiada con fondos del Estado y un crédito del BID. Dicha fase tuvo como objetivo capacitar 100 mil jóvenes y se enfocó en la integración social de los mismos. La segunda fase, por su parte, comenzó en 1996 y se extendió hasta el año 2002 con el objetivo de capacitar 70 mil jóvenes. Esta fue financiada completamente por el Estado y se focalizó en los requerimientos del sector productivo y la inserción laboral.

El presupuesto para la primer etapa fue de \$37.582 millones de pesos chilenos (US\$91,7 millones), es decir, en promedio \$7.516 millones (pesos chilenos) por año (equivalente a U\$S18,3 millones por año)<sup>1</sup>. De estos recursos, 87% se destina al pago de los servicios contratados a los organismos

---

<sup>1</sup> Valores calculados con el tipo de cambio de referencia promedio en el periodo 1991-1995

capacitadores, mientras que el restante se corresponde a los gastos corrientes del programa (gastos de administración, publicidad, etc.).

Al año 2001 se capacitaron más de 164 mil jóvenes. A continuación se detallan por separado ciertos resultados de las dos fases.

#### *Primer Fase*

Al finalizar la primer fase se observó que, de los más de 90 mil inscriptos, aproximadamente 66 mil había egresado efectivamente. La diferencia se debe a la existencia de cursos no finalizados y a la deserción o reprobación de una parte de los participantes. Además, aproximadamente el 80% de los participantes se encontraba dentro del rango etario preferente, con participación igualitaria de hombres y mujeres. En cuanto a nivel educativo, los beneficiarios mostraron, en promedio, un nivel bajo (de todos los beneficiarios mayores de 18 poco más de la mitad no terminó el secundario).

Tres de cada cuatro inscriptos concluyó exitosamente el programa (formación lectiva y experiencia laboral), siendo superior el porcentaje de mujeres que egresó (79% vs 70% de hombres). De aquellos que concluyeron el programa, entre 53% y 62% logró insertarse laboralmente en el mercado, siendo mayor el porcentaje de ocupación en hombres (65% vs menos de 50% en mujeres).

El programa mejoró, en esta etapa, la empleabilidad de sus beneficiarios, la cual superaba ampliamente a la de aquellos jóvenes que se hallaban en condiciones similares pero no habían formado parte del programa.

#### *Segunda Fase*

Acerca de esta etapa, se cuenta con los resultados de un estudio de seguimiento realizado en el año 1998. Dichos resultados exhiben un impacto positivo del programa sobre los niveles de ocupación de los participantes y sobre los niveles de empleo formal. El subprograma que incrementó en mayor medida los niveles de ocupación fue Aprendizaje Alternado (36%), seguido por la Formación para el Trabajo (30%) y Capacitación y Experiencia Laboral de Empresas (25%).

Dentro del subprograma Capacitación y Experiencia Laboral de Empresas, el impacto en los niveles de ocupación fue superior en mujeres (más de diez puntos porcentuales de diferencia) y en el rango etario 20-24. Además, existe relación directa entre los niveles de impacto y el nivel educativo alcanzado por los beneficiarios.

El subprograma Aprendizaje Alternado mostró mayor impacto en los niveles de ocupación de hombres que de mujeres (seis puntos porcentuales de diferencia) y en los grupos etarios extremos, a diferencia del subprograma anterior. Al igual que en CEL, se observó, al analizar los niveles de inserción ocupacional, una relación directa entre el impacto del programa y el nivel de educación (mayor impacto positivo en quienes no desertaron la educación formal).

Finalmente, el subprograma Formación para el Trabajo fue exitoso en reducir los niveles de desocupación e inactividad (30% en los niveles de ocupación). A diferencia de los dos subprogramas mencionados, no se presentaron diferencias importantes de impacto sobre la ocupación según el sexo de los beneficiarios. En cuanto a la división por edad, el mayor impacto sobre ocupación se observó en el grupo mayor a veinticinco (25) años (57%) y, al igual que en los demás subprogramas, se observó correlación directa y positiva entre el impacto mencionado y el nivel educativo (41% para quienes terminaron el nivel medio vs 28% para quienes tienen nivel medio incompleto y 17% para quienes tienen, como máximo, nivel básico terminado).

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

## **b. Mi Primer Empleo – Ecuador y Honduras.**

*Ecuador:*

<http://www.relacioneslaborales.gob.ec/mi-primer-empleo-sistema-de-pasantias-pagadas/>

Se trata de un programa de pasantías pagas destinado a jóvenes de dieciocho (18) y veintinueve (29) años, que no cuenten con experiencia laboral formal en el sector público y que se encuentren cursando estudios en universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios superiores reconocidos por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt).

A su vez, en el marco del programa existen las denominadas Pasantías de Excelencia Académica, para jóvenes entre veintidós (22) y veintinueve (29) años, que se encuentren cursando el último semestre de estudios o hayan egresado durante el último año de cualquier entidad educativa superior reconocida por la Secretaría.

Se seleccionan, para las pasantías, jóvenes que hayan demostrado buen desempeño académico en Universidades y Escuelas Politécnicas, quienes realizarán pasantías de 320 horas por las que recibirán 500 dólares mensuales y serán asociados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Además de la remuneración monetaria, los beneficiarios reciben una certificación por las habilidades y destrezas en el ámbito laboral. Las pasantías comienzan los primeros días laborales de cada mes y pueden tener una duración máxima de cuatro meses (no renovable). Se deberán cumplir ochenta (80) horas mensuales, distribuidas de lunes a viernes en no más de seis (6) horas por día.

El programa ha mostrado resultados ampliamente exitosos. Se comenzó a aplicar a mediados de 2007, beneficiando a 581 jóvenes a nivel nacional, número que se incrementó en 2008 a más de 3.200 jóvenes.

*Honduras:*

[http://prejal.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=261&Itemid=100](http://prejal.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=261&Itemid=100)

Un programa similar es desarrollado en Honduras, destinado a jóvenes entre quince (15) y diecinueve (19) años, residentes en áreas marginales urbanas, de bajos ingresos y escasa dotación de educación básica (por lo menos debe tener tres años de educación). Además, los postulantes deben estar matriculados y asistir a alguno de los sistemas de educación formal alternativa del país, EDUCATODOS, presentando constancia de inscripción y asistencia regular en el año escolar que corresponda al periodo en que participará del programa.

Las instituciones involucradas en las diferentes etapas de este programa (diseño, ejecución) son el Banco Mundial y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social del país.

De esta forma, el programa surge con el objetivo de promover la inserción laboral y la inclusión social de 6 mil jóvenes pobres del área urbana de las ciudades de Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba y Comayagua, entre otras. Específicamente, los objetivos del programa son:

- Proporcionar al joven orientación para su proyecto de vida y desarrollo de competencias laborales básicas, capacitación técnica, pasantías directamente vinculadas con dicha capacitación y asistencia para la búsqueda de empleo al término de la pasantía
- Facilitar al joven el acceso a opciones de formación para el trabajo, educación y mejores condiciones de empleabilidad para facilitar su integración social y laboral
- Acercar la oferta privada de formación laboral del país a las demandas de los sectores productivos y a las características y expectativas de los jóvenes pobres.

Dado el primer objetivo específico mencionado, la capacitación del joven y su preparación para el mercado laboral se desarrolla en dos líneas:

*Capacitación técnica*, la cual se extiende por tres (3) o cuatro (4) meses. Dicha capacitación se imparte en centros escogidos competitivamente. Estos centros son los responsables de definir las áreas específicas de capacitación que ofrecerán, basados en las oportunidades que hayan identificado previamente los empleadores.

*Pasantía laboral*, que dura entre dos (2) y tres (3) meses y consiste en la práctica de los jóvenes en empresas asociadas.

Durante ambas etapas los participantes recibirán, además, una remuneración de U\$S2,5 diariamente para cubrir costos de transporte y alimentación, junto con un seguro contra accidentes de trabajo. En la fase de capacitación, el programa proporcionará a los beneficiarios los materiales, insumos, herramientas, equipos e instructores necesarios, mientras que durante la pasantía, estos elementos serán proporcionados por las empresas.

Después de las fases de instrucción y pasantía los jóvenes serán registrados en la Bolsa de Empleo del Sistema de Intermediación Laboral (SIL). La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) proporciona a los jóvenes egresados del programa servicios de orientación vocacional y los vinculará con otros programas de capacitación, con el fin de mejorar sus condiciones de acceso al mercado laboral formal.

El programa financiará el desarrollo de un sistema de monitoreo y evaluación en la STSS para informar y sostener en desarrollo del entrenamiento y el sistema de inserción en el mercado laboral, como parte de una estrategia más amplia de desarrollo de la juventud. El Sistema de Intermediación Laboral (SIL) será reforzado y complementado por una evaluación del impacto, e incluirá la colección de datos de línea de base y la implementación de una evaluación de impacto comparativa. Este subcomponente financiará los costos incrementales de la STSS, incluyendo las actividades de capacitación; asistencia técnica; el equipo y los materiales para el fortalecimiento institucional de la STSS, y algunos costos operativos para implementar el programa.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | ○     |      |

### **c. Programa Aprendices – Brasil, Chile, Colombia**

*Brasil:*

<http://mgiportal.sena.edu.co/Portal/Servicios+a+Aprendices/Contrato+de+aaprendizaje/>

Se trata de un programa llevado a cabo por el Ministerio de Trabajo y Empleo destinado a jóvenes entre catorce (14) y veinticuatro (24) años, matriculados y que frecuenten la escuela.

Los establecimientos de cualquier naturaleza que tengan al menos siete (7) empleados, están obligados a contratar aprendices, donde la duración máxima del contrato es de dos (2) años. El contrato de aprendizaje podrá suspenderse temporalmente por licencia materna, incapacidades debidamente certificadas, caso fortuito o fuerza mayor y vacaciones por parte del empleador, siempre que el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

Los principales sectores involucrados en el programa son: telemática, construcción y reparación, turismo y hospitalidad, vestuario, administración, servicios personales, deporte y ocio, metalmecánica, madera y muebles, arte y cultura, salud, gestión pública, educación, transporte, alimentación, gráfica, joyería, entre otros.

Se pueden contratar el equivalente a entre 5% y 15% de los trabajadores permanentes existentes en cada establecimiento, cuyas funciones demanden formación profesional. Es opcional la contratación de aprendices para las microempresas, empresas de pequeño porte, incluso las que forman parte del Sistema Integrado de Pago de Impuestos y Contribuciones (SIMPLES)<sup>2</sup>, así como también para las entidades sin fines de lucro.

La jornada de trabajo de los aprendices no puede exceder las seis (6) horas por día, prohibiéndose la extensión y compensación de las jornadas. Las actividades que llevará a cabo el aprendiz son de carácter teórico-práctico, siendo las actividades teóricas aquellas desarrolladas en la entidad formadora, y las prácticas las desarrolladas en la empresa.

---

<sup>2</sup> El SIMPLES es el sistema de tributación equivalente al Monotributo existente en Argentina.

El aprendiz obtiene, durante el tiempo que dure el contrato, una remuneración igual al salario mínimo hora o mayor, según el convenio con los sindicatos que lo amparen. Las vacaciones del aprendiz deberán coincidir, preferentemente, con las vacaciones escolares y él será alcanzado por el vale-transporte (se trata de un descuento en los distintos medios de transporte público). Además, la empresa debe asignarle formalmente a cada aprendiz un monitor y tendrá derecho a seguro de desempleo en el caso de que el contrato sea rescindido anticipadamente. Al terminar el programa, se les otorgará un certificado por parte de la entidad cualificada en la formación técnico-profesional.

En cuanto al financiamiento, los cursos suministrados por los Servicios Nacionales de Aprendizaje no generan ninguna carga financiera para las empresas. Las empresas participantes forman parte de un sistema denominado Sistema S (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT Y SESCOOP), donde ya contribuyen compulsoriamente para el financiamiento, mediante la colecta de una alícuota del 1% incidente sobre la planilla de pago de salarios de sus empleados. De esta forma, la empresa sólo se hace cargo de los costos laborales y de pensión del contrato de aprendizaje. La responsabilidad de la matrícula corresponde siempre al empleador.

*Chile:*

[http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/td\\_juv\\_al.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_juv_al.pdf)

Se trata de un programa destinado a jóvenes entre quince (15) y veinticinco (25) años que se encuentren cursando o hayan culminado su enseñanza básica o media.

El objetivo principal del programa es garantizar a los beneficiarios la experiencia laboral que les permita iniciar su trayectoria productiva en el mercado de trabajo. El foco está puesto en proteger a los desempleados, cuidar el empleo y mitigar los efectos de las crisis mediante políticas activas y pasivas y mediante la formación de los jóvenes en oficios. Al capacitarse en un oficio, mediante el desempeño en un puesto laboral en una empresa junto con la ayuda de un maestro guía, se mejoran las competencias laborales.

Para el desarrollo de sus objetivos el programa cuenta con dos componentes:

*Formación en un oficio:* los aprendices desempeñan funciones y tareas propias de su oficio u ocupación principal, al interior de una empresa y bajo la orientación y supervisión de un Maestro Guía.

*Enseñanza relacionada:* se brinda capacitación basada en competencias y desarrollada por la misma empresa o por un Organismo Técnico de Capacitación. La capacitación comienza al mes de vigencia del contrato, dentro del horario de trabajo del aprendiz y en alternancia con su trabajo en la empresa. La enseñanza debe tener una duración mínima de 132 horas e incorporar de manera transversal las condiciones que mejoren los niveles de empleabilidad. Además, la empresa está en libertad de incluir en el curso un módulo de alfabetización digital según lo considere necesario.

Los jóvenes beneficiarios deben estar vinculados a las empresas por un contrato de trabajo a término fijo con una duración mínima de seis (6) meses y máxima de dos (2) años. Durante el periodo de contratación, el aprendiz recibe una compensación no inferior a un ingreso mínimo mensual. Por otra parte, las empresas que contraten aprendices reciben una bonificación mensual equivalente al 50% del ingreso mínimo por cada aprendiz contratado durante el primer año de vigencia del contrato. Adicionalmente, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) financia la Enseñanza Relacionada con una bonificación de hasta diez (10) unidades tributarias mensuales por aprendiz. Todo el procedimiento de postulación y acceso a información de beneficios del programa se realiza a través de una plataforma web específica.

Las empresas pueden contratar un número de aprendices no superior al 10% del promedio de su personal permanente inscripto en la planilla salarial en los últimos doce (12) meses.

La financiación del programa está a cargo del presupuesto regular del Sence, el cual en enero de cada año abre una convocatoria para financiar un cupo establecido de contratos de aprendizaje entre las empresas contribuyentes autorizadas.

En Chile, el programa de Aprendices ha mostrado resultados beneficiosos. En 2006 y 2007 se adjudicaron más de 3 mil contratos de aprendizajes, número que ascendió a más de 4.600 en 2008. Para 2009, se programaron más de 6.300 cupos.

Del total de los contratados en 2008, el 43,2% fueron mujeres y los mayores niveles de contratación se dieron en los siguientes sectores: inmobiliario, comercio, agricultura, hotelería y restaurantes.

*Colombia:*

[http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/td\\_juv\\_al.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_juv_al.pdf)

Se trata de un programa destinado a jóvenes entre dieciséis (16) y veinticinco (25) años, que tiene como objetivo formalizar el empleo y aumentar la generación del mismo mediante la remoción de algunos obstáculos. El programa es financiado y ejecutado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Siguiendo la Ley 789/02, el contrato de aprendizaje no es un contrato laboral sino que se define como una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico – práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa (Art.30). Concluido el contrato se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje con la misma o distinta empresa.

El programa es obligatorio para todos aquellos empleadores, cualquiera sea su sector de actividad (con excepción de la construcción), que ocupen, al menos, quince (15) trabajadores. La determinación de la cuota de aprendices de cada empresa corresponde al SENA y será de un aprendiz cada veinte (20) trabajadores. Además, por cada fracción de diez (10) empleados adicional se deberá incorporar un aprendiz. A partir de 2009, las empresas con menos de

quince (15) empleados pueden tener hasta 50% de sus empleados como aprendices voluntarios.

Si la empresa obligada decide no contratar aprendices, existe la posibilidad de monetizar la cuota de aprendizaje, dado que los obligados pueden cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores por un salario mínimo legal vigente.

La empresa y la entidad de formación pueden determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa, con limitaciones en cuanto a los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, los cuales no pueden superar los fijados por el SENA.

El aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario y será, como mínimo, 50% del Salario Mínimo Legal (SML) en fase lectiva y de 75% en la fase práctica. En el caso de que el desempleo nacional sea inferior al 10%, se deberá remunerar el 100% del SML. Además, el gasto correspondiente al Sistema de Seguridad Social de Salud es cubierto plenamente por la empresa patrocinadora. Por último, durante la fase práctica, el aprendiz está afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Profesionales que cubre a la empresa patrocinadora.

El SENA cuenta, entonces, con un doble papel de proveedor de aprendices y regulador del mercado. Así, las medidas decretadas pueden aumentar la demanda por aprendices a través de dos vías, una primera inducida por la reducción de la remuneración y una segunda impuesta por las llamadas cuotas de aprendices.

Entre los años 2002 y 2003 el número de contratados bajo el régimen de aprendizaje se incrementó 89%. Sin embargo, una evaluación llevada a cabo por el Observatorio del Mercado de Trabajo y Seguridad Social señala que en 2004 se registró “un bajón dramático”, dado que sólo hubo un poco más de 2 mil contratos adicionales. Dicha situación fue atribuida a la posibilidad de que las pérdidas de eficiencia y los costos derivados del obligatorio cumplimiento de

una mayor cuota de aprendices terminarán por compensar los ahorros derivables de la deslaborización del contrato de aprendizaje.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | o    |

#### **d. Programa Jóvenes del Bicentenario – Chile.**

<http://www.oitcinterfor.org/experiencia/programa-j%C3%B3venes-bicentenario-sence-chile>

El programa surgió con motivo de la celebración del bicentenario de la independencia del país (2010) y se propuso capacitar, entre 2008 y 2010, a 30 mil jóvenes vulnerables, buscando reducir los elevados niveles de inactividad e informalidad laboral y los bajos salarios de este grupo poblacional.

Se encuentra destinado a jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años de edad, que residen en comunas de alta vulnerabilidad social y han aprobado, por lo menos, ocho (8) años de educación. Se constituye dentro de las iniciativas de la agenda educación empresa, en que el empresariado chileno impulsa y se compromete con el objetivo de mejorar la educación en todo el país, sobre todo en materia de capacitación para la inserción laboral.

El programa busca mejorar la empleabilidad de hombres y mujeres jóvenes, conectándolos al desarrollo de trayectorias de capacitación que le permitan adquirir las destrezas necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo a partir del conocimiento de un oficio. Consiste en un sistema de formación orientado al usuario para la creación de itinerarios de aprendizaje personalizados. El componente inicial de diagnóstico y orientación y las tutorías personalizadas permiten construir un programa que responde a las necesidades de cada joven. Además, el programa ofrece un paquete de servicios integral, que combina subsidios para transporte y alimentación, orientación ocupacional, tutorías personalizadas, emprendimiento y

mecanismos de apoyo a la igualdad de oportunidades como la previsión del cuidado infantil.

El programa consta de cuatro componentes principales:

- Diagnóstico y orientación laboral, cuyo propósito es identificar los intereses, habilidades y motivación de cada joven y acordar un itinerario posible de formación
- Capacitación en oficios y cursos complementarios de formación general, para inculcar en los jóvenes la noción de formación permanente
- Apoyo en la búsqueda y obtención de una práctica en empresas
- Intermediación laboral

Además, ofrece un sistema de tutorías personalizadas para aquellos jóvenes que se encuentren en situaciones de mayor vulnerabilidad.

El componente de capacitación dura aproximadamente cuatro meses y un máximo de 400 horas de clase, las que se distribuyen en aprendizaje de un oficio específico (70%) y desarrollo de competencias generales (30%). Los cursos son ejecutados por los Organismos Técnicos Capacitadores (OTEC), que son también los encargados de apoyar en la consecución de una práctica laboral y/o en la inserción directa en un empleo remunerado. Estos organismos reciben un incentivo económico por sus servicios. La práctica laboral en una empresa no es obligatoria y puede ser de hasta 360 horas, sin la obligación para los empresarios de pagar salario a quienes participen. Los egresados reciben una certificación de los OTEC al terminar tanto la fase teórica como la práctica.

Para ingresar al programa se solicita una inscripción vía web, precedida por un proceso de sensibilización entre los jóvenes residentes en las comunas priorizadas, que no acceden a la oferta pública de formación. A los jóvenes seleccionados se les ofrece orientación laboral con el fin de identificar hasta tres tipos de cursos que respondan a sus intereses y capacidades.

El programa es financiado y administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el cual depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los resultados encontrados demuestran que el programa ha sido ampliamente exitoso. Entre los años 2008 y 2010, se capacitaron aproximadamente 20 mil jóvenes pertenecientes a diferentes regiones del país. El 76% de los inscriptos pertenecían al 40% más vulnerable del país. Por otro lado, entre 50% y 60% fueron mujeres, de las cuales el 70% formaba parte del grupo más vulnerable.

Los cursos más demandados por los participantes fueron los referentes a administración, almacenamiento y secretariado, seguidos por los cursos del área de servicios a las personas y enfermería.

De los jóvenes entrevistados que participaron del programa entre 2008 y 2010, el 70% se manifestó satisfecho con los cursos adquiridos y el 91% consideró que la inscripción era de fácil acceso. Además, en los resultados se observa que la tasa de entrada a la etapa de capacitación fue de 84%, mientras que a la etapa de práctica laboral dicha tasa fue de 74%.

Se considera que la educación y capacitación es fundamental para la inserción de los jóvenes en la sociedad y su mejor desarrollo, tanto en lo individual como en lo social. Es por ello, que deben observarse en detalle aquellos programas de apoyo al aprendizaje como el Programa Jóvenes del Bicentenario.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | o    |

#### **e. Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral – Centroamérica**

<http://ceccsica.org/programas-accion/laboral/descripcion.html>

El programa se encuentra destinado a jóvenes pobres, que no trabajen ni estudien, analfabetos o desertores de la escuela, jóvenes indígenas, con alguna discapacidad, que vivan en la calle o hayan delinquido. Específicamente, son beneficiarios del programa:

- ✓ Jóvenes excluidos del sistema formal, con sólo la primaria completa como máximo y que no asisten a ningún centro
- ✓ Microempresarios con bajo nivel educativo y de competencias limitadas en su desarrollo de iniciativas empresariales (sector informal)
- ✓ Mujeres jefas de hogar, especialmente jóvenes

El programa responde a una iniciativa del Sistema de Integración Centroamericano (SICA), de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) y de las instituciones centroamericanas competentes y se enmarca en la estrategia regional centroamericana de la AECI. Esta línea de acción de la AECI se basa en una reflexión más amplia sobre el papel de la integración regional en las estrategias de cooperación y desarrollo de los países de renta intermedia, y su contribución a los ODM y las metas de desarrollo internacionalmente acordadas.

Los resultados que espera alcanzar el programa incluyen mejorar la eficiencia de las instituciones centroamericanas de formación ocupacional y fomento del empleo; mejorar el conocimiento sobre el comportamiento y los flujos del mercado de trabajo centroamericano; mejorar la oferta de formación ocupacional orientada a la armonización centroamericana en las especialidades priorizadas con perspectivas de género; y mejorar las políticas e instrumentos sostenibles y convergentes de los servicios de intermediación, orientación y autoempleo de los servicios de empleo de la región.

Las acciones para el cumplimiento de los objetivos previamente mencionados se centran en tres componentes:

- 1- Formación ocupacional de calidad para los grupos objetivo en especialidades ajustadas al mercado de trabajo, integrada en un solo subsistema y orientada a la armonización regional
- 2- Inserción laboral de los egresados y desempleados, aplicando los instrumentos mejorados de intermediación, orientación y conocimiento del mercado de trabajo, con perspectiva de complementariedad y convergencia regional. El primer propósito del programa será la elaboración de diagnósticos que analicen la situación de partida, y se centrará en el diseño de un marco jurídico y procedimental para la

recogida, sistematización y difusión de información sobre el mercado laboral. Específicamente, el programa pretende ofrecer a las instituciones protocolos de procedimiento para la gestión de la información, proponiendo a su vez la estandarización de dichos protocolos. La elaboración, actualización o adaptación de los diseños curriculares figura también entre las prioridades del Programa, que entiende la urgencia de adecuar éstos a la realidad laboral, social y económica

- 3- El fortalecimiento de las instituciones nacionales y regionales para que afronten con garantías de sostenibilidad el aumento de la inserción laboral con perspectiva regional. La estrategia es dotar a las instituciones beneficiarias de normativa, políticas, herramientas, procedimientos, modelos de gestión, materiales y formación de los funcionarios para que puedan continuar las acciones, una vez finalizado el Programa. El Programa contempla, de esta manera, el refuerzo de recursos físicos y materiales, entre los que se incluyen los recursos humanos necesarios. Por tanto, se podrá colaborar no sólo en el equipamiento, sino en la capacidad técnica requerida. El Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral pretende diseñar un sistema de monitoreo y seguimiento que defina el impacto de las actividades ejecutadas y sirva como catalizador de las mismas en un futuro.

La financiación necesaria para la realización de este Programa se articulará a través de subvenciones del Estado Español, concedidas a la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC). Posteriormente la CECC desembolsará los fondos de cada uno de los proyectos nacionales a una de las tres contrapartes, ejecutando directamente las actividades regionales.

La distribución que sirva a la ejecución de las diferentes actividades del proyecto, se hará con arreglo a lo que se contemple en los POA (Plan Operativo Anual) nacionales y regional. El seguimiento de la ejecución de los proyectos nacionales se llevará a cabo a través de los Comités Nacionales y el organismo rector de las actividades regionales será el Comité Regional.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | o     |      |

#### **f. Programa Jóvenes Productivos – Ecuador**

[http://www.jovenesproductivos.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3:se-abren-las-incripciones-para-el-programa-jovenes-productivos&catid=1:noticias&Itemid=15](http://www.jovenesproductivos.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3:se-abren-las-incripciones-para-el-programa-jovenes-productivos&catid=1:noticias&Itemid=15)

Es un programa destinado a jóvenes entre diecisiete (17) y veintinueve (29) años que han desertado el sistema escolar y que deseen incorporarse a un proceso de capacitación de cuatro (4) meses en competencias laborales de turismo.

Esta iniciativa permitirá a los jóvenes capacitados la oportunidad de vincularse laboralmente en las empresas aliadas en base a sus capacidades y méritos logrados, siendo la principal meta del programa vincular a, al menos, 800 jóvenes a un empleo de calidad con un salario digno. Las temáticas de formación que se ofrecerán a los jóvenes en esta primera fase del programa son: mesero polivalente, camarera de piso, recepcionista y ama de llaves o mayordomo.

El programa es financiado por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) y el International Development Research Center (IDRC) de Canadá.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              | o    |       |      |

#### **g. Proyecto Empleo Joven – Paraguay**

<http://www.cird.org.py/empleojovenfase1/index.htm>

Es un programa destinado a jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años desfavorecidos social y económicamente.

Se trata de un programa de capacitación a los jóvenes mencionados como población objetivo. Los diversos estudios realizados indicaban situación social y laboral previa favorable a la aplicación del proyecto: falta de conocimientos y habilidades en los jóvenes. La gran mayoría de las empresas que se entrevistaron ofrecían oportunidades laborales a jóvenes formados en tecnologías de información y estaban dispuestas a aceptar regímenes de pasantías siempre que se cumplan ciertas condiciones. Además, las empresas informaron que, habitualmente, se observan mayores fallas actitudinales que profesionales en los jóvenes entrevistados, por lo cual es positivo capacitar en formación humana y características empresariales.

Se implementaron alianzas de colaboración y corresponsabilidad entre los sectores empresarial, educativo y público para lograr mejores resultados. Los medios por los cuales el proyecto impulsó la inserción laboral fueron tutorías, una bolsa electrónica de trabajo, incubadora de empresas y microcréditos para autoempleo.

El proyecto capacitó a los jóvenes en el campo de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) con el objetivo de insertarlos laboralmente o impulsarlos a generar autoempleo. La capacitación abarcó diversos campos, entre ellos: habilidades básicas (matemática y comunicación), formación humana y características empresariales, además de los cursos técnicos (soporte técnico, diseño de páginas web, etc.).

Empleo Joven forma parte de un programa llevado adelante en conjunto por el Fondo Multilateral de Inversiones del BID (FOMIN) y la Fundación Internacional para la Juventud (IYF) y es ejecutado por el Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD) en conjunto con el Instituto de Ciencias de la Comunicación (ICC) y la Universidad Columbia del Paraguay.

A partir de noviembre de 2003 y, por un periodo de dos (2) años se capacitaron 500 jóvenes de diferentes regiones del Paraguay.

|  |      |       |      |
|--|------|-------|------|
| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|

|   |  |                       |                       |
|---|--|-----------------------|-----------------------|
| Esfuerzo presupuestario                                     |  | <input type="radio"/> |                       |
| Número de beneficiarios directos potenciales                |  | <input type="radio"/> |                       |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas |  | <input type="radio"/> |                       |
| Necesidad de coordinación con el sector privado             |  |                       | <input type="radio"/> |

#### **h. Bolsa de Trabajo para Jóvenes – México**

[http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag\\_id=92](http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag_id=92)

La bolsa de trabajo se halla destinada a jóvenes entre dieciséis (16) y veintinueve (29) años. Se trata de un sistema de información del mercado laboral, para que los jóvenes que acuden a ella puedan consultar, de manera directa, las vacantes existentes. Además, los jóvenes reciben asistencia personalizada sobre cómo hacer un currículum y el apoyo en la búsqueda de empleo dentro del sistema.

El programa también cuenta con Integración Laboral para Jóvenes con Discapacidad, buscando generar condiciones favorables para la integración al mercado laboral de quienes presenten alguna especie de discapacidad.

El Instituto de la Juventud (Imjuve) en conjunto con la Dirección General de Centros de Formación para el trabajo (DGCFT) ofrece, además, distintas modalidades de capacitación para el trabajo en cursos regulares y otorgándoles un descuento en la inscripción (para jóvenes con discapacidad, el descuento es del 100%).

La DGCFT es una institución adscrita a la Secretaría de Educación Pública, que cuenta con aproximadamente 200 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), distribuidos por todo el país, que ofrecen cursos en 55 especialidades de 17 áreas económicas.

El programa es financiado por el Imjuve y ejecutado por el mismo en conjunto con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT).

|  |      |       |      |
|--|------|-------|------|
| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|

|   |  |                       |  |
|---|--|-----------------------|--|
| Esfuerzo presupuestario                                     |  | <input type="radio"/> |  |
| Número de beneficiarios directos potenciales                |  | <input type="radio"/> |  |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas |  | <input type="radio"/> |  |
| Necesidad de coordinación con el sector privado             |  | <input type="radio"/> |  |

### **i. Trabaja Perú – Perú**

<http://www.trabajaperu.gob.pe>

Consiste en un programa que busca beneficiar a la población desempleada y subempleada, prioritariamente a jefes de familia, jóvenes, personas con discapacidad y adultos mayores que habitan en zonas urbanas y rurales, en situaciones de pobreza y extrema pobreza.

La selección de participantes se realiza por sorteo en Asamblea Pública. Estos se distribuyen de la siguiente forma:

- 65% padres o madres de familia mayores de edad, que acrediten tener al menos un hijo menor de 18 años.
- 30% jóvenes entre 18 y 29 años de edad que, sin ser padre o madre, prioritariamente acredite carga familiar.
- 5% personas mayores de 18 años con discapacidad.
- Excepción: personas desempleadas mayores de 18 años de edad que sin cumplir las prioridades señaladas se encuentren desempleadas.

El objetivo del programa es generar empleo temporal, promover el empleo sostenido y de calidad, y promover emprendimientos laborales con un enfoque de articulación al mercado, debiendo desarrollar las capacidades y habilidades de los beneficiarios.

El programa interviene a través de la generación de empleos temporales mediante la ejecución de obras de infraestructura social, actuando como un medio para mejorar el ingreso familiar y levantar el nivel de consumo de las familias vulnerables. Así mismo, promueve empleos sostenibles mediante la ejecución de obras de infraestructura.

El incentivo económico por día es de 25 nuevos soles (equivalentes a U\$S8,8 o AR\$69,4)<sup>3</sup>, pagados mensualmente.

El programa interviene cofinanciando los proyectos con el pago íntegro de la mano de obra no calificada, además de brindar un aporte para otros gastos, tales como supervisión, evaluación, materiales e implementos de seguridad, según el tipo de proyectos.

Entre las obras que se financian se hallan:

- ✓ Sistema de riego, pequeños reservorios, etc.
- ✓ Sistema de alcantarillado, conexiones para abastecimiento de agua.
- ✓ Pavimentación de vías.
- ✓ Muros de contención.
- ✓ Redes colectoras y conexiones domiciliarias del alcantarillado.
- ✓ Escaleras y veredas.
- ✓ Encauzamientos.
- ✓ Accesos peatonales, recuperación de andenes, forestación y reforestación, construcción de zanjas de infiltración.

Se utiliza un método de focalización provincial para la asignación de recursos presupuestales.

Pueden presentar proyectos los gobiernos locales y las siguientes instituciones privadas: organizaciones sociales de base, personas jurídicas de derecho privado, personas jurídicas de derecho público, entre otras.

El programa constituye una Unidad Ejecutora del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo y es financiado con recursos del Tesoro Público, donaciones, cooperación técnica internacional y otras fuentes. Para 2013, el Ministerio de Economía y Finanzas autorizó la incorporación de recursos, a favor del MTPE, por la suma de 29.109.255 nuevos soles (U\$S10,6 millones y AR\$58,1 millones)<sup>4</sup>. Es ejecutado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. El consejo directivo se halla compuesto por dos representantes del MTPE, un representante del Ministerio de Agricultura, un representante del Ministerio de Producción, un representante de las organizaciones de

---

<sup>3</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de enero a julio de 2014.

<sup>4</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de 2013.

empleadores integrantes del Consejo Nacional del Trabajo y un representante de las organizaciones de trabajadores integrantes del CNT.

Entre enero de 2006 y agosto de 2013, participaron del programa 932.598 personas. Se han creado 455.305 empleos temporales, mientras que 339.726 han participado de la capacitación general. En total, se beneficiaron 1.284 distritos y se ejecutaron 17.264 proyectos.

En particular, durante 2012 participaron 62.319 personas y se crearon 55.900 empleos temporales. Se realizaron 1.284 proyectos en total, lo que implicó una inversión de 124.402.178 nuevos soles, lo cual es equivalente a U\$S46,5 millones o AR\$211,7 millones.<sup>5</sup>

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      |       | ○    |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | ○     |      |

#### **j. Estrategia Empléate – Costa Rica**

<http://www.empleate.cr>

El programa Empléate está destinado a jóvenes entre diecisiete (17) y veinticuatro (24) años de edad que se hallen en condición de pobreza o riesgo social, desempleados o inactivos en el mercado laboral y que deseen integrarse al mundo del trabajo.

En la primera etapa de la Estrategia, las acciones para fomentar la empleabilidad de las personas jóvenes serán ejecutadas preferentemente en las 25 comunidades vulnerables y en los 15 cantones (Talamanca, Coto Brus, Los Chiles, Golfito, Upala, Buenos Aires, Limón, Corredores, Osa, Matina, Siquirres, La Cruz, Pococí, Sarapiquí, Parrita) con el más bajo índice de desarrollo social, identificados por el Gobierno y definidas como prioritarias para la inversión social.

<sup>5</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de 2012.

El principal objetivo es promover la inserción laboral de los jóvenes en condiciones de vulnerabilidad mediante servicios especializados de capacitación dirigida, intermediación, orientación e información para el empleo a partir de las demandas del mercado laboral. Específicamente, los objetivos del programa son los siguientes:

- Determinar la demanda ocupacional insatisfecha a partir de la formación de alianzas con el sector empresario
- Brindar servicios de información de calidad dirigidos al sector de la población meta para orientar un proyecto de desarrollo laboral, en consideración con las tendencias del mercado de trabajo
- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes vulnerables mediante procesos de capacitación dirigida (técnica y para el trabajo), así como el desarrollo de competencias sociales vinculadas al mundo laboral, a saber: tolerancia a la frustración, motivación, trabajo en equipo, valores, etc.
- Desarrollar acciones de intermediación laboral enfocadas en la inserción de la población objetivo, con previo conocimiento de la demanda ocupacional insatisfecha.
- Establecer mecanismos efectivos para la divulgación, monitoreo y evaluación de la estrategia
- Promover servicios integrales de empleo mediante el concurso de los gobiernos locales, sector productivo, organizaciones no gubernamentales, organismos internacionales y la sociedad en general.
- Establecer alianzas estratégicas público – privadas en un marco de Responsabilidad Social con el sector productivo del país.

Las acciones desarrolladas en el marco del programa son las detalladas a continuación:

*Ventanilla Empléate:* se encarga de brindar información de calidad sobre las tendencias actuales del mercado laboral vinculado a un proyecto de desarrollo laboral personal, de mejorar la empleabilidad de los jóvenes mediante capacitación dirigida y el fortalecimiento de sus competencias sociales y de orientar a los jóvenes en el establecimiento

de un plan de desarrollo laboral que facilite su inserción. Además, coordina la oferta programática sobre empleabilidad, desarrolla acciones de intermediación laboral que potencien la inserción de los jóvenes al mercado y establecen alianzas entre el sector público y el sector privado para promover el empleo de calidad en los jóvenes.

*Avancemos Más:* se ofrecen dos años de estudios que incluyen formación técnica en el área de tecnologías de información y comunicación, así como el aprendizaje de inglés básico en centros de estudio que deben contar con los requerimientos de las distintas ramas de la industria relacionada con las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

*Por Mi:* se brinda capacitación dirigida mediante oferta programática del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), así como de otros centros de formación certificados. Además, brinda herramientas para la autogestión de empleo, así como de destrezas para la vida y el trabajo y ofrece un subsidio temporal por desempleo destinados a la formación de habilidades para el trabajo.

Para el desarrollo de la Estrategia EMPLEATE, el Gobierno de la República pone a disposición recursos financieros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, provenientes de la Dirección de Asignaciones Familiares (DESAF), el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) y el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAYME), así como recursos del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). De modo complementario el MTSS, la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) y el Banco de Costa Rica (BCR) han impulsado la creación de un instrumento financiero denominado Fideicomiso EMPLEATE, entidad encargada de administrar aportes de capital facilitados por el sector empresarial, destinados a generar proyectos y acciones específicas en materia de promoción del empleo juvenil. La administración de este recurso estaría siendo ejecutada por el Banco de Costa Rica, con el apoyo de AED como entidad técnica de proyectos. Por su parte el MTSS fungirá como instancia observadora en concordancia con los objetivos de la Estrategia general. Prioritariamente, los recursos dispuestos están orientados al

otorgamiento de becas o subsidios por desempleo, destinados a la mejora de su empleabilidad a través de procesos de capacitación dirigida.

En cuanto a la ejecución de la estrategia, el proyecto es liderado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y cuenta con el apoyo del INA, Viceministerio de Juventud, los gobiernos locales, y la cooperación internacional a través del Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración del Sistema de Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Cooperación Española y la AED.

Los resultados de la estrategia observados son ampliamente positivos. Actualmente, el programa cuenta con más de dieciséis (16) ventanillas en las distintas municipalidades, además de contar con información en las redes sociales Facebook y Twitter. Además, según lo observado en octubre de 2012, en un año el programa benefició a dos mil jóvenes vulnerables, número que esperaban que ascienda al siguiente año. Finalmente, a mayo de 2013 existían aportes de 19 empresas entre públicas y privadas que participan en el programa, entre las que se encuentran el Banco de Costa Rica, el Banco Popular, Inteco, Kölbi, Manpower, Ulacit, Walmart, Saprissa, Riteve, la Bolsa de Valores, Florida Bebidas y Pizza Hut.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

#### **k. Programa PROJOVEN – Perú**

<http://www.projovent.gob.pe/>

El programa se encuentra destinado a aquellos jóvenes entre dieciséis (16) y veinticuatro (24) años que no hayan tenido la oportunidad de estudiar o capacitarse. Se trata de un programa de capacitación laboral juvenil que tiene por objetivo ayudar a los jóvenes que desean capacitarse y no han podido hacerlo. Además, con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el programa proyecta impulsar el nivel de competencia y eficiencia de las

instituciones proveedoras de entrenamiento y capacitación, a través de una mayor interacción entre dichas instituciones y las empresas del sector productivo.

Las capacitaciones en diferentes oficios tienen una duración promedio de seis (6) meses, y se compone de tres (3) meses de capacitación en una Entidad de Capacitación (ECAP) y otros tres (3) de entrenamiento laboral. Todos los cursos se ofrecen de manera gratuita.

Las Entidades de Capacitación, luego de un minucioso proceso de precalificación, se encuentran aptas para intervenir en los concursos de cursos de PROJoven. A partir de ese momento forman parte del Registro de Entidades de Capacitación (RECAP), que es la base de datos más importante sobre Capacitación Laboral Juvenil del Perú. Unos de los aspectos a ser evaluado para formar parte del RECAP es la vinculación con el sector empresarial a través de la experiencia de la entidad en procesos de colocación de sus alumnos en prácticas laborales en empresas del sector.

Gracias a la Ley de Modalidades Formativas, el sector empresarial cuenta con dos alternativas de inserción laboral para los jóvenes beneficiarios del programa; el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil y la Pasantía. Estas modalidades presentan las siguientes características:

- ✓ No constituyen vínculo laboral, por lo cual la subvención no tiene carácter remunerativo y no está afecta al pago del impuesto a la renta, otros impuestos y contribuciones
- ✓ La subvención económica constituye un gasto deducible para efectos del impuesto a la renta
- ✓ La modalidad de pasantía reduce la subvención económica mensual al 30% de la remuneración mínima
- ✓ Permite que la empresa pueda contratar un número ilimitado de jóvenes

El programa es financiado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo y ejecutado por el mismo organismo. Desde su lanzamiento en 1997 hasta 2010, el programa capacitó a 50 mil jóvenes, siendo 18 mil los capacitados entre 2009 y 2010.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      | o    |       |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | o    |

### **I. Programa Juventud y Empleo – República Dominicana**

Es un programa destinado a jóvenes entre dieciséis (16) y veintinueve (29) años, pertenecientes a los cuatro deciles inferiores de ingreso, que no sean bachilleres o hayan abandonado la escuela y se encuentren desempleados, subempleados o inactivos. Los beneficiarios del programa son seleccionados aleatoriamente de un grupo auto-focalizado de jóvenes.

El programa se lanzó en 2001 con el objetivo de incrementar las posibilidades de empleo de la población joven de menos ingresos, adecuando la oferta de capacitación y la demanda de mano de obra del sector productivo. La intervención del Programa Juventud y Empleo consiste en brindar capacitación para el trabajo al grupo de jóvenes de bajos recursos que no estudian ni trabajan mediante dos tipos de capacitación:

- 1- Un curso teórico que brinda un componente de capacitación técnica en el área específica del curso (mecánica, ventas, peluquería), y/o un componente de capacitación para el desarrollo de habilidades básicas DHB (como responsabilidad, puntualidad, trabajo en equipo).
- 2- Una pasantía de dos meses realizada en una de las empresas que aceptaron participar del programa.

Los cursos son desarrollados en centros de capacitación denominados Centros Operativos del Sistema (COS), los cuales además ofrecen a las empresas la posibilidad de recibir pasantes. Dependiendo de la empresa, los jóvenes pueden recibir capacitación adicional en la misma o aprenderán a medida que trabajen, realizando las tareas que le sean otorgadas.

El programa brinda a los beneficiarios una compensación mínima para cubrir ciertos gastos. La empresa no tiene obligación de remunerar a los jóvenes; sin embargo, algunas deciden brindar un beneficio adicional al del programa, como pueden ser la comida y la participación en propinas.

El diseño del programa incluye un componente de evaluación de impacto. Se realizaron cuestionarios de base tanto para beneficiarios como para el grupo no seleccionado (control), principalmente acerca del nivel y la calidad de la inserción laboral.

Este programa es financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y llevado adelante por la Secretaría de Estado de Trabajo de la República Dominicana.

Hasta 2011, habían participado del programa 47 mil jóvenes en situación de vulnerabilidad. Del total, 22% consiguió empleo en la compañía donde realizó la práctica y 60% halló un puesto de trabajo en los seis meses posteriores a la conclusión del programa.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

### **m. Jóvenes en Acción – Colombia**

<http://www.sena.edu.co/oportunidades/formacion/Iniciativas/Paginas/Jovenes-en-Accion.aspx>

Se trata de un programa destinado a jóvenes de escasos recursos entre dieciséis (16) y veinticuatro (24) años, bachiller graduado y que no hayan cursado ninguna carrera tecnológica.

Este programa tuvo la finalidad de mejorar las posibilidades de inserción laboral y social de los jóvenes desempleados de escasos recursos (aproximadamente 100 mil jóvenes en un periodo de tres años), a través de cursos de formación laboral en oficios semi-calificados en siete ciudades

principales del país (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales y Cartagena) y veinticuatro (24) municipios aledaños. Los cursos de formación laboral consistieron de dos fases:

- ✓ Fase lectiva, de tres (3) meses de duración e impartida en jornadas de seis horas diarias. Durante este tiempo los jóvenes recibieron formación en un oficio específico, donde se trabajaron habilidades transversales para el trabajo.
- ✓ Fase de Práctica Laboral, de tres meses de duración y con 480 horas de trabajo. Se realizó en empresas legalmente constituidas, con el objetivo de brindarles a los alumnos la oportunidad de conocer la realidad del mundo laboral y de afianzar los conocimientos y habilidades obtenidos en la fase anterior.

A lo largo de la formación se orientó a los alumnos hacia la construcción de un "Proyecto de Vida". El Programa brindó apoyo económico a los jóvenes para sus gastos de transporte y refrigerios durante la formación. Asimismo, se otorgó un subsidio especial a las madres con hijos menores de siete (7) años. El programa también asumió el costo de una póliza de seguro de accidentes personales para el sector educativo y de una póliza de responsabilidad civil. Estas cubrieron durante los seis (6) meses de formación a todos los beneficiarios matriculados en los cursos de formación laboral.

Los aprendices que participan del programa Jóvenes en Acción reciben una Transferencia Monetaria Condicionada (TMC) por parte del Departamento para la Prosperidad Social (DPS), correspondiente a 200 mil pesos mensuales (lo que equivale a U\$S106 y ARS836)<sup>6</sup>, que son girados a su cuenta bancaria cada dos meses, previa verificación del cumplimiento de los requisitos.

El programa es financiado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en conjunto con el Fondo de Inversión para la Paz (DAPR - FIP) y ejecutado por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), la Unidad Coordinadora Nacional de Jóvenes en Acción (UCN), las Unidades

---

<sup>6</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de 2014.

Coordinadoras Locales de Jóvenes en Acción (UCL), empresas y Entidades Capacitadoras (ECAP).

En un periodo de tres años fueron beneficiados aproximadamente 100 mil jóvenes, habiendo completado la fase lectiva el 97% de los mismos y la fase práctica el 92%. Por otro lado, más de 3 mil empresas legalmente constituidas se han vinculado al programa permitiendo a los jóvenes desarrollar la fase de práctica laboral dirigida.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | o     |      |

#### **n. Subsidio al Empleo Joven – Chile**

<http://www.subsidioempleojoven.cl/>

El subsidio está dirigido a aquellos trabajadores jóvenes entre dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad, dependientes o independientes, que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población, en búsqueda de mejorar sus sueldos. Además, para ingresar al programa se requiere no trabajar en una institución del Estado o en una empresa con aportes estatales superiores al 50%.

Específicamente, el beneficio consiste de un aporte monetario otorgado a los jóvenes que cumplan los requisitos etarios y que cobren bajos salarios, y a sus empleadores. Para que se les pague el subsidio a los beneficiarios, debe verificarse previamente que se encuentren pagadas las cotizaciones obligatorias de pensión y salud.

El beneficio se mantendrá mientras los trabajadores sigan cumpliendo los requisitos. Los trabajadores podrán solicitar un plazo adicional por cada hijo nacido entre sus dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad y/o en caso de que cursen, en ese rango de edad, estudios en una Institución de Educación Superior del Estado o reconocida por éste. El plazo adicional se cuenta a partir del primer día del mes siguiente del mes en que el trabajador cumple

veinticinco (25) años y se podrá extender hasta que cumpla veintisiete (27) años.

El pago del subsidio al empleador será mensual y al trabajador será anual, efectuándose durante el segundo semestre del año calendario siguiente de aquel en que percibió la remuneración. El trabajador dependiente podrá optar por pagos mensuales al momento de presentar su solicitud. En este caso, el subsidio se encuentra sujeto a variaciones respecto a la renta bruta percibida por el trabajador (el subsidio corresponde a un porcentaje del sueldo).

El monto del subsidio se calcula de forma anual y es de:

Para los trabajadores cuyas rentas de trabajo bruta anual sean menor o igual a \$1.968.000 pesos chilenos (equivalente a U\$S3.554), será del 20% de la suma de remuneraciones y rentas imposables.

Para los trabajadores cuyas rentas de trabajo bruta anual sean mayor a \$1.968.000 pesos chilenos (U\$S3.554) y menor o igual a \$2.460.000 pesos chilenos (U\$S4.443), el monto anual de subsidio es el 20% del primer monto

Para los trabajadores cuya renta de trabajo bruta anual sea superior a \$2.460.000 pesos chilenos (equivalente a U\$S4.443) e inferior a \$4.428.000 pesos chilenos (equivalente a U\$S7.998), el monto del subsidio será de \$393.000 pesos chilenos (U\$S710)<sup>7</sup> menos el 20% de la diferencia entre la suma de las remuneraciones y rentas imposables anuales y \$2.460.000 (U\$S4.443).

En el caso de que el trabajador tenga más de un empleador sólo tendrá derecho a un subsidio y para el cálculo del mismo se sumarán las remuneraciones brutas.

La registración de los jóvenes que deseen recibir el subsidio se hace totalmente vía web, siendo la misma página la que verifica inicialmente si el candidato cumple condiciones de edad e ingresos. Terminada la inscripción web, comienza a regir un plazo de noventa (90) días para la obtención de resultados de postulación.

---

<sup>7</sup> Valores de referencia de todos los montos del programa de acuerdo a la cotización del dólar promedio de los primeros siete meses de 2014.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      |       | ○    |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

#### **o. PRONAF Joven – Brasil**

<http://www.juventude.gov.br/guia/outrosprogramas/pronaf-jovem>

Es un programa destinado a agricultores entre dieciséis (16) y veintinueve (29) años. Además, se exige que el postulante haya completado o se encuentre inscripto en el último año de los Centros Familiares Rurales de educación alternativa o en la Escuela Técnica Agrícola de nivel medio. También pueden participar quienes hayan hecho cursos de formación profesional, con una carga de trabajo superior a cien (100) horas.

Consiste en una línea de crédito de hasta R\$15 mil (equivalente a U\$S6.559 ó AR\$51.743)<sup>8</sup>, con devolución de hasta diez (10) años, con periodo de gracia de hasta tres (3) años e interés de 1% anual. El crédito puede ser destinado a actividades agrícolas, turismo rural, producción de artesanías y demás actividades en zonas rurales. Hasta el año 2010, más de 24 mil jóvenes habían participado del programa.

El programa es financiado por el Ministerio de Agricultura de la nación y ejecutado por el municipio o estado interesado en la aplicación de una política de financiamiento de actividades rurales para jóvenes.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      | ○    |       |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 | ○    |       |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              | ○    |       |      |

<sup>8</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de los primeros siete meses de 2014.

#### p. Capacitación para el autoempleo – México

<http://www.empleo.gob.mx/swb/empleo/autoempleo>

El programa se encuentra destinado a personas mayores de dieciséis (16) años que se encuentren en búsqueda de empleo y cubran el perfil requerido en el programa de capacitación.

Se brindan diez capacitaciones bajo la presente modalidad, a saber: cultura de belleza; corte y confección; repostería; panadería; bisutería; elaboración de piñatas; carpintería; panadería y repostería; manualidades; y preparación de alimentos y repostería.

La capacitación se brinda de forma gratuita y, durante el periodo por el cual se extienda, se obtiene derecho a los siguientes beneficios:

- ✓ Apoyo económico de uno a dos salarios mínimos mensuales
- ✓ Pago de materiales e instructores para la capacitación
- ✓ Apoyo para el transporte
- ✓ Seguro contra accidente

El programa es financiado por el Servicio Nacional de Empleo y ejecutado por las oficinas del Servicio en cada localidad.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  | ○    |       |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | ○     |      |

#### q. Emprendedores Juveniles – México

[http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag\\_id=88](http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag_id=88)

El programa está destinado a aquellos jóvenes y grupos de jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años de edad que deseen, de manera formal, instalar o ampliar su empresa. Se deben contar con ciertos requisitos, entre ellos: contar con un mínimo conocimiento en la actividad que realizarán, demostrar tener un mínimo de tiempo disponible diario, estar ubicado en la localidad donde desea ubicar su empresa hace por lo menos dos años, etc.

Además, podrá beneficiarse a un joven por familia, excluyéndose a los familiares directos e indirectos de beneficiarios de las ediciones anteriores.

Esta iniciativa busca fomentar con responsabilidad social, la cultura de productividad entre los jóvenes mexicanos, mediante la entrega de apoyos económicos a los mejores proyectos productivos, para la creación de empresas sustentables.

Específicamente, se busca fomentar el trabajo individual y organizado de los jóvenes, promover el arraigo de estos en sus comunidades mediante actividades productivas y promover la participación de las Instancias Estatales de Juventud y Dependencia Municipales mediante el esquema de coinversión.

Este programa ofrece a los jóvenes emprendedores apoyo económico, asesorías y las gestiones necesarias y pertinentes para concretar una empresa propia. La asesoría se brinda en tres temas centrales:

- ✓ Asesoría técnica: se trata de un análisis de factibilidad de acuerdo a: plan empresarial, giro de la empresa (producto y/o servicio, recursos humanos, materiales y financieros), plan de mercadotecnia (precio, producto, plaza y promoción), análisis de la competencia, clientes y proveedores.
- ✓ Asesoría legal: orientación en temas de constitución legal, aspectos físicos, trámites administrativos, relaciones legales y gastos legales.
- ✓ Asesoría financiera y capacitación: orientación y canalización hacia la red de información, atención y apoyo para la creación y fortalecimiento de empresas juveniles. La capacitación se orienta a temas contables, administrativos e impositivos, entre otros.

A efecto de que tenga una mayor proyección, se opera mediante un esquema de coinversión en el cual los jóvenes aportan un mínimo porcentaje, en efectivo o en especie, en la integración del monto máximo de los apoyos económicos.

Existen tres categorías de apoyo:

- ✓ Categoría "A": jóvenes que inicien una nueva empresa o negocio. El monto máximo del recurso es de 20 mil pesos mexicanos (U\$S1.527 o AR\$12.046) y el aporte del beneficiario del 10%.

- ✓ Categoría “B”: jóvenes que cuenten con un emprendimiento en crecimiento y deseen fortalecerlo, y que presenten Registro Federal de Contribuyentes emitido durante el 2012. En este caso, el monto máximo del recurso es de 40 mil pesos mexicanos (U\$S3.055 o AR\$24.100) y el aporte del beneficiario se mantiene en el 10%.
- ✓ Categoría “C”: jóvenes que cuenten con un emprendimiento en crecimiento y deseen fortalecerlo, y que presenten Registro Federal de Contribuyentes emitido entre enero de 2010 y diciembre de 2012. El monto máximo del recurso es de 100 mil pesos mexicanos (U\$S7.637 o AR\$60.247)<sup>9</sup> y la contribución del beneficiario constituye el 10% del mismo.

El programa es financiado por el Instituto Mexicano de la Juventud (ImJuve) junto con las Instancias Estatales o Municipales que deseen participar y ejecutado por tal instituto. Los porcentajes de coinversión varían según cuál sea dicha instancia:

- Si se trata de una Instancia Estatal, el ImJuve financia el 50% y la Instancia correspondiente, el otro 50%.
- En cambio, si se trata de una Dependencia Municipal, el ImJuve financiará el 75% y la instancia el restante 25%.

En 2013, en el Estado de México se asignaron 18 apoyos categoría A, 5 categoría B y uno categoría C.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 | ○    |       |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | ○     |      |

<sup>9</sup> Todos los valores de este programa están calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de los primeros siete meses de 2014.

## **II) Programas de Capacitación y/o Formación:**

### **a. Sistema Nacional de Competencias – México**

<http://www.conocer.gob.mx/index.php/queeselsnc.html>

El programa está destinado a todos aquellos individuos que deseen mejorar sus competencias para insertarse en los sectores productivos del país. Consiste en un instrumento del gobierno federal que busca contribuir a la competitividad y al desarrollo económico y al progreso social del país, con base en el fortalecimiento de las competencias de las personas.

El sistema busca facilitar los mecanismos para que las organizaciones e instituciones públicas y privadas cuenten con personas más competentes trabajando en ellas.

En un primer momento se integran Comités Sectoriales de Gestión por Competencias, que definen la agenda del capital humano para la competitividad de los diversos sectores productivos. Estos comités elaboran Estándares de Competencias, apoyados para ello en grupos de expertos. Dichos estándares describen los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona debe tener para realizar sus funciones con un alto nivel de desempeño y son realizados en conjunto entre empleadores y trabajadores.

Una vez definidos tales estándares, deben inscribirse en el Registro Nacional de Estándares de Competencia del CONOCER (entidad paraestatal del gobierno federal, sectorizada en la Secretaría de Educación Pública, con participación de los sectores gobierno, empresarial y laboral). A partir de ese momento, quedan disponibles para que los agentes de los sectores productivos puedan utilizarlos como referentes en los procesos de evaluación y certificación de las personas.

Los comités también se encargan de definir qué organizaciones e instituciones deben llevar a cabo los procesos de evaluación y certificación de las personas con base en los estándares de competencia desarrollados. Tales estándares son, a su vez, insumos para que las instituciones educativas

desarrollen programas curriculares alineados a los requerimientos de los sectores productivos, social, educativo y gobierno.

Los cursos de capacitación basados en estándares de competencia se encuentran registrados, lo cual facilita la consulta y el acceso a los trabajadores, empresarios, sector social, sector educativo y gobierno a dichos cursos, los cuales son gestionados por centros de capacitación o capacitadores independientes.

El sistema es ejecutado por la Secretaría de Educación Pública y es financiado con recursos provenientes de diversas fuentes. Durante el periodo 2007-2012, estos recursos fueron provenientes de ingresos fiscales (71%), de recursos generados por el CONOCER (11%) y de créditos externos (18%). En este último caso, los créditos externos fueron provenientes del Banco Interamericano de Desarrollo y del Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias. El monto gastado en dicho periodo fue de \$503 millones de pesos mexicanos, lo cual equivale a U\$S41 millones o \$154 millones<sup>10</sup> de pesos argentinos.

Desde la puesta en marcha del nuevo CONOCER en 2008 hasta 2012, el sistema mostró resultados muy favorables, entre ellos:

- ✓ Más de 1.000 organizaciones empresariales, sindicales, educativas, sociales y de gobierno sumadas al Sistema Nacional de Competencias.
- ✓ 128 Comités Sectoriales de Gestión por Competencias, en 25 sectores de la economía, que representan 65% del PIB nacional.
- ✓ 300 Estándares de Competencias inscriptos en el Registro Nacional de Estándares de Competencias a partir de 2009.
- ✓ Más de 100 Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias, con una cobertura de más de 2.800 puntos de evaluación y certificación en todo el territorio.
- ✓ Más de 450.000 personas certificadas desde el inicio de las operaciones de CONOCER en 1995.

---

<sup>10</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio del periodo.

- ✓ Incremento de 21 veces en el monto de ingresos propios acumulados.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

### **b. PROJOVEN Urbano (Programa Nacional de Inclusión de Jóvenes) – Brasil**

[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17462&Itemid=817](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17462&Itemid=817)

Se trata de un programa destinado a jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años de edad, que sepan leer y escribir pero no hayan terminado el ciclo de enseñanza básica.

El programa tiene como objetivo la elevación la escolaridad y la finalización de la educación primaria, mediante la modalidad de educación de personas adultas integrada a la cualificación profesional y el desarrollo de la acción comunitaria con ejercicio de ciudadanía, en forma de curso. Además, ofrece una opción profesional y participación en acciones de ciudadanía.

Con una duración de dieciocho (18) meses, el programa prevé un estipendio mensual de R\$100 (equivalente a U\$S44 ó AR\$347)<sup>11</sup>, condicionado a 75% de asistencia a las actividades y a la entrega de trabajos pedagógicos.

El programa es financiado por la Secretaría Nacional de la Juventud, perteneciente a la Secretaría General de la Presidencia de la República, y ejecutado mediante convenios entre la Secretaría Nacional de la Juventud, los estados y los municipios. En las ciudades con más de 200 mil habitantes, el acuerdo es firmado directamente con el municipio, mientras que en las ciudades más chicas este es firmado directamente con el gobierno estadual.

<sup>11</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de los primeros siete meses de 2014.

Entre 2008 y 2009, solamente la modalidad PROJOVEN Urbano atendió cerca de 350 mil jóvenes y en 2010, se esperaba llegar a los 156 mil, superando así los 500 mil jóvenes beneficiados en tres años. Este programa sigue actualmente en vigencia.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | o    |

### **c. Programa Nacional de Acceso a la Enseñanza Técnica y Empleo (Pronatec) – Brasil**

<http://pronatec.mec.gov.br>

El programa se encuentra destinado a jóvenes entre dieciséis (16) y diecisiete (17) años de edad y en la actualidad abarca a medio millón de estudiantes de bajos recursos.

El Pronatec fue creado por el Gobierno Federal en 2011 con el objetivo de ampliar la oferta de educación profesional y técnica, para lo cual se implementaron tres tipos de cursos:

- ✓ Técnico para quien terminó la escuela secundaria, con una duración mínima de un año
- ✓ Técnico para quienes están inscriptos en la escuela secundaria, con una duración mínima de un año
- ✓ Calificación inicial y continua o calificación profesional para trabajadores, estudiantes de secundaria y beneficiarios de programas federales de transferencia de dinero en efectivo, con duración mínima de dos meses.

La capacitación es gratuita para la formación profesional y técnica, que se brinda de dos formas: Formación Obrero y la Bolsa Estudiante. La primera ofrece cursos de formación inicial y continua (cursos de corta duración, con 160 horas lectivas o más) a los beneficiarios de los programas de seguro de desempleo y de los programas de inclusión productiva del gobierno federal. La

Bolsa Estudiante, por su parte, ofrece cursos técnicos (de por lo menos 800 horas de duración) para los estudiantes de las redes públicas.

Además de los cursos mencionados previamente, el Pronatec implica ciertas iniciativas:

- ✓ Expansión de la Red Federal: actualmente, la Red Federal de Educación Profesional, Ciencia y Tecnología está presente en todos los estados brasileños, con más de 350 unidades en funcionamiento, ofreciendo cursos de formación inicial y continua, técnicos y tecnología superior, licenciaturas y programas de posgrado técnico.
- ✓ Programa Brasil Profesionalizado: diseñado para ampliar la oferta y el fortalecimiento de la educación secundaria integrada en las escuelas públicas, en asociación con la educación profesional y tecnológica del Gobierno Federal.
- ✓ Acuerdo de Gratuidad con los Servicios Nacionales de Aprendizaje: tiene como objetivo ampliar la aplicación gradual de los recursos del SENAI, el Senac, SESC y SESI, de contribución obligatoria, en cursos técnicos y de cualificación inicial y continua o de capacitación profesional, en vacantes gratuitas para las personas de bajos recursos, dando prioridad a los estudiantes y empleados.
- ✓ FIES técnico y empresa: El FIES Técnico tiene como objetivo financiar los cursos técnicos y de formación inicial y continua o de formación profesional para estudiantes y trabajadores, en escuelas técnicas privadas y en los centros del servicio nacional de aprendizaje - SENAI, SENAC y SENAT SENAR. En FIES Empresa serán financiados los cursos de formación inicial y continua de los trabajadores, en el lugar de trabajo.

El programa es financiado por el Ministerio de la Educación y ejecutado por los diversos organismos que llevan adelante los cursos. Estos cursos se ofrecen en las escuelas públicas federales, locales y estatales, las unidades de enseñanza del SENAI, SENAC, SENAR y SENAT, en instituciones privadas de educación superior y el nivel medio de educación técnica profesional.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | o     |      |

#### **d. Brasil Profesionalizado – Brasil**

[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12325&Itemid=663](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12325&Itemid=663)

Se trata de un programa destinado a jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años con el objetivo de fortalecer las redes estatales de educación profesional y técnica mediante la transferencia de fondos del gobierno federal a los estados para invertir en sus escuelas técnicas. Creado en 2007, el programa permite la modernización y ampliación de las redes públicas de enseñanza media integradas a la formación profesional, en búsqueda de integrar el conocimiento de la enseñanza media a la práctica.

Brasil profesionalizado tiene en cuenta el desarrollo de la educación básica en las escuelas locales y hace una proyección de resultados para mejorar el aprendizaje. Un diagnóstico de la escuela secundaria contiene una descripción del trabajo político-pedagógico, el presupuesto detallado y el cronograma de actividades. También se analiza el aumento de la matrícula y de los indicadores sociales de la región, tales como el analfabetismo, la educación, el desempleo, la violencia y la delincuencia entre los jóvenes de 18 a 29 años.

El programa es financiado por el Ministerio de Educación y ejecutado por el secretario de educación del estado o el secretario encargado de formalizar su intención de participar en el programa. El consejo estatal pide al ministerio la presencia de un técnico para orientar en el diagnóstico y el desarrollo del plan.

Para el año 2012, los fondos asignados al programa fueron de aproximadamente R\$1,8 millones (equivalente a U\$S924.405 ó AR\$4,2 millones)<sup>12</sup>, destinados a estados y municipios que ofrecen formación

<sup>12</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de 2012.

profesional en el país. El dinero presupuestado debe estar destinado a infraestructura, desarrollo de la gestión, prácticas de enseñanza y formación del profesorado.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      | o    |       |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | o     |      |

#### **e. Redetec – Brasil**

<http://redeetec.mec.gov.br>

El programa se constituyó con el objetivo de desarrollar la formación profesional y técnica en la forma de educación a distancia. El E-Tec es una de las acciones que integran el Programa Nacional de Acceso a la Enseñanza Técnica y Empleo (PRONATEC).

Se encuentra destinado a jóvenes y adultos, docentes relacionados directamente con Red-Tec y Brasil, estudiantes matriculados en la escuela secundaria (para los cursos técnicos concurrentes), estudiantes que han completado la escuela secundaria (para los cursos técnicos posteriores), estudiantes que han completado la educación primaria (para los cursos técnicos relacionados con la educación de adultos y jóvenes – Proeja) y a estudiantes y profesores participantes de programas de educación de adultos y jóvenes (EJA).

Las instituciones interesadas en participar deben demostrar su interés en la adhesión a la Consejería de Educación. La participación en el programa incluirá todo el apoyo necesario, tanto financiero como técnico, para ofrecer educación profesional y tecnológica en la modalidad a distancia de acuerdo con su propia metodología.

Las instituciones que forman parte de la Red – Tec de Brasil pueden ofrecer cualquier curso debidamente regulado (el curso técnico debe componer el Catálogo Nacional de Formación Profesional) y autorizado por el órgano competente. Los cursos brindados son totalmente gratuitos.

El programa es financiado por el Ministerio de Educación. Por otra parte, la adhesión a la Red está constituida por las instituciones de la Red Federal de Educación Profesional, ciencia y tecnología, las unidades didácticas de los servicios nacionales de aprendizaje que ofrecen formación profesional y técnica, y las instituciones de formación profesional vinculadas con los sistemas estatales de educación.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 | ○    |       |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | ○     |      |

#### **f. PROJOVEN Trabajador – Brasil**

<http://www.juventude.gov.br/guia/outrosprogramas/programa-nacional-de-inclusao-de-jovens-projovem>

Es un programa destinado a jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años, desempleados y que formen parte de una familia con un ingreso per cápita menor o igual al salario mínimo. En 2008, participaron aproximadamente 194 mil jóvenes, en 2006 163 mil, número que ascendió a 217 mil en el año 2010.

El objetivo primordial del programa es preparar a los jóvenes beneficiarios para el mercado laboral y ocupaciones alternativas generadoras de renta, por medio de calificación social y profesional, y de estímulo a su inserción.

Los beneficiarios recibirán una transferencia monetaria por R\$100 (equivalente a U\$S44 o AR\$347)<sup>13</sup>, durante seis (6) meses, previa comprobación de que haya asistido a 75% de las clases. Los cursos de formación brindados son de 600 horas aula.

<sup>13</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de los primeros siete meses de 2014.

El programa es financiado por el Ministerio de Trabajo y Empleo y ejecutado mediante un acuerdo entre dicho ministerio y los estados y municipios que deseen participar.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | o     |      |

**g. Programa de Integración de la Formación Profesional a la Secundaria en la forma de Educación para Jóvenes y Adultos (PROEJA) – Brasil**

<http://www.juventude.gov.br/guia/outrosprogramas/proeja>

Se trata de un programa dirigido a jóvenes y adultos mayores de veintiún (21) años de edad. El objetivo del programa es ampliar la oferta de plazas de cursos de formación profesional para los trabajadores que no tuvieron acceso a la educación secundaria en la edad de educación regular.

Una vez que el Estado asume esta política pública, debe seleccionar que escuelas de Educación de Jóvenes, Adultos y formación Profesional participarán de PROEJA. Una vez seleccionadas las instituciones, los secretarios estaduais, junto con los directores y maestros de las escuelas involucradas y otros asociados interesados deben construir una propuesta pedagógica integrada, teniendo en cuenta la demanda local. La construcción de la propuesta integrada de PROEJA supone que todos los socios se reúnan periódicamente en conjunto para permitir una formación integrado del sujeto.

Existen tres modalidades de cursos con diferentes cargas horarias, a saber:

- ✓ Educación Primaria (EJA) con calificación profesional. El curso dura 1.400 horas.
- ✓ Educación Secundaria (EJA) con calificación profesional. El curso tiene una carga horaria de 1.400 horas.

- ✓ Educación Secundaria (EJA) con educación técnica. Este es el curso de mayor duración, con 2.300 horas.

Estos cursos constituyen un beneficio que los Institutos Federales de Educación, Ciencia y Tecnología utilizan para facilitar la estancia del estudiante en el curso Proeja.

El programa es financiado por el Ministerio de Educación, el cual puede utilizar los recursos FUNDEB (Fondo de Manutención y Desarrollo de la Educación Básica y de Valorización de Profesionales de la Educación) o unirse al Programa Brasil Profesionalizado.

Pueden participar en la iniciativa a todas las instituciones públicas de los sistemas educativos federales, estatales y locales, y entidades privadas nacionales de servicios sociales, aprendizaje y formación profesional vinculadas al sistema sindical. El valor del beneficio es regulado por el Instituto Federal, siendo la indicación del Ministerio de Educación que esta característica sea como mínimo de R\$100 mensuales, lo cual equivale a U\$S44 ó AR\$347<sup>14</sup>. Otra forma de Asistencia Estudiantil, es la garantía de transporte y alimentación para los estudiantes.

El programa ha logrado resultados muy favorables. En 2009, la matrícula de participantes alcanzó más de 13 mil estudiantes y se capacitaron más de 3 mil docentes.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              | ○    |       |      |

<sup>14</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de los primeros siete meses de 2014.

### III) Programas de Entorno Social

#### a. Clubes Juveniles - Colombia

<http://onglared.org/sitio/wp-content/uploads/2012/03/1QUE-ES-EL-PROYECTO-CLUBES.pdf>

Se desarrollan Clubes Pre Juveniles y Clubes Juveniles con el fin de contribuir a la formación de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, logrando la participación de los mismos en el desarrollo de sus comunidades, reconociendo y respetando las diferencias culturales y sociales, el acceso y apropiación de las diversas manifestaciones que existen en sus comunidades, promoviendo el desarrollo de sus capacidades vocacionales y fortaleciendo los proyectos de vida individual y grupal mediante el establecimiento de alianzas estratégicas y organizacionales.

El programa cuenta con dos modalidades:

*Club Pre-Juvenil:* conformado por un grupo de quince (15) niños y niñas entre siete (7) y doce (12) años de edad, con enfoque diferencial y que pertenecen a estrategias de focalización definidas.

*Club Juvenil:* conformado por un grupo de quince (15) jóvenes entre trece (13) y dieciocho (18) años, con enfoque diferencial y que pertenecen a estrategias de focalización definidas.

Además, cada club cuenta con un animador, preferiblemente del barrio, comuna o localidad donde se encuentre el club. Pueden ser animadores los hombres y mujeres entre dieciséis (16) y treinta (30) años, que sean bachilleres, con capacidad de liderazgo y experiencia de trabajo comunitario, que cuenten con competencias cognoscitivas y actitudinales, orientadas a diseñar, realizar, ejecutar y evaluar actividades grupales que faciliten la vinculación de los niños y jóvenes a toda la oferta institucional del Sistema Nacional de Bienestar Familiar que se ofrece en su entorno.

En el marco del Club, los animadores se vinculan a escuelas de formación para la vida desde el enfoque de habilidades para la vida, en las cuales se aborda de manera teórica – práctica los temas incluidos en la propuesta pedagógica presentada por la organización en el proceso de licitación, la cual se fundamenta en los lineamientos técnicos del programa.

Las actividades del club incluyen acciones encaminadas a trabajar en prevención de consumo de sustancias psicoactivas, reclutamiento forzado, salud sexual y reproductiva, trabajo infantil, explotación sexual comercial de niños, adolescentes y jóvenes, violencia familiar, maltrato infantil, derechos y deberes, talleres de promoción en habilidades para la vida, comportamientos prosociales, valores, estilo de vida saludable, etc. Así mismo, se llevan a cabo actividades que generan alternativas efectivas para ocupar el tiempo libre y afianzar vínculos con sus grupos de pares, a saber: actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, medioambientales y de emprendimiento, festivales de cometas, encuentro interclubes, y participación en eventos a nivel local, regional y nacional.

Se busca desarrollar competencias, capacidades y habilidades a través de talleres, encuentros, intercambios, la construcción conjunta y ejecución de proyectos de tipo ecológico, artístico, cultural, productivo y social; promover talleres lúdicos, artísticos y deportivos desarrollados por niños, adolescentes y jóvenes que potencien el ejercicio de valores como la solidaridad, la cooperación, el respeto a la diferencia, la tolerancia y la resolución pacífica de conflictos; apoyar a los niños y adolescentes en la construcción y ejecución de proyectos y alternativas con quienes sensibilicen a la sociedad en la preservación del medio ambiente, autocuidado, sobre el sentido del amor, la equidad de género, que sean divulgados por medios de comunicación masiva, foros y encuentros.

En la actualidad, y desde su comienzo en 2011, el sistema de clubes beneficia directamente a 6.810 niños, adolescentes y jóvenes e indirectamente a más de 3.000 madres, padres, cuidadores y ciudadanos.

Entre los logros significativos del programa en Colombia, cabe destacar:

- ✓ Elaboración de la propuesta técnica del proyecto, en base a la selección de un proceso de licitación de la organización La Red para operar 454 clubes en treinta y ocho (38) municipios del departamento Valle del Cauca.
- ✓ Desarrollo de estrategias de intervención social con niños y jóvenes, padres, cuidadores y la comunidad en general que partían del enfoque de la Pedagogía Social y el Diálogo de Saberes, siendo

estas replicadas por los animadores en los beneficiarios, directos e indirectos.

- ✓ Aplicación desde el componente reflexivo de nueve (9) escuelas de formación para la vida dirigida a 454 animadores, fundamentada en estrategias metodológicas y comunicativas, resolución de conflictos, derechos humanos, sexuales y reproductivos, equidad de género, habilidades para la vida, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, violencia familiar, explotación sexual comercial de niños y adolescentes, reclutamiento forzado, etc.
- ✓ Participación activa en diferentes escenarios a nivel local, departamental y nacional, a saber: la Mesa Departamental de Prevención del Reclutamiento Forzado, desde la cual se formularon estrategias para minimizar la problemática en los municipios focalizados (Florida, Tuluá, Buenaventura, Santiago de Calí, el Dovio, Jamundí, Palmira), Encuentros Juveniles, Comités de Política Social, Mesas de infancia y adolescencia, marchas por la paz y el buen trato, celebración del mes de la juventud, etc.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | ○     |      |

#### **b. Centro de Referencia de Oportunidades - Colombia**

[http://www.saliendodelcallejon.pnud.org.co/buenas\\_practicas.shtml?x=7](http://www.saliendodelcallejon.pnud.org.co/buenas_practicas.shtml?x=7)

23

El centro de referencia Don Bosco trabaja en la creación de una red social donde jóvenes desmovilizados (desvinculados de grupos armados ilegales), luego de terminar el proceso que ofrece el gobierno nacional para su desmovilización, pueden referenciar y acudir a servicios que brinden garantías para su inclusión social y la construcción de vínculos y referentes en la apropiación de su proyecto de vida.

En particular, los objetivos son brindar herramientas para facilitar la inserción social de los jóvenes desmovilizados y consolidar los procesos de autonomía y apropiación de ruta de vida a través de la referenciación a la red social de servicios.

Estos objetivos buscarán ser alcanzados mediante actividades que ofrecen orientación a través de la creación de una red que contempla las siguientes áreas:

- Generación de ingresos: empleabilidad, formación para el empleo, montaje de una unidad de negocio.
- Educación formal: se identifican las opciones para vinculación de los jóvenes a educación primaria o secundaria.
- Sociofamiliar: se brinda acompañamiento en el proceso de reinserción al núcleo familiar
- Salud física y emocional: acompañamiento en los trámites para el Sistema de Selección de Beneficiarios para Programas Sociales en conjunto con acompañamiento psicológico
- Inserción social y cultural: se busca garantía en el acceso a recreación, deportes, etc.
- Legal: busca que los jóvenes terminen el proceso con todos los documentos de identidad al día.

El programa ha generado resultados significativos, a saber: evitar la revinculación de los jóvenes a los grupos armados, efectiva desmovilización e inserción social de los jóvenes desmovilizados, sensibilización de la sociedad civil frente al papel que debe asumir en procesos de paz, creación de espacios de paz en guerra, etc.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

### c. Projoven Adolescente – Brasil

<http://www.juventude.gov.br/guia/outrosprogramas/programa-nacional-de-inclusao-de-jovens-projovem>

El programa se halla dirigido a jóvenes entre quince (15) y diecisiete (17) años en situación de riesgo social, independientemente de los ingresos familiares, o que integren familias beneficiarias del programa Bolsa Familia. Projoven es financiado por el Ministerio de Desarrollo Social y Combate del Hambre (MDS).

Con 24 meses de duración, el programa ofrece una protección social básica y de asistencia a las familias, con el objetivo de elevar el nivel de la educación y reducir las tasas de delincuencia, uso de drogas, enfermedades de transmisión sexual y embarazo adolescente.

La iniciativa es el resultado de la asociación directa entre el gobierno federal, los estados y municipios. Los municipios interesados en el programa deben cumplir con los siguientes criterios: estar habilitados en los niveles de gestión básica o total del Sistema Único de Salud; poseer Centros de Referencia de Asistencia Social (CRAS) en funcionamiento y registrado en el Censo del CRAS; presentar la demanda mínima de 40 jóvenes que pertenecen a familias que reciben la Bolsa Familia.

En 2008 y 2009, 521 mil jóvenes fueron atendidos, mientras que en 2010, alrededor de 523 mil fueron beneficiados.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | ○     |      |

### d. Projovenes – El Salvador

[http://eeas.europa.eu/delegations/el\\_salvador/eu\\_el\\_salvador/tech\\_fi\\_nancial\\_cooperation/social\\_cohesion/projovenes/index\\_es.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/el_salvador/eu_el_salvador/tech_fi_nancial_cooperation/social_cohesion/projovenes/index_es.htm)

Se trata de un programa destinado a jóvenes entre diez (10) y veinticinco (25) años de edad en situación de riesgo en el Área Metropolitana de San Salvador.

Surgió en 2003 como resultado de un convenio suscrito entre el Gobierno de El Salvador y la Unión Europea, en apoyo al Programa de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia del Consejo Nacional de Seguridad Pública, organismo nacional de tutela del mismo, y por parte de la Unión Europea, será la Comisión Europea en Managua y Nicaragua. El proyecto viene por tanto a apoyar las medidas de prevención social que a lo largo de los últimos años se han desarrollado en el país. Para lograr esta finalidad se prevé el desarrollo de un conjunto articulado de acciones sociales tendientes, por un lado, a reducir o mitigar el efecto de los factores de riesgo, y por otro, a potenciar los factores de protección. En términos globales, se ha reducido la delincuencia juvenil y ha mejorado la seguridad ciudadana en las zonas urbanas donde se asienta la mayor parte de la población, reduciendo un 50% el número de infractores menores de edad.

Siguiendo el objetivo de integrar a los jóvenes a la vida laboral, se han creado seis (6) equipos de Unidades Territoriales, fortaleciendo el proceso de generación de oportunidades juveniles a través de la cercanía de los beneficiarios directos, el conocimiento de su entorno y cotidianeidad. Estas unidades tienen el objetivo de ser centros de atención para lograr un modelo de participación juvenil. Para lograr esto se creará la figura de Facilitadores juveniles como jóvenes líderes que proveerán el contexto adecuado para el entendimiento del mercado laboral de los jóvenes, los facilitadores recibirán una beca de US\$70.

El programa es financiado por la Comisión Europea y el gobierno local, y ejecutado por el Consejo Nacional de la Juventud.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | ○     |      |

#### e. Línea de Joven a Joven – México

[http://www.enlacomexico.info/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3012&Itemid=84](http://www.enlacomexico.info/index.php?option=com_content&view=article&id=3012&Itemid=84)

Es un programa destinado a jóvenes entre doce (12) y veintinueve (29) años que buscan dialogar y enriquecer los procesos de toma de decisiones relacionadas con los proyectos de vida joven, facilitando la expresión, reflexión, asesoría e información.

El programa brinda atención gratuita telefónica a jóvenes y padres de familia para la contención de cualquier tipo de crisis. Para publicitar el programa se colocan calcomanías en las 5 mil casetas telefónicas de la empresa Teléfonos de México y propaganda en diecisiete (17) preparatorias y secundarias.

La línea se lanzó oficialmente en el año 1999 y brindó su primera asesoría en abril del año siguiente. El programa es financiado por la Secretaría de la Juventud y ejecutado por la misma en conjunto con TELMEX, contando a su vez, con participación de la Secretaría de Educación.

A febrero de 2012 la línea ha ofrecido 28.769 asesorías, 200 por mes en promedio. Estas asistencias han sido dirigidas 65% a mujeres y 35% a hombres, principalmente en temas de noviazgo y sexualidad.

| Evaluación del programa según Criterios Seleccionados       | Bajo | Medio | Alto |
|---|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                     | o    |       |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado             |      | o     |      |

#### f. Programa Desayunos públicos – Chile

<http://www.injuv.gob.cl/portal/p-a-i-s-joven/desayunos-publicos/>

El programa Desayunos Públicos llevado a cabo en el país vecino consiste en una instancia formal y periódica de diálogo entre líderes jóvenes y personas del gobierno, con el objetivo de que los jóvenes conozcan y opinen

de la labor de las autoridades públicas, contribuyendo a generar mayor cercanía entre autoridades y ciudadanos.

El programa se encuentra destinado a jóvenes que se relacionen con las diferentes temáticas a tratar en los desayunos y que hayan sido contactados por el Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) de Chile.

Específicamente, los objetivos que persigue son:

- Forjar un mecanismo para que el gobierno reciba de manera directa la opinión de líderes juveniles respecto a temas de relevancia para el país.
- Que los líderes jóvenes conozcan las acciones y directrices que lleva a cabo el gobierno en dichos temas.
- Potenciar el desarrollo de redes entre jóvenes líderes de distintos ámbitos y orígenes.

En un inicio se planteó realizar desayunos mensuales durante nueve (9) meses en las diferentes regiones del país. Así mismo, se planteó que, al finalizar, se realizará un libro con la información recopilada y extraída de cada uno de los desayunos.

Durante el año 2011, los temas tratados en los desayunos fueron: el rol de los jóvenes en el desarrollo del país, empleo joven y compatibilización entre el trabajo y el estudio, calidad y acceso equitativo a la educación, reinserción para adolescentes y jóvenes infractores de la ley, desarrollo energético sustentable, consumo de alcohol y drogas, emprendimiento, fortalecimiento de la participación social y política, pobreza e igualdad.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo                  | Medio | Alto |
|--|-----------------------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      | <input type="radio"/> |       |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 | <input type="radio"/> |       |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  | <input type="radio"/> |       |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              | <input type="radio"/> |       |      |

#### **g. Centros Club Digital – México**

<http://www.clubdigital.mx>

Se trata de una plataforma en línea, una comunidad virtual y presencial para la capacitación y el desarrollo profesional, destinado a todos aquellos que deseen aprender a desarrollar proyectos de tecnología y emprendimientos. El sitio posee tutoriales, los cuales pueden ser utilizados por los socios para instruirse, y retos tecnológicos en los cuales se ponen a prueba aquellos socios que deseen participar.

Es posible ingresar a la plataforma virtual a través de cualquier computadora y, además, existen 37 Centros Club Digital distribuidos en el territorio, con la infraestructura de cómputo donde es posible acceder a la web.

El programa es financiado por la Secretaría de Comunicaciones y Transporte y ejecutado por dicha secretaría en conjunto con los denominados socios estratégicos del club.

Los socios estratégicos brindan contenidos de capacitación, herramientas e información que pueden ser utilizados de manera gratuita por todos los socios para llevar adelante sus proyectos. Existen dos tipos de socios estratégicos, aquellos tecnológicos y los operativos:

*Socios Estratégicos Tecnológicos:* actualmente, ellos son Intel, Microsoft, Google, Red Hat y Choose Right.

*Socios Estratégicos Operativos:* son las instituciones que albergan los Centros Club Digital y que promueven el uso de la plataforma.

Para la inscripción como socio al club sólo se exige registrarse en el sitio web. Al momento de anotarse deben seleccionarse las áreas de interés, que incluyen desarrollo tecnológico (multimedia, diseño gráfico, desarrollo de software, cómputo en la nube, redes de datos, bases de datos y seguridad informática) y desarrollo emprendedor (planes de negocio, innovación y emprendimiento y modelos de gestión), de manera de que la página brinde primero la información de interés del socio.

Una vez inscripto, el socio obtiene méritos por participación, ya sea utilizando tutoriales o participando en los retos tecnológicos. A mayor participación, mayor es el reconocimiento de otros socios y el acceso a beneficios.

Actualmente, el club digital mexicano lleva un año en funcionamiento y ya cuenta con más de 11 mil socios, dada su gran utilidad y facilidad de acceso.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  | o    |       |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | o     |      |

#### **h. Escuela Abierta – Brasil**

<http://www.juventude.gov.br/juventudeviva/plano-juventude-viva-no-seu-municipio/educacao/d-programa-escola-aberta/>

Se trata de un programa destinado a toda la comunidad escolar y sus alrededores, cuya idea es alentar y apoyar la apertura durante los fines de semana de las escuelas públicas ubicadas en zonas de vulnerabilidad social.

El programa potencia la relación entre la escuela y la comunidad para ocupar creativamente el espacio de la escuela los sábados y/o domingos con actividades deportivas, educativas, culturales, de formación inicial para el empleo y la generación de ingresos, que son ofrecidas a los estudiantes y la población circundante.

El objetivo perseguido es mejorar la calidad de la educación, promover la inclusión social y la construcción de una cultura de paz a partir de la relación entre escuela y comunidad.

Escuela Abierta es un programa financiado por la Secretaría de Educación Básica del Ministerio de Educación. Para su ejecución, se requiere la cooperación y la asociación entre los niveles federal, estadual y municipal, así como la relación entre los diversos proyectos y acciones a nivel local, incluida la sociedad civil, el ámbito privado y las organizaciones no gubernamentales. Las autoridades educativas estatales y municipales deben proponer a la Secretaría de Educación, Alfabetización y Diversidad (SECADI) del Ministerio de Educación un proyecto para la red pública local.

Durante el año 2006, participaron en el programa más de 1.200 escuelas, con 1,2 millones de participantes en siete (7) áreas metropolitanas y dos (2) capitales de riesgo y vulnerabilidad en las cinco (5) regiones del país, ofreciendo aproximadamente 3.200 talleres. Se estimó que la participación por fin de semana fue de 200 mil beneficiarios.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | o    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              | o    |       |      |

#### **i. Política Nacional de Juventud: Por una ciudadanía plena – Honduras**

[http://www.observatoriodescentralizacion.org/download/pol%C3%ADticas\\_p%C3%ABlicas/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20la%20Juventud%20Oficial.pdf](http://www.observatoriodescentralizacion.org/download/pol%C3%ADticas_p%C3%ABlicas/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20la%20Juventud%20Oficial.pdf)

La política se centra en los jóvenes entre doce (12) y treinta (30) años que habitan en el país. A su vez, también son foco de dicha política quienes deben promover y proteger los derechos humanos de los jóvenes, tales como funcionarios del gobierno, padres, docentes, etc. Se trata de generar y fortalecer relaciones de apoyo mutuo dentro de la familia y la capacidad de los adultos para apoyar a los jóvenes a tomar las decisiones más responsablemente.

Como política social integral, la Política Nacional de la Juventud se gestiona desde mecanismos políticos intersectoriales, a saber: Consejo de Ministros, Gabinete Social, Mesas Sectoriales y Comisión Nacional de la Juventud, las primeras tres como espacios de coordinación estratégica entre las diversas políticas sectoriales y la última como espacio de articulación técnica con la sociedad civil.

Existen siete lineamientos estratégicos de la política, dentro de los cuales se llevan adelante diversas acciones.

- 1- Participación ciudadana juvenil: las acciones desarrolladas incluyen, entre otras:
  - Organizar Oficinas de Juventud, Comisiones Municipales de Juventud y redes de asociaciones juveniles
  - Incluir representantes de etnias en las Comisiones Municipales de Juventud y los programas municipales de infancia y juventud
  - Coordinar entre autoridades municipales y nacionales la organización de congresos y foros juveniles que promuevan el intercambio de experiencias y conocimientos
  - Promover la asignación del 4% del presupuesto de las alcaldías municipales para iniciativas juveniles de acuerdo a los lineamientos y promover el 30% de cupo juvenil en los cargos políticos electivos por votación popular
  - Pacto ético con los medios de comunicación para el respeto de los derechos humanos de los jóvenes y su diversidad
- 2- Educación de calidad: se considera indispensable, dado que propicia competencias para la vida y la inclusión social. Entre la gran cantidad de acciones llevadas a cabo para lograr una educación de calidad se destacan:
  - Foros de gobiernos estudiantiles para el mejoramiento de la educación y promoción y fortalecimiento de tales gobiernos a través de los programas de participación activa en su comunidad local
  - Fortalecimiento de clubes informativos en escuelas y centros juveniles; implementación de formación para el emprendedurismo en el sistema educativo nacional y promoción de escuelas abiertas a actividades extracurriculares de los jóvenes
  - Revisión del currículo nacional básico de forma que contemple la realidad y diversidad en que viven los jóvenes, y del currículo de la educación técnica y educación no formal para eliminar las actividades con orientación sexista
  - Apoyo financiero y técnico para programas de alfabetización, educación cultural multilingüe para universalizar la educación de

calidad y contribuir a la erradicación de la pobreza en áreas de riesgo

3- Cultura popular, arte, deporte y recreación: en este lineamiento se incluyen, entre otras acciones, las siguientes:

- Creación y fortalecimiento de Casas de la Juventud que promuevan el encuentro entre jóvenes y la recreación mediante clubes de arte, deporte y culturales
- Fortalecimiento de una política cultural que promueva la participación de los jóvenes y la cultura juvenil para la convivencia en la diversidad
- Creación de un fondo con recursos de la banca y empresas privadas para apoyar técnica y financieramente las iniciativas juveniles y el talento juvenil en el campo de la cultura y el deporte

4- Trabajo digno y desarrollo: entre las acciones que se desarrollan en el marco de la política de la juventud, en búsqueda de asegurar trabajo digno a los beneficiarios, se destacan:

- Apoyar programas y proyectos orientados a la empleabilidad, empleo digno y empresarialidad juvenil para la creación de oportunidades productivas
- Promoción de la productividad rural que evite la migración de jóvenes campesinos y generación de proyectos de ecoturismo, artesanales integradas por jóvenes indígenas, afrodescendientes y discapacitados.
- Promulgar y apoyar una Ley para el Empleo Digno Juvenil y crear un Observatorio Laboral Juvenil que incluya las condiciones, estado laboral y el tipo de trabajo que está ejerciendo la población entre doce (12) y treinta (30) años
- Promover oportunidades de empleo para los jóvenes recién graduados con poca experiencia previa

5- Salud integral y estilos de vida saludable: en el marco del derecho a la salud se desarrollaron, entre otras, las siguientes actividades\_

- Concientización y capacitación a jóvenes acerca de riesgos y enfermedades y capacitación a padres, docentes y líderes comunitarios sobre estilos de vida de calidad

- Promoción y logros de derechos a la salud integral, habilidades para la vida y capacidades de los adolescentes y jóvenes para prevenir la ITS/Sida y embarazos adolescentes a nivel municipal
  - Monitoreo al cumplimiento y acceso a derechos y servicios de salud con calidad incluyendo condiciones de violencia de género, según determinantes sociales (pobreza, migración, etc.)
- 6- Protección social frente a la violencia contra los jóvenes: para proteger a los jóvenes de los diferentes tipos de violencia se ejecuta una amplia gama de acciones, entre las que se destacan:
- Apoyar y fortalecer programas de prevención de violencia en la niñez, adolescencia y juventud con programas nacionales y ONG's locales
  - Organización y apoyo de centros de prevención y atención de salud mental para jóvenes, con énfasis en prevención de consumo de drogas y alcohol
  - Apoyo a campañas contra el maltrato familiar, tráfico y trata de personas, abuso sexual, normas de crianza, discriminación de jóvenes por su raza, sexo o condición de pobreza extrema
- 7- Justicia como base de una cultura de paz: las acciones desarrolladas bajo dicho lineamiento incluyen:
- Capacitación de los jóvenes en derechos humanos y sobre la responsabilidad de sus deberes como ciudadanos, estudiantes, empleados y otros roles en los que se desenvuelvan
  - Apoyar programas de promoción a la educación, habilidades para la vida, derechos humanos y reinserción social de adolescentes y jóvenes privados de libertad
  - Crear una fiscalía de los jóvenes para el acceso a la defensa de sus derechos

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

## j. Escuela de Ciudadanía – Chile

<http://www.injuv.gob.cl/portal/p-a-i-s-juven/escuela-de-ciudadania/>

El programa se constituye con el objetivo general de generar en la población joven un mayor compromiso y participación democrática, cívica y ciudadana. Específicamente, los objetivos son:

- ✓ Fomentar la cultura cívica de los jóvenes mediante el desarrollo de actividades prácticas de participación ciudadana, y
- ✓ Encontrar nuevos líderes jóvenes interesados en participar en el mejoramiento de su entorno

La iniciativa se enmarca dentro del programa P.A.I.S JOVEN Público y propone que, mediante una metodología de participación, los jóvenes estudiantes de nivel medio de algunos establecimientos municipales y privados subvencionados efectúen actividades que les permitan vivir un proceso electoral, donde se presentarán diferentes líneas temáticas en pro del mejoramiento del establecimiento educacional. Dichas líneas son: deporte; arte, música y tecnología; remodelación y/o mejoramiento de infraestructura; y áreas verdes. Existirá un representante por línea temática, seleccionado para trabajar con sus equipos en la elaboración de un proyecto que dé solución a la problemática representada y que será expuesta ante todo el electorado y las autoridades. Finalmente los estudiantes votarán eligiendo así a un ganador a quien se le financiará la iniciativa.

La duración del programa es de aproximadamente un mes (entre cuatro y cinco semanas en cada colegio intervenido). Una vez seleccionado el proyecto, la financiación varía entre 300 mil y 500 mil pesos, es decir, entre U\$542 y U\$903.<sup>15</sup>

|  |      |       |      |
|--|------|-------|------|
| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|

<sup>15</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de los primeros siete meses de 2014.

|   |  |                                  |                                  |
|---|--|----------------------------------|----------------------------------|
| Esfuerzo presupuestario                                     |  | <input checked="" type="radio"/> |                                  |
| Número de beneficiarios directos potenciales                |  |                                  | <input checked="" type="radio"/> |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas |  | <input checked="" type="radio"/> |                                  |
| Necesidad de coordinación con el sector privado             |  |                                  | <input checked="" type="radio"/> |

### k. Programa Segundo Tiempo – Brasil

<http://www.juventude.gov.br/guia/outrosprogramas/programa-segundo-tempo>

El programa se encuentra destinado a niños y adolescentes en edad escolar y ofrece, después de la escuela, la práctica de deportes, tutorías, supervisión pedagógica y alimentación para los estudiantes de escuelas públicas expuestos a riesgo social.

La iniciativa es financiada por el Ministerio de Deporte y desarrollada a través de una asociación con entidades públicas (federal, estatal, distrital o municipal) y entidades privadas sin fines de lucro que han demostrado más de tres (3) años de experiencia en el área cubierta por el proyecto presentado. Las propuestas son sometidas, necesariamente, a un proceso de selección y clasificación.

Entre los años 2003 y 2010, el programa ha beneficiado a 3,6 millones de niños y adolescentes, lo cual implicó una inversión de R\$653 millones, equivalentes a U\$S300 millones<sup>16</sup>.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio                            | Alto                             |
|--|------|----------------------------------|----------------------------------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | <input checked="" type="radio"/> |                                  |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |                                  | <input checked="" type="radio"/> |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |                                  | <input checked="" type="radio"/> |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |                                  | <input checked="" type="radio"/> |

<sup>16</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio del periodo.

## IV) Otros programas juveniles

### a. Tarjeta Poder Joven - México

<http://www.poderjoven.org.mx/>

En México, la tarjeta Poder Joven está destinada a jóvenes entre doce (12) y veintinueve (29) años de edad y busca propiciar una oferta atractiva de bienes y servicios a precios preferenciales con empresas afiliadas al programa, y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida. Además, el programa afirma actitudes y valores positivos que permiten al beneficiario fortalecer su desarrollo integral.

La tarjeta es gratuita y ofrece descuentos en una amplia gama de categorías, a saber: alimentación, arte y cultura, diversión, deportes, educación, formación empresarial, hospedaje, imagen, obsequios, salud, tecnología, transporte, turismo y vestido.

La ejecución del programa es directa y es llevada a cabo por el Instituto Mexicano de la Juventud (ImJuve). Desde su lanzamiento, la tarjeta Poder Joven se encuentra respaldada por más de 6 mil empresas que ofrecen descuentos de diversa índole, de manera de llegar a un gran número de jóvenes mexicanos.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      | ○    |       |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

### b. Tarjeta Joven - Chile

<http://www.injuv.gob.cl/portal/tarjeta-joven/>

Chile, por su parte, también cuenta con la denominada Tarjeta Joven. En este caso, está destinada a jóvenes entre quince (15) y veintinueve (29) años y brinda a los beneficiarios acceso preferencial a productos y servicios de las áreas alimentos, cultura, deportes y educación, entre otras. Al igual que el caso

mexicano, la adquisición de la tarjeta es gratuita y es llevada adelante por el Instituto de la Juventud, Injuv en el caso de Chile.

La tarjeta se adquiere en alcaldías, gobernaciones, oficinas de la Corporación Nacional de Turismo y de Seguros La Previsora y en algunos supermercados y puntos móviles. A quienes la adquieran se les brinda la posibilidad de manifestar su intención de ser donantes de órganos, con el fin de crear conciencia en la ciudadanía joven sobre la importancia de este tema. Junto con la tarjeta se entrega una guía que explica el modo de uso y que contiene un directorio de los establecimientos adscriptos donde se puede obtener descuentos, que van desde 10% en hoteles en temporada baja hasta 50% en museos y sitios culturales.

Además de lo mencionado en el párrafo precedente, con la adquisición de la tarjeta el joven queda asegurado contra accidentes mediante una póliza de seguro. Dicha póliza reconoce gastos médicos y ofrece diferentes porcentajes de cobertura según el tipo de accidente o enfermedad (desde 8% en accidentes menores hasta 100% en casos de enfermedades mentales incurables, parálisis total, pérdida de ojos, entre otros).

Entre los locales asociados se encuentran cines, teatros, restaurantes, discotecas, pizzerías, cafeterías, tiendas de discos, almacenes de ropa, clubes de video, librerías, museos, servicios automotrices y fotocopiadoras. No se brindarán descuentos en aquellos productos considerados vicios, como tragos y cigarrillos.

Para hacer efectivos los descuentos se debe presentar la tarjeta al vendedor del local adherido en el que se desee realizar la compra para que este registre el descuento correspondiente antes de efectuar la boleta. La empresa u organización podrá exigir, junto con la tarjeta, el carnet de identidad para verificar los datos del portador.

En ambos países la tarjeta ha tenido amplios resultados positivos. En México, se encuentra respaldada por más de 6 mil empresas en las diferentes áreas de descuentos. En Chile, por su parte, lleva cuatro (4) años funcionando, cuenta con más de 800 convenios y alcanza a 250 mil jóvenes.

|  |      |       |      |
|--|------|-------|------|
| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| Esfuerzo presupuestario                                     | o |  |   |
| Número de beneficiarios directos potenciales                |   |  | o |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas |   |  | o |
| Necesidad de coordinación con el sector privado             |   |  | o |

### c. Programa Primer Empleo – México

<http://www.indetec.gob.mx/News/files/1ER%20EMPLEO.pdf>

Es un programa destinado a personas físicas o jurídicas (con registro patronal) que generen nuevos empleos de carácter permanente y que reúnan los requisitos y condiciones del programa.

El Programa otorga un subsidio que será aplicado a la parte de las cuotas obrero-patronales causadas a su cargo, derivadas de contratar trabajadores adicionales de nuevo ingreso e inscribirlos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. El subsidio que reciben los empleadores se destina a los trabajadores contratados en el marco del programa y que no hayan trabajado más de nueve (9) meses continuos con un mismo empleador. Los patrones que se ubiquen como sujetos del PPP serán apoyados por el Gobierno Federal mediante un subsidio de hasta el 100% de la parte de las cuotas obrero patronales a su cargo, que hayan cubierto por cada uno de dichos trabajadores en los primeros doce meses de aseguramiento, según lo previsto en la Ley del Seguro Social. El monto del subsidio se determina en función del salario base de cotización de los trabajadores registrados en el programa.

La finalidad del PPP es la generación de empleo para fomentar el empleo formal permanente con remuneraciones dignas y así por medio de este disminuir el índice de pobreza existente en México y lograr combatir la desigualdad social.

Este programa es financiado por el gobierno federal y ejecutado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. En este organismo deben realizarse todos los trámites necesarios para la inscripción de la empresa y obtención del subsidio, además de ser el encargado de otorgar los subsidios a los empleadores. El presupuesto previsto para el programa en su comienzo es de

3.000 millones de pesos mexicanos, lo cual equivale a U\$S229 millones o AR\$1.807 millones.<sup>17</sup>

Hasta el 31 de agosto de 2011 se habían inscripto más de 22 mil empresas, las que registraron en total más de 83 mil empleados. Dichos trabajadores se concentraron principalmente en los sectores de comercio, servicios financieros y productos metálicos.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

#### **d. Programa Perú Responsable – Perú.**

<http://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=850&tip=850>

El programa se inició en septiembre de 2011, con el objetivo de promover la responsabilidad social empresaria (RSE) generadora de empleo, empleabilidad y emprendimiento en la población a nivel nacional. Consiste en un programa ejecutado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo y financiado con recursos del Tesoro Público, donaciones y cooperación técnica internacional principalmente.

Específicamente, se trata de alianzas público – privadas para el desarrollo coordinado de acciones de RSE. En dichas alianzas participan tanto organismos nacionales como subnacionales. Además, el programa promueve el registro de empresas socialmente responsables y certifica que ellas acrediten determinadas prácticas de RSE.

El programa está destinado a aquellas empresas que realicen actividades de responsabilidad social y la participación en el mismo es voluntaria y certificada. Las empresas que deseen formar parte deberán inscribirse en el Registro de Empresas Socialmente Responsables creado para los fines del programa.

---

<sup>17</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de los primeros siete meses de 2014.

Las alianzas público – privadas se formalizan mediante la firma de convenios macro y específicos. Los primeros consisten de un acuerdo para llevar a cabo alianzas y acciones que implementen la cooperación, donación, financiamiento y/o capacitación que la empresa decida realizar dentro de su política de RSE, articulando con los programas o direcciones del ministerio y tienen vigencia de tres (3) años. A su vez, los convenios específicos permiten llevar a cabo la ejecución de proyectos articulados y determinados con los programas del ministerio o de otros sectores.

Los objetivos del programa se realizan a través de determinados componentes, a saber:

- Empleo en proyectos de infraestructura económica
- Capacitación e inserción laboral
- Empleo y emprendimiento en proyectos de infraestructura productiva

El programa muestra resultados ampliamente favorables en Perú. Durante el año 2012, se han realizado siete (7) convenios y se han ejecutado dieciocho (18) proyectos entre el ministerio y empresas que gestionan programas de RSE. Entre las empresas que gestionan dichos programas vinculadas a Perú Responsable, la mayoría se halla vinculada a la minería (22%), seguida por la energía (13%), industria (12%), servicios (12%), construcción (11%), gas – hidrocarburo (10%) y agroindustria (10%). Por otro lado, la actividad con menor representación fue la pesquera (3%).

Por otra parte, la mayor parte de los proyectos son destinados a la promoción de empleo (78%), seguido por los destinados a capacitación e inserción laboral (17%) y los destinados al emprendimiento rural juvenil (5%).

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

#### **e. Premio Nacional de la Juventud – México**

[http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag\\_id=153](http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag_id=153)

Consiste en un premio y reconocimiento público que otorga el estado mexicano a los jóvenes entre doce (12) y veintinueve (29) años de edad que se destaquen por una trayectoria de esfuerzo y superación, así como también por actos valiosos realizados en beneficio del país o de un grupo de personas particular.

En particular, existen dos categorías según edad: la categoría A abarca a los jóvenes entre doce (12) y diecisiete (17) años, mientras que la categoría B incluye a los jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años. Dentro de cada una de estas categorías se entregan premios en diez áreas diferentes, a saber: logro académico, expresiones artísticas y artes populares, compromiso social, fortalecimiento a la cultura indígena, protección del ambiente, ingenio emprendedor, derechos humanos, discapacidad e integración, aportación a la cultura política y a la democracia, ciencia y tecnología.

El premio puede obtenerse de forma individual o grupal y consiste de un pago de 145 mil pesos mexicanos, equivalente a U\$S11.074<sup>18</sup> (financiado por el gobierno federal mexicano), un diploma firmado por el presidente de México y una medalla de oro y roseta para los galardonados individuales.

En el año 2013, se premió a 48 jóvenes, 14 en forma individual y 4 como grupo. Para cada grupo etario se entregó el premio en nueve áreas (para la categoría A no hubo distinción en fortalecimiento a la cultura indígena y para la categoría B se entregaron distinciones en todas las áreas exceptuando ingenio emprendedor).

Considerando la cantidad de premios entregados y el monto que cada uno de ellos implica, se tiene que el Estado incurrió en un gasto de \$2.610.000 pesos mexicanos en el último año, lo cual equivale a U\$S199.335<sup>19</sup>. Para conocer el presupuesto exacto que se destina al premio por año deberían añadirse gastos menores operativos, de diploma, medallas, etc.

|  |      |       |      |
|--|------|-------|------|
| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|

<sup>18</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de los primeros siete meses de 2014.

<sup>19</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de 2013.

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Esfuerzo presupuestario                                     |   | o |  |
| Número de beneficiarios directos potenciales                | o |   |  |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas |   | o |  |
| Necesidad de coordinación con el sector privado             | o |   |  |

#### f. Sistema Nacional de Educación Musical (SINEM) – Costa Rica

<http://sinem.go.cr/edu/Objetivos.php>

El Sistema Nacional de Educación Musical (SINEM) es un programa destinado a niños y adolescentes, creado por el estado costarricense y el Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ) y regulado por la Ley N°8.894 aprobada en noviembre de 2010.

El proyecto promueve un modelo de formación artístico – social basado en la creación de orquestas sinfónicas infantiles y juveniles, buscando de esta forma brindar la oportunidad de acceso a la formación instrumental de niños y adolescentes, especialmente en condiciones de pobreza y riesgo social, que viven en zonas alejadas de la Gran Área Metropolitana (GAM) y en zonas urbanas marginales.

A continuación se detallan las tres actividades centrales desarrolladas en el marco del sistema:

- ✓ Escuela de Música, las cuales albergan entre 350 y 600 estudiantes cada una
- ✓ Programas de Orquestas en zonas marginales, de alto riesgo social, de difícil acceso o alejadas de la GAM. La cantidad de estudiantes que participan en cada orquesta oscila entre 80 y 250
- ✓ Programas especiales, entre los que se incluyen:
  - Música con accesibilidad para todos, mediante el cual se brinda formación musical a personas con necesidades educativas especiales
  - Crecer con la música, mediante el cual se promueve un desarrollo de capacidades musicales en la niñez atendida por el Programa de Nutrición y Desarrollo Infantil del Ministerio de Salud

- Programas de atención prioritaria, que procuran la formación musical en la niñez y juventud inmersa en una condición de atención expedita, debido a su condición física, emotiva o social. En este marco de acción se procura el desarrollo de proyectos en hospitales, hospicios de huérfanos, comunidades indígenas, centros de rehabilitación para jóvenes, etc.

Los resultados observados son positivos. Con la creación del SINEM se crearon nueve (9) programas de escuela de música en grandes centros de población y veinte (20) programas orquestales en zonas periféricas, urbano marginales o de acceso limitado.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 | o    |       |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | o     |      |

#### **g. Desafío Clave – Chile**

<http://www.injuv.gob.cl/portal/p-a-i-s-juven/desafio-clave/>

Se trata de un programa destinado a jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años y se trata de un concurso implementado por el gobierno de Chile y ejecutado por el Instituto Nacional de la Juventud. Este concurso cuenta con un enfoque de emprendimiento social, donde los jóvenes son guiados por expertos en innovación, emprendimiento y sustentabilidad para el desarrollo de sus iniciativas.

El objetivo del desafío es fomentar ideas innovadoras para que los jóvenes den soluciones para superar la pobreza, mediante un modelo que permite el acompañamiento y “mentoreo” de cada una de ellas hasta convertirlas en un proyecto escalable y sustentable en el tiempo.

En un primer momento se seleccionan veinte (20) ideas para la denominada “Prueba Beta”, las cuales son financiadas con \$2.500.000 (equivalentes a U\$4.515) cada una para probar la idea, evaluar el impacto y corregir los errores. Los mejores diez proyectos pasarán a la etapa final en que

deben presentarlo ante un jurado que los evaluará. Luego, el jurado elige, entre los diez finalistas, cinco ganadores. Los ganadores recibirán \$25.000.000 cada uno para implementar su iniciativa. Dicho monto equivale a U\$S45.153.<sup>20</sup>

Durante el 2012 la inscripción en la plataforma de postulación se elevó a más de 13 mil jóvenes, recibiendo 639 ideas innovadoras para la superación de la pobreza. De estas, se seleccionaron las veinticinco (25) mejores, para realizar la cocreación con el usuario y posteriormente la prueba beta para implementarla y comprobar su factibilidad. Finalmente, luego de las elección de las diez mejores, fueron cuatro los ganadores que recibieron \$28.000.000, equivalentes a U\$S57.867<sup>21</sup>, cada uno para financiar su proyecto.

| Evaluación del programa según Criterios Seleccionados       | Bajo                  | Medio                 | Alto |
|---|-----------------------|-----------------------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                     | <input type="radio"/> |                       |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                | <input type="radio"/> |                       |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas |                       | <input type="radio"/> |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado             | <input type="radio"/> |                       |      |

## 2. Analizar las fortalezas y debilidades de tales experiencias internacionales en perspectiva comparada al actual Programa Primer Paso provincial y los esfuerzos realizados por la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional en este sentido.

En esta sección se realiza un comentario respecto a los programas presentados en el apartado precedente, en base a sus fortalezas, debilidades y posibilidades de implementación en el ámbito de la provincia de Córdoba.

En primer lugar los programas denominados “**Programa Primer Empleo**”, desarrollados en Ecuador y Honduras, refuerzan la idea de una intervención estatal con el fin de fomentar la contratación de jóvenes por parte de las empresas, a modo de pasantía remunerada. Por otro lado, **los programas de aprendices**, aplicados en Brasil, Chile y Colombia de manera nacional, con resultados positivos en todos los casos, van un paso más allá incluyendo una red de capacitación que permite a los jóvenes adquirir los conocimientos y aptitudes para insertarse mejor en el mercado laboral.

<sup>20</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio de referencia promedio de los primeros siete meses de 2014.

<sup>21</sup> Valores calculados utilizando el tipo de cambio promedio de 2012.

Otro programa emblema en la misma línea es **Chile Joven**, el cual ya no se encuentra activo en ese país, pero dejó muy buenos resultados en materia de inserción laboral juvenil. El programa además de contar con capacitaciones y pasantías en empresas, ofrecía a los participantes un subsidio diario para movilización y colación, seguro contra accidentes personales, herramientas y materiales y certificación final del SENCE y del organismo capacitador.

En la actualidad, la provincia de Córdoba lleva adelante un programa de primer empleo, conocido como Programa Primer Paso o PPP, desarrollando también acciones de formación profesional.

La principal ventaja que se observa de un programa integrado, como es el sistema de aprendices, es la articulación entre la capacitación y el empleo en el sector privado. En este marco, el sector empresario puede tomar partido en el desarrollo de capacitaciones para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, orientando las mismas a los requerimientos actuales del sector productivo local.

La innovación que se plantea además desde las estrategias de **Aprendices** mencionadas anteriormente, es que una vez contratado el aprendiz en una empresa, esta beca que recibe a modo de contraparte por su trabajo no es pagada en su totalidad por el Estado (como lo es actualmente en el caso del PPP) sino que una parte es aportada por las empresas participantes que contratan jóvenes para trabajar en sus instalaciones.

Sin embargo, el principal problema que se detecta en este tipo de estrategia, y sobre todo atentos a la realidad local, es la obligatoriedad que supone para las empresas la contratación de aprendices. Esto requiere de un sector privado altamente comprometido con la educación e inclusión de los jóvenes, algo que se puede desarrollar de manera paulatina en la provincia, pero que dadas las características actuales del programa de empleo vigente (optativo y gratuito para las empresas), no parece una alternativa viable de implantar en el corto plazo.

El programa **Jóvenes del Bicentenario**, en Chile, presenta como punto destacable la oferta de tutorías personalizadas a los jóvenes que se encuentren en una situación de vulnerabilidad. Esta característica sería deseable en el marco de un programa provincial de juventud, ya que permite evitar la

deserción y llevar un registro de la situación de familia y entorno que presenta el joven que permita ofrecerle la ayuda para progresar dentro del programa. Similar a Chile Joven, Jóvenes del Bicentenario certifica las aptitudes del joven a finalizar el programa, lo que ayuda a la mejora de las posibilidades de ser contratado cuando se encuentre buscando un trabajo.

Del programa **Juventud y Empleo** de Republica Dominicana se destaca el hecho de que el diseño del mismo incluye un componente de evaluación de impacto, a través de cuestionarios a participantes y no participantes (grupo de control) para evaluar la calidad e la inserción laboral. Sin embargo, esta herramienta también puede ser de utilidad para ayudar a focalizar el programa y para encontrar los puntos débiles que pueden ser susceptibles de mejoras.

**Trabaja Perú**, por otro lado, busca ayudar a la población desempleada de menos recursos, a través de la creación de empleos temporales en obras públicas de infraestructura. Este programa, si bien financia mano de obra no calificada, ayuda a que se lleven adelante obras cuyos proyectos pueden ser presentados por gobiernos locales y diversas organizaciones sociales autorizadas. En la provincia de Córdoba un programa de este tipo podría ayudar a complementar los ingresos de personas en zonas rurales o alejadas de las ciudades donde hagan falta desarrollo de infraestructura cloacal, caminera, etc. Se destaca de este programa que a pesar de no apuntar directamente a la problemática juvenil es un programa de empleabilidad a través del cual se busca reducir la pobreza y la marginalidad.

Similares a los mencionados anteriormente, que apuntan a una capacitación articulada con un primer empleo juvenil, son: el programa **Proyecto Empleo Joven** de Paraguay, **PROJOVEN Perú** y **Jóvenes en Acción** de Colombia.

Por otra parte, **Subsidio al Empleo Joven** en Chile apunta a los jóvenes más vulnerables que se encuentren trabajando pero que cobren bajos salarios, siempre y cuando los mismos se encuentren en un empleo registrado. Este programa busca mejorar las condiciones laborales de los jóvenes, aunque no a crear nuevas oportunidades laborales para quienes necesitan integrarse al

mercado de trabajo. Por esto, este tipo de programas inicialmente se descartarían para una primera implementación de iniciativas pro jóvenes en la provincia, ya que la prioridad se enfoca en quienes deben insertarse en un nuevo empleo.

En lo que respecta a herramientas de apoyo por parte del estado, se destaca la **Bolsa de Trabajo para Jóvenes**, de México, la cual plantea una herramienta de apoyo a la búsqueda laboral, ofreciendo además asistencia en la elaboración del curriculum vitae. Esta instancia de intermediación y de apoyo es de utilidad sobre todo para quienes estén buscando empleo una vez finalizado los programas de capacitación y/o pasantías.

La **Estrategia Empléate de Costa Rica** es una estrategia muy completa que brinda resultados positivos. Lo que se destaca de este programa es la existencia de una Ventanilla Empléate virtual, a la cual los jóvenes pueden acceder desde cualquier computadora o dispositivo con internet. Esta ventanilla estaría orientada a brindar información a los jóvenes sobre los diversos programas a su alcance, incentivando la educación y capacitación, y podría a su vez funcionar como bolsa de trabajo en el marco del Primer Empleo, entre los jóvenes participantes y las empresas interesadas, facilitando así el acceso al mercado laboral. Esto permite tener amplia presencia en la web y redes sociales, lugar al cual los jóvenes ingresan constantemente. Dado el incremento de la participación en dichas redes, no sólo de la Agencia de Empleo, sino del gobierno provincial y sus diversas reparticiones en general, se podría explotar en gran medida la estrategia de Ventanilla Empléate de manera *on-line*, además de desarrollar ventanillas de atención presenciales, localizadas por ejemplo en municipalidades de las distintas localidades o algún otro lugar que se considere de fácil acceso para los jóvenes.

Estas herramientas pueden ser útiles para complementar una estrategia integral como la que se plantea para la provincia. Un sistema que integre información del mercado laboral provincial, se podría implementar tanto para quienes finalicen el programa de capacitación y práctica profesional, como para quienes necesiten una orientación en la búsqueda de empleo, sin necesariamente pasar por todo el proceso.

Actualmente, en la guía laboral online brindada por la Agencia de Promoción de Empleo de la provincia se brinda cierta información acerca de dónde buscar empleo y como prepararse para atravesar el proceso de inserción, la cual podría ampliarse con una base de datos más abarcadora de las oportunidades laborales.

Por otro lado, el programa **Jóvenes Productivos** de Ecuador, se destaca por estar focalizado hacia un sector en particular: el turismo. El turismo constituye uno de los sectores productivos priorizados por la provincia de Córdoba, razón por la cual un programa de formación profesional en dicho ámbito sería de gran utilidad. A su vez, esto podría ser ejecutado en el marco del programa primer empleo, que incluye una etapa de capacitación profesional y otra de práctica laboral o incluso de autoempleo, fomentando los microemprendimientos sustentables, a través de programas como los comentados a continuación.

Los últimos programas presentados en el pilar de empleabilidad hacen referencia al autoempleo, siendo esta una alternativa a las pasantías laborales como herramienta para lograr la inserción de los jóvenes. Entre ellos se destaca en primer lugar el programa **Pronaf Joven**, ya que actualmente no hay en la provincia un programa específicamente dedicado a los jóvenes agricultores y habitantes de zonas rurales. Por otro lado, el componente a destacar es que el programa consiste en una línea de crédito “blando” para jóvenes de estas características que deseen iniciar su propio micro emprendimiento. Un proyecto de este tipo podría exhibir resultados ampliamente positivos en localidades del interior provincial, donde se realizan actividades productivas son las artesanías o el turismo rural, como pueden ser en norte y oeste de la provincia.

En el caso de México se destaca **Emprendedores Juveniles**, ya que apunta al autoempleo pero desde una óptica de responsabilidad social, en la que los potenciales participantes deben ser conscientes del emprendimiento que están abordando, para poder ser elegibles para la obtención el financiamiento otorgado. El programa además brinda asesoría técnica y legal, entre otras, lo que conforma una red de apoyo y seguimiento al emprendedor. Esto es importante tanto para mejorar la focalización y la asignación de los

recursos monetarios, como para lograr que el joven se involucre realmente en el proyecto y dimensione la importancia de que se le otorgue un desembolso y del potencial éxito que su proyecto puede tener.

Una estrategia de este tipo debería estar complementada con una primera etapa de capacitación a emprendedores, donde los jóvenes puedan conocer las implicancias de ser un emprendedor y se les brinde las herramientas necesarias para desarrollar un plan de negocios adecuado. El programa se podría complementar con algún tipo de beneficio extra en el caso de que el emprendimiento propuesto genere puestos de trabajo adicionales.

Dentro del pilar Educación y Capacitación, en primer lugar se destaca el **Sistema Nacional de Competencias** llevado a cabo en México, donde comités conformados por empleadores y trabajadores elaboran estándares respecto a cuáles serían las habilidades que debería tener un trabajador para cumplir con determinado puesto. Esto genera un grado de involucramiento del sector productivo que ayuda a definir el perfil necesario de los candidatos, para luego poder diseñar mejor las capacitaciones y orientar de manera más acertada a los jóvenes. Además, la certificación permite que el joven pueda demostrar sus capacidades y aptitudes, lo que facilita la contratación por parte de las empresas.

Para la provincia de Córdoba se propone la creación de un Sistema de Certificación Provincial de Competencias, que funcione de forma similar al mencionado. Se crearía en el marco de la estrategia integral propuesta, promoviendo así la educación y capacitación. A su vez, funcionaría como un incentivo a capacitarse para alcanzar los estándares de competencias fijados.

El **Projoven Urbano** se destaca por ser un programa dedicado específicamente a la educación primaria. Con la aplicación de un programa similar al del país limítrofe, los jóvenes que no hayan concluido el nivel primario de educación podrán acceder al mismo, lo cual les brindará habilidades y facultades indispensables para insertarse en la sociedad y en el mercado laboral. Si bien a nivel provincial existe el Programa Jornada Extendida, el cual cubre principalmente cinco campos de formación (Literatura y TICs, Ciencias,

Expresiones Artístico-Culturales, Inglés y Actividades Corporales y Ludomotorias), este podría articularse además con programas de empleo que permitan insertar a las personas productivamente en la sociedad o incluso que fomenten la continuidad del estudio hacia el nivel secundario.

El **Programa Nacional de Acceso a la Enseñanza Técnica y Empleo** afianza la idea de una capacitación profesional gratuita, con cursos diferenciados para quienes se encuentren estudiando o en condición de desempleados. Esta idea es similar a la que viene desarrollando la Agencia de Empleo y Formación Profesional, lo que señala la importancia de este tipo de iniciativas.

Por otra parte, acciones del tipo de las realizadas por el programa **Brasil Profesionalizado** son deseables, ya que una mayor inversión en escuelas técnicas y formación profesional que se traduzca en mejor infraestructura, mejores profesores y mejores prácticas de enseñanza favorecerán el desarrollo académico y social de los jóvenes. Actualmente, la provincia, a través del Ministerio de Educación, desarrolla acciones orientadas a la mejora de las escuelas medias, entre ellos, el Programa Provincial Más y Mejor Escuela. Tal programa se implementa con el objetivo de mejorar y ampliar los servicios educativos mediante mejora y ampliación de la infraestructura escolar y apoyo a la educación en condiciones de pobreza. También es posible destacar el Programa de Fortalecimiento Administrativo para Escuelas, que busca simplificar la gestión de las escuelas públicas y mejorar la vinculación con los docentes.

El programa **Redetec**, también de Brasil, plantea la oferta de educación técnica a distancia. Este tipo de iniciativas son de gran importancia ya que permite la capacitación de jóvenes que se encuentran en zonas alejadas de los grandes centros urbanos. Si bien la Agencia de empleo ya cuenta con herramientas para salvar este tipo de inconvenientes, dado que otorga becas para la realización de cursos de capacitación a distancia en distintos temas de formación profesional (ventas, atención al cliente, informática, administración, etc.), la profundización de la educación a distancia sería una buena forma de complementar las acciones en los puntos más alejados de la provincia.

En esta línea, se debe destacar la posibilidad de crear plataformas del tipo **Clubes Digitales**, lo que implica dar un paso más en los esfuerzos que realiza actualmente la Agencia de Empleo de la provincia para movilizar la capacitación a distancia. En este marco, la creación de clubes digitales permite extender el alcance que tienen los cursos a distancia, así como también abrir la posibilidad de crear nuevos cursos, a medida que surjan nuevas necesidades e inquietudes por parte de los jóvenes objetivo. Además, se trata de un programa que no requiere grandes gastos por parte del Estado, debido a que los cursos de capacitación a distancia se pueden llevar adelante en convenio con el sector privado, asociándose con empresas e individuos expertos en los temas específicos sobre los que se desarrollarán dichos cursos.

Otros programas como el **PROEJA** o el **Projoven Trabajador**, ambos de Brasil, apuntan a la terminalidad de la educación formal, complementada con capacitación técnica y/o profesional para quienes se encuentren en situación de empleo, sumando además un estipendio mensual a modo de incentivo para cubrir los costos de movilidad y alimentación.

Este tipo de programas, si bien no atienden el foco particular que se busca con esta propuesta, que es la inserción de los jóvenes al mercado laboral, puede tomarse como base para el caso de jóvenes que han abandonado la escuela. Ese caso se complementaría los cursos de formación profesional brindados por la Agencia, con la reinserción en la escuela o la integración a programas del Ministerio de Educación, destinados a fomentar la terminalidad de la educación formal.

Para el tercer pilar que apunta directamente a la Inserción Ciudadana y a mejorar el entorno social se desea destacar los **Clubes Juveniles** y **Centros de Referencia** de Colombia, planteando la posibilidad de desarrollar en la provincia una red de centros de información juvenil y un programa “Clubes Juveniles”. En este marco se llevarían a cabo actividades de recreación, deportivas y culturales, a la vez que funcionarían como lugar de vinculación entre los jóvenes participantes de los diversos programas en curso.

Los Centros de Actividades Juveniles podrán disponerse en las escuelas y ser complementados con centros de información, en las oficinas municipales de cada localidad como un stand, similar al mencionado Ventanilla Empléate, contando además con participación digital web y en redes sociales, pudiendo así poner a disposición de los jóvenes todos los programas disponibles en la provincia. Los estudiantes que formen parte de Clubes Juveniles podrán participar de actividades educativas y recreativas vinculadas con el cuidado del ambiente y el disfrute de la naturaleza, la ciencia, el conocimiento y el uso de los medios de comunicación y las nuevas tecnologías, el deporte y la recreación, el arte y la literatura, entre otras.

Además de estas actividades recreativas, se buscará orientar a los jóvenes de mayor riesgo social, en cuanto a prevención del uso de drogas, delincuencia, educación sexual, entre otras, tal como lleva a delante el programa **Projoven Adolescente** en Brasil.

Dentro de las actividades específicas que se proponen llevar a cabo en el marco de los clubes se destacan:

- Apoyo para la inserción al empleo, guía laboral y orientación ocupacional
- Recomendaciones para el manejo de las finanzas personales y del hogar
- Ventanilla única de oferta de programas para jóvenes
- Acciones de prevención de enfermedades, cuidado de salud, prevención de violencia y contención social.
- Actividades deportivas y culturales
- Proyectos específicos que promuevan encuentros juveniles, instalación de radios escolares, ciclos de cine nacional, formación de espectadores de teatro y danza y de promotores juveniles ambientales.
- Otras posibles actividades, similares a las desarrolladas en Colombia.

En este marco se destaca en programa **Projovenes** de El Salvador, que cuenta con la figura de Facilitadores juveniles, quienes son jóvenes líderes que proveen el nexo y el contexto adecuado para el entendimiento con los jóvenes

más vulnerables socialmente. En los Clubes Juveniles propuestos para Córdoba, estos Facilitadores podrían ser los jóvenes beneficiarios del programa Becas Académicas, ya que quienes participen de dicho programa pueden actuar como tutores, ya sea brindando apoyo escolar personalizado o brindando talleres grupales en los clubes de los que formen parte, transmitiendo su experiencia de paso por el sistema.

Este programa es de gran importancia ya que termina de cerrar el círculo hacia la integración social del joven, complementando a las capacitaciones y estrategias de empleo.

Programas como **Escuela Abierta** y **Línea Joven a Joven** se encuentran dirigidos a mejorar el entorno social donde los jóvenes viven y se desarrollan. Los programas de la propuesta buscan, principalmente, atender a jóvenes pertenecientes a los sectores más vulnerables, de manera tal que programas de formación y empleabilidad por sí solos no lograrán los mejores resultados, sino que es necesario trabajar también sobre su entorno. Para ello podrán tomarse ideas de los programas mencionados, como **Escuela Abierta** (o **Segundo Tiempo**, que actúa en la misma línea), que plantea la apertura de las escuelas barriales los fines de semana como espacio de contención para los adolescentes, y el sistema de líneas telefónicas entre jóvenes desarrollado en México, el cual permite a los participantes ponerse en contacto con asistentes especializados en el tema ante cualquier problema o crisis. Sin embargo, ante la posibilidad de implementarse estrategias similares a nivel local, deberán evaluarse específicamente las condiciones de los jóvenes de la provincia para adaptar de la mejor manera estas acciones.

Finalmente, el programa **Desayunos Públicos** es de interés para aplicar en la provincia de Córdoba dado que no implica grandes costos para el Estado y puede traer importantes beneficios políticos. Además, es beneficioso para los jóvenes líderes, quienes podrán adquirir conocimientos y aprendizaje de individuos especializados y experimentados en el tema al cual se hallen relacionados. En los desayunos públicos a desarrollar en la provincia se planea la interacción de los jóvenes con funcionarios provinciales, entre ellos, los distintos ministros, así como el gobernador. A su vez, este programa puede ser vinculado con los Clubes Juveniles y la Red de Centros de Información Juvenil.

Adicionalmente a los programas detallados, existen otros programas que sirven como referencia para entender en su totalidad la propuesta.

El primero de ellos es la **Tarjeta Joven**, la cual cuenta con descuentos y beneficios para los jóvenes inscriptos en el programa. En el ámbito provincial se podría implementar una tarjeta de descuentos que sería otorgada a aquellos jóvenes que participen del Sistema de Promoción para Jóvenes, en módulos de capacitación o prácticas laborales. La tarjeta puede contar con descuentos en locales adheridos según los convenios realizados con el sector privado, en productos (libros, ropa, etc.) y/o servicios (cine, museos, eventos culturales, etc.). Por otra parte, no se brindarán descuentos en productos considerados vicios (cigarrillos y alcohol, entre otros). Así mismo, la tarjeta puede tener otros usos conforme el joven avanza en el proceso de integración, como por ejemplo convertirse en tarjeta de débito para quienes reciban becas académicas o remuneraciones por su primer empleo.

A su vez, se propone crear un programa similar al mexicano **Premio Nacional a la Juventud**. Dicho programa consistiría en un premio anual basado en los aprendizajes desarrollados por los jóvenes en su experiencia como estudiantes en capacitaciones o trabajadores en primeros empleos. Al igual que el premio de la juventud mexicano, este “premio al aprendizaje” se otorgaría en diferentes áreas, las cuales deberán adaptarse a la situación provincial y a los sectores, industrias y empresas que participen de la misma contratando aprendices. Además de diplomas o medallas que certifiquen la experiencia obtenida por el aprendiz y el logro alcanzado por el mismo, el premio puede conformarse por diferentes alternativas, a saber: premio monetario abonado por el Estado, presentes materiales otorgados por empresas privadas que participen de convenios con el Estado, descuentos u otro tipo de beneficios que estas empresas puedan brindar a los jóvenes, etc. La característica y el monto de los premios en cuestión deberá elegirse de manera tal que no implique costos excesivos para el Estado provincial.

En el marco de un premio provincial, debe tenerse en cuenta también el **Desafío Clave** (Chile), que premia aquellas iniciativas emprendedoras de jóvenes, bajo los enfoques de innovación y emprendimiento social, además de

ofrecer un “mentoreo” hasta que tales iniciativas se conviertan en un proyecto sustentable.

El caso de Honduras con su **Política Nacional de la Juventud** es destacable, en tanto busca mejorar la inclusión de los jóvenes en una amplia gama de aspectos, entre ellos, educación, salud, cultura, arte, deporte y trabajo. Una política integral de apoyo a los jóvenes es indispensable si se desea mejorar e incrementar su rol en la sociedad. La idea de base de la propuesta del presente proyecto es generar una política de este tipo, creando un sistema que apoye a los jóvenes en su totalidad. El programa **Escuela de Ciudadanía** (Chile) se asemeja a uno de los aspectos presentados en la política hondureña, específicamente, el aspecto de participación cívica, ciudadana y democrática, eje central si se desea que los jóvenes puedan ser parte de la sociedad.

Finalmente, el **Programa Segundo Tiempo** (Brasil) y el **Sistema Nacional de Educación Musical** (Costa Rica) apuntan a mejorar la inclusión mediante una red de apoyo a los jóvenes y actividades deportivas o musicales. En particular, el programa brasilero se aproxima a lo que se ha planteado como Clubes Juveniles Provinciales, en los cuales se brindará la posibilidad de desarrollar actividades deportivas, culturales y donde se contará con jóvenes que ya hayan transitado alguno de los programas provinciales planteados y puedan cumplir el rol de tutores, brindando su experiencia previa. Del sistema costarricense, por su parte, debe tomarse la iniciativa de incluir a los jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante la música, ya sea en escuelas de música u orquestas por zona. Dichas orquestas también podrán generarse en el marco de los clubes juveniles mencionados.

En el marco de programas para jóvenes, pero que apuntan a las empresas como principal beneficiaria, se encuentran los programas **Perú Responsable** y **Primer Empleo** de México. Este último busca fomentar la contratación de nuevos empleados de carácter permanente a través de un subsidio a las contribuciones patronales que debe realizar la empresa. Este tipo de estrategia puede ser complementaria al programa integral para jóvenes en busca de promover el empleo registrado, pero requiere de mayor estudio en cuanto al impacto de estos subsidios en las cuentas fiscales, además de inferir

respuesta que pueda generar en las empresas frente al programa vigente que no contempla costos para las mismas.

Por otro lado, el programa **Perú Responsable** es considerado aplicable para la provincia ya que no se cuenta con un programa provincial que promueva la responsabilidad social de las empresas. A su vez, al premiar a aquellas empresas que participan, podría funcionar como un incentivo para que las grandes compañías, que actualmente no participan en gran medida en programas destinados a los jóvenes, formen parte de estos. Las empresas serán premiadas por contratar jóvenes en el marco del programa Primer Empleo, así como también por participar en talleres de transmisión de experiencias o como sponsors en los eventos de iniciación de los programas o entregas de premios. Además, al promover el emprendedorismo mediante la promoción de generación de oportunidades de autoempleo e iniciativas de emprendimiento productivo y formal, puede constituir una herramienta útil para el desarrollo de las PyMEs existentes en la provincia. En este ámbito, el programa podría vincularse con el programa denominado “Excelencia en la Gestión de PyMEs Industriales”, llevado a cabo por la Secretaría PyME. Dicho programa busca incentivar a las PyMEs a realizar actividades de mejora continua para alcanzar una competitividad sostenible, la cual depende de la forma en que las mismas son gestionadas.

De esta forma, con los programas destacados se busca diseñar la estrategia integral que permita afrontar el problema de inserción de los jóvenes desde todos los ángulos. Por un lado la Educación, complementando el existente programa de Becas Académicas, con el apoyo escolar, abarcando así la problemática de quienes no terminan la escuela media. El acceso al mercado laboral mediante el Primer Empleo, a través de capacitaciones específicas, un sistema que certifique las habilidades y aptitudes de los jóvenes, la intermediación en la búsqueda de trabajo entre el joven y la empresa, y finalmente la práctica laboral o primer empleo en el sector productivo. Por último, la Inserción Social a través de Clubes Juveniles, que permitan a los jóvenes compartir experiencias, apoyarse mutuamente y transmitirles los beneficios de iniciar los cimientos sociales en el mercado laboral.

Sin embargo, se considera que si bien el Estado debe ser el gran promotor de una estrategia de tal magnitud, el involucramiento del sector privado es fundamental, para así lograr una red de contención sustentable.

### **3. Relevamiento y sistematización de información acerca de programas de empleo impulsados en el pasado en la Argentina.**

#### **a. Proyecto Joven Argentina**

El Proyecto Joven Argentina se inició en el año 1994, con el objetivo de contribuir a la inserción laboral de los jóvenes desocupados en condiciones de vulnerabilidad y brindar capacitación en aquellas áreas donde existe demanda de mano de obra. Se trata de un programa de capacitación y pasantías laborales. Debe brindar a los jóvenes destinatarios una capacitación práctica y adecuada a sus características, con una pasantía en empresas que le permitan desempeñarse eficazmente en una ocupación.

El contexto en el cual se formuló el proyecto exhibía a gran parte de la PEA enfrentando problemas de empleo (desocupación abierta de 6% y subocupación de 28%). La población pobre con bajo nivel de instrucción y dificultades ocupacionales era de aproximadamente 1 millón y medio de personas, donde los jóvenes entre dieciséis (16) y veintinueve (29) años tenían participación significativa (56,7% de los desocupados, 40,9% de los subocupados horarios de bajos ingresos y 39,6% de subocupados por ingresos correspondían a dicho grupo etario).

Los objetivos principales del proyecto eran lograr satisfacer la demanda de empresas en proceso de reconversión, mediante formación de mano de obra semicalificada e incrementar las posibilidades de inserción laboral y social de jóvenes que enfrentaban problemas de marginalidad socio-laboral. Ambos objetivos tienen distinto peso relativo en la misión organizacional, ya que el primero tiene un carácter instrumental que lo ubica más como un efecto positivo de la gestión que como un impacto esperado, mientras que el segundo es una externalidad esperada como resultado de la ejecución.

En el marco del proyecto, el Estado intervino en el diseño general, la contratación del servicio a terceros, la supervisión y el financiamiento. La

elaboración y ejecución de los proyectos de capacitación quedaba a cargo de instituciones de capacitación (ICAP) públicas y privadas. Tales instituciones debían detectar la demanda de mano de obra por parte de las empresas, sin restricciones respecto a las áreas de actividad.

En los dos primeros años de ejecución, el proyecto estuvo a cargo de una unidad ejecutora de proyectos especiales, dependiente del Ministerio de Economía y Obra y Servicios Públicos (MEyOSP), que fue transferida en 1996 al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

El programa establecía un sistema de pago por resultados a los capacitadores, ya que los montos a pagar se determinan en función directa de los resultados de las acciones realizadas por las instituciones (cantidad de beneficiarios efectivamente capacitados y cumplimiento de las condiciones ofertadas), de modo tal que las instituciones se perjudicaban si los beneficiarios no completaban el curso.

En lo que se refiere al monitoreo del programa, existen dos ámbitos de intervención: el monitoreo estratégico y el monitoreo de gestión de procesos. El primero incluye el análisis de indicadores de cobertura y resultados de la gestión, en relación con las metas y objetivos propuestos, mientras que el segundo es el seguimiento del desempeño en la ejecución de las actividades y en la utilización de los insumos.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

### **b. Jóvenes con Más y Mejor Trabajo**

<http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/index.asp>

El principal programa nacional (llevado adelante por el Ministerio de Trabajo de la Nación) referido a los jóvenes que tiene vigencia en la actualidad fue impulsado en el año 2008 y denominado “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”. Este programa se destinó a brindar un conjunto de prestaciones con

la idea de fomentar un proyecto formativo y ocupacional para éste grupo poblacional, y está focalizado en los jóvenes de 18 a 24 años de edad que no hayan completado el nivel escolar primario y/o secundario y no se encuentren ocupados.

Su objetivo principal es generar oportunidades de inclusión social y laboral entre los jóvenes, por medio de acciones integradas que les permitan construir un perfil profesional deseado, con terminalidad de educación secundaria obligatoria y realizando prácticas calificantes en ambientes de trabajo, ya sea por el camino de iniciar una actividad productiva en forma independiente como integrándose en un empleo asalariado.

El diseño del programa incluye acciones de iniciación del joven en talleres de orientación e introducción al mundo del trabajo, apoyo para la certificación de estudios (de nivel medio, de formación profesional en oficios) y el desarrollo y certificación de habilidades específicas y de competencias laborales en ambientes de trabajo. Asimismo, involucra estrategias para el apoyo a la búsqueda de empleos, intermediación laboral (el programa se encuentra bajo la órbita del Ministerio de Trabajo Nacional) y promoción de incentivos entre pequeñas y medianas empresas para que éstas incorporen a jóvenes en entornos productivos.

En su ingreso, los jóvenes participan de una primera entrevista y luego firman un convenio de adhesión al programa que les remite, para su validación en el mismo, a una de las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral dispuesta por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Las acciones previstas por el programa son:

1. **Primer paso - Iniciación del joven en Talleres de Orientación e Introducción al Mundo del Trabajo:** En ellos, los jóvenes cuentan con el asesoramiento de un tutor que les brinda los elementos necesarios para la identificación de sus intereses y prioridades, las particularidades de su entorno social y productivo, la revalorización de los saberes y habilidades para el trabajo y las estrategias adecuadas para planificar y desarrollar su camino de búsqueda, formación y acceso al empleo. Estos talleres tienen una duración máxima de dos meses y constituyen una etapa obligatoria y previa a la participación en las demás acciones del programa (excepto por el objetivo de terminalidad educativa).

2. **Certificación de estudios de nivel medio:** Brindando una ayuda económica a los jóvenes que asistan a establecimientos educativos en pos de finalizar sus estudios de nivel primario y/o secundario.
3. **Certificación de competencias laborales:** Esta estrategia permite que los jóvenes que han tenido experiencia laboral previa puedan ser evaluados y certificados en las competencias laborales que han desarrollado en el ejercicio de dicha ocupación. En caso de que necesitaran formación complementaria, el tutor de los Talleres de Orientación asume el rol de derivar al joven a cursos correspondientes que permitan la certificación completa de sus competencias.
4. **Cursos de formación profesional:** Según los intereses y expectativas de inserción laboral de cada joven, éstos pueden participar de cursos de formación profesional ofrecidos por cada Oficina de Empleo Municipal. Estos programas de calificación deben reunir determinados criterios de calidad vinculados a las demandas socio-productivas del territorio y las necesidades formativas de los jóvenes.
5. **Promoción de la generación de emprendimientos independientes:** Cuando el joven, de manera individual o asociativa, tenga la inquietud de desarrollar un proyecto independiente o pequeña empresa. En estos casos, los jóvenes son derivados a cursos de gestión empresarial y son asistidos en la elaboración de un Plan de Negocio. Una vez aprobado dicho Plan, se les suministra asistencia legal, técnica y financiera para su implementación durante las primeras etapas de desarrollo del emprendimiento.
6. **Desarrollo de prácticas calificantes en ambientes de trabajo:** Éstas pueden estar ofrecidas por empresas del sector público o privado, elaborando las empresas un proyecto que debe incluir, en alternancia o sucesivamente, un periodo de formación teórica y otro de formación en el puesto de trabajo.
7. **Apoyo a la búsqueda de empleo:** Se propone dar asistencia permanente a los jóvenes para la elaboración de estrategias adecuadas de búsqueda de empleo. A tal efecto, los mismos son convocados a concurrir periódicamente a la Oficina Municipal de Empleo para su asesoramiento, orientación y evaluación.
8. **Intermediación laboral:** Por medio de las Oficinas Municipales de Empleo se informa a los jóvenes sobre las demandas de trabajo formuladas por las empresas que sean compatibles con sus perfiles profesionales. Asimismo, el tutor les informa sobre las condiciones de la

oferta de trabajo y los asesora debidamente sobre las características de la entrevista de selección, derivando a los jóvenes con los potenciales empleadores.

- 9. Promoción de incentivos entre pequeñas y medianas empresas:** A los fines de apoyar la inserción laboral de los jóvenes, el programa prevé que el Ministerio de Trabajo de la Nación ofrezca incentivos financieros a micro, pequeñas y medianas empresas que incorporen a jóvenes enmarcados dentro del programa, por un plazo de 6 meses.

Adicionalmente, el programa cuenta con los “Clubes de Empleo para Jóvenes” que se conforman mediante instancias grupales propiciadas por las Oficinas de Empleo Municipal, donde se proporciona asistencia profesional para que los jóvenes dediquen su esfuerzo y tiempo a la búsqueda activa y planificada del empleo.

Para lograr estas metas, el programa prevé ayudas económicas mensuales de \$450 y gratificaciones complementarias específicas en forma de estímulo y acompañamiento, premiando además instancias de progreso de los jóvenes (por ejemplo, en la aprobación de un ciclo lectivo en el nivel medio o aprobados los módulos de formación profesional).

Estas gratificaciones complementaria contemplan:

- \$225 en concepto de asistencia a la búsqueda de empleo, siempre que el joven concurra al menos en dos oportunidades en un mismo mes a la Oficina de Empleo Municipal.
- Dos asignaciones estímulo mensuales de \$300 en caso de que el joven conserve su condición de alumno regular transcurridos los recesos escolares de verano e invierno.
- \$150 por cada módulo de estudios primarios y/o secundarios aprobado por el joven en el marco del Sistema Modular vinculado al programa, con un máximo de \$900 por año calendario.
- \$600 en un único pago para aquellos jóvenes que aprueben un grado, año o nivel educativo de sus estudios primarios o secundarios en el Sistema Gradual.
- La suma de \$150 multiplicada por la cantidad de meses de duración de un curso de formación profesional aprobado dictado en el marco del Programa, con un máximo de \$900.

- Para los jóvenes que opten por desarrollar un emprendimiento independiente y tengan su plan de negocios aprobado, el programa brinda hasta la suma de \$15 mil para su ejecución inicial. Transcurridos los 9 meses de ejecución del mismo, pueden solicitar un nuevo financiamiento para el mismo por hasta el 50% del monto original otorgado.
- Asimismo, por las prácticas de entrenamiento para el trabajo en empresas, los jóvenes perciben la suma no remunerativa mensual de \$750 cuando el proyecto les insume hasta 20 horas semanales, y \$1.000 cuando ésta práctica alcanza las 30 horas a la semana.

De todas maneras, este adecuado y abarcador diseño no fue acompañado con buenas decisiones en materia de escala de atendimento ni de focalización regional del programa.

Respecto a la escala de atendimento, el programa prevé para el año 2014 alcanzar una cobertura cercana a unos 395 mil jóvenes, cubiertos bajo alguna de las prestaciones previstas. Esta cifra, tratándose de un programa nacional resulta escasa si se la compara respecto al total de jóvenes que podrían resultar elegibles, es decir, aquellos que enfrenten algún problema laboral y/o educativo. En este sentido, para el primer semestre de 2013 (último dato disponible), unos 2,5 millones de jóvenes de entre 18 y 24 años de edad se encontraban en tal condición (un 52,6% del total sobre dicha franja etaria). Esto implica que la escala de atendimento alcanza a menos del 16% del tamaño global del problema.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      |       | ○    |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      |       | ○    |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      |       | ○    |

### **c. Programa PROG.R.ES.AR.**

<http://www.progresar.anses.gob.ar/>

Con el reciente lanzamiento del Programa PROGRESAR se pretende dar un nuevo impulso a la educación y promoción social de los jóvenes que presumiblemente se encuentran en situación de riesgo.

Este programa consiste en una asignación mensual de \$600 destinada a jóvenes de entre 18 y 24 años de edad que deseen reanudar o continuar sus estudios. Puntualmente, la estrategia se dirige a los denominados jóvenes “Ni Ni” pertenecientes a dicho rango etario, aunque también abre la puerta a aquellos que se encuentren desocupados (los cuales declaran buscar un empleo) o que, teniendo un empleo, perciban por el mismo una retribución inferior al salario mínimo, vital y móvil (fijado en \$3600 mensuales para una jornada de 8 horas diarias). Para su otorgamiento, existe un requisito adicional, que implica que la suma de ingresos de los padres del joven no superen el valor de un salario mínimo legal y, para el caso de que el joven se encuentre en pareja o matrimonio, el tope de ingresos laborales del hogar correspondiente (que se contrasta contra el salario mínimo legal) se calcula como la sumatoria de las retribuciones correspondientes a ambos cónyuges.

Para la percepción de la asignación en forma completa y el sostenimiento de la misma, es necesario que el joven presente (en tres instancias anuales) un certificado de estudios, además de la realización de un control médico anual. El joven cuenta, complementariamente, con alternativas para el cuidado infantil (si lo requiere) de sus hijos a cargo.

Si bien con la información presentada hasta el momento no se cuenta con plena certeza acerca de si los jóvenes que actualmente se encuentran ligados a establecimientos educativos y que cumplan con otros requisitos tienen derecho a acceder al programa, las instancias de presentación del mismo hacen presumir que éstos no se encontrarían exentos. En este contexto, la población objetivo (jóvenes elegible para el programa) alcanza casi a 1,6 millones de personas.

Entre éstos, sólo el 20% corresponden a los denominados jóvenes “Ni Ni” (unos 324 mil) y un 15% corresponden a jóvenes desocupados (235 mil). De manera que, de cada 3 jóvenes elegibles, uno ya se encontraría ocupado (pero en la informalidad) y otro se dedicaría exclusivamente a estudiar (permaneciendo fuera del mercado de trabajo). De manera que, si bien es

cierto que todos estos jóvenes provienen de hogares de bajos ingresos, unos 512 mil (aquellos que ya se encuentran estudiando) enfrentan una situación de vulnerabilidad social menor (al menos “encausada” a nivel individual), por lo que el alcance de jóvenes en situación de mayor riesgo resultaría cercano a 1,1 millones (22% del total en dicho rango etario).

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 | ○    |       |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              | ○    |       |      |

#### **d. Programa Primer Empleo (La Pampa)**

[http://www.ipplapampa.gov.ar/index.php?option=com\\_content&view=article&id=283:programa-primer-empleo&catid=65:primer-empleo&Itemid=87](http://www.ipplapampa.gov.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=283:programa-primer-empleo&catid=65:primer-empleo&Itemid=87)

Consiste en un programa destinado a jóvenes entre dieciocho (18) y veintiséis (26) años, que se hallen desempleados y no hayan trabajado en los último seis meses. Quienes participen del programa no podrán ser beneficiarios de ningún subsidio de programa social nacional, provincial o municipal.

Su principal objetivo es mejorar la inserción laboral de los jóvenes y contribuir con la formación de recursos humanos capacitados que mejoren la competitividad de las empresas de la provincia. Dicho objetivo será llevado adelante mediante la capacitación de los jóvenes desempleados en empresas productivas privadas.

Existen dos modalidades, a saber: contrato a tiempo indeterminado y becas de capacitación con cobertura de riesgos de trabajo (jornadas de hasta cuatro horas semanales). Los contratos pueden tener extensión de hasta doce (12) meses. Las becas, por su parte, son de hasta seis (6) meses, y seis (6) meses más en modalidad de contrato, en caso de que se decida su incorporación.

Cada beneficiario recibe una ayuda monetaria que vería según el grado de educación adquirido: reciben mil pesos (\$1.000) mensuales quienes no

cuenten con estudios terciarios o universitarios y \$1.300 quienes están por finalizar su carrera terciaria o universitaria.

El cupo máximo de beneficiarios se determina en función de los trabajadores registrados que posea la empresa.

| Cantidad de Empleados | Cupo Máximo |
|-----------------------|-------------|
| 1                     | 1           |
| Entre 2 y 3           | 2           |
| Entre 4 y 5           | 3           |
| Entre 6 y 10          | 4           |
| Entre 11 y 25         | 5           |
| Entre 26 y 40         | 6           |

El programa fue lanzado en 2004 (financiado por el gobierno de la provincia) y durante 2012 se le efectuaron ciertas modificaciones con la idea de presentarlo a los intendentes de municipios, a las instituciones relacionadas con la producción y al comercio, buscando profundizar la inserción de los jóvenes en el sector laboral.

En los nueve años que lleva en práctica el programa desde su lanzamiento han pasado por él más de 2 mil jóvenes en total, lo que representa aproximadamente el 10% de los jóvenes entre 18 y 26 años de la provincia<sup>22</sup>. Es por esto que desde el gobierno local se espera que en los años siguientes surjan más jóvenes beneficiarios y empresarios interesados en participar.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | ○     |      |

<sup>22</sup> Al segundo trimestre de 2013, la población de jóvenes entre 18 y 26 años en la provincia de La Pampa era de 20.187, de acuerdo a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de INDEC.

### **e. Programa Primer Emprendimiento (La Pampa)**

[http://www.ipplapampa.gov.ar/index.php?option=com\\_content&task=view&id=57&Itemid=87](http://www.ipplapampa.gov.ar/index.php?option=com_content&task=view&id=57&Itemid=87)

El programa busca ayudar a los jóvenes interesados en emprender negocios productivos o de servicio de apoyo a la producción en el desarrollo de sus ideas proyecto.

Es un programa destinado a jóvenes entre dieciocho (18) y treinta y cinco (35) años que no hayan sido titulares de un emprendimiento productivo con anterioridad o quienes tienen una empresa en marcha con menos de dos (2) años de antigüedad. Entre las características del postulante se priorizan el compromiso y responsabilidad y la actitud pro-activa. Por otra parte, dentro de las características del proyecto, se priorizan la factibilidad económica-financiera y el hecho de que forme parte de una cadena de interés de la localidad.

Los candidatos pueden inscribirse durante la última semana de cada mes a través de un formulario on-line. No pueden inscribirse aquellos que postulen actividades a las cuales se presta asistencia a través de otros programas del Ministerio de Producción, a saber, producción agrícola extensiva o ganadera extensiva y actividades comerciales.

El programa brinda ayuda a sus beneficiarios mediante tres caminos, a saber, capacitación, asistencia financiera y acompañamiento técnico.

- ✓ La etapa de capacitación brinda la formación básica necesaria para el desarrollo de competencias emprendedoras. La misma es obligatoria para quienes deseen presentar su idea en el marco del programa.
- ✓ El acompañamiento técnico consiste en la asistencia por parte de profesionales para pensar el negocio y formular el proyecto. Se comienza con una revisión de la idea y los aspectos legales, seguido por el diseño del modelo de negocios y, finalmente, una simulación en números del negocio.
- ✓ Por último, el monto de la asistencia financiera varía según la factibilidad técnica y económica-financiera. Dicho monto es, como máximo, de 75 mil pesos con garantía personal propia o de un

tercero y de 150 mil pesos con garantía real (prendaria o hipotecaria) propia o de un tercero.

Los proyectos financiados, además, obtendrán gratis un software de gestión para emprendedores, descuentos para el diseño de marca y logotipo y ayuda para vender por internet. A su vez, los beneficiarios pueden participar de encuentros locales de emprendedores para compartir experiencias, problemas y posibles soluciones.

Durante el año 2012 se realizaron ocho (8) convocatorias de proyectos, donde se recibieron en total 299 ideas proyecto de diferentes localidades. Se capacitaron 468 emprendedores y se formularon 186 proyectos, de los cuales 54 habían sido aprobados al 31 de diciembre de 2012. La mayor parte de los proyectos aprobados se encontraron dirigidos a los sectores industrial, primario intensivo y servicio de apoyo a la producción agropecuaria.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo                  | Medio                 | Alto |
|--|-----------------------|-----------------------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      | <input type="radio"/> |                       |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 | <input type="radio"/> |                       |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |                       | <input type="radio"/> |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |                       | <input type="radio"/> |      |

#### **f. Programa Iniciar (Mendoza)**

<http://www.iniciar.mendoza.gov.ar/>

Es un programa destinado a jóvenes entre dieciocho (18) y veinticinco (25) años, residentes de la provincia de Mendoza, que terminaron el secundario y buscan su primer empleo, implementado en octubre de 2012.

El Programa Iniciar facilita la inserción laboral de los jóvenes en su primer empleo (en el sector privado), promueve el trabajo registrado, fomenta la actitud proactiva de los jóvenes en la búsqueda de empleo, desarrolla experiencia laboral en un puesto efectivo de trabajo y fortalece el crecimiento productivo de la empresa a través del sostenimiento del empleo.

El principal objetivo es insertar a jóvenes mendocinos en su primer empleo formal. La provincia, además, otorga beneficios a las empresas que incorporen a jóvenes participantes del programa. El trabajador recibirá mil

pesos (\$1.000) que el empleador podrá deducir de su salario total, por un periodo consecutivo de hasta doce (12) meses. El salario restante será abonado por el empleador.

El proyecto es financiado por el gobierno provincial y ejecutado por el Ministerio de Trabajo, Justicia y Gobierno en convenio con empresas privadas.

El programa consta de siete pasos centrales:

- ✓ Inscribirse online en [www.iniciar.mendoza.gov.ar](http://www.iniciar.mendoza.gov.ar)
- ✓ Cuando se corroboran los datos del participante, se le envía un mail al joven notificando la preselección
- ✓ Con el certificado de preselección, el joven puede iniciar la búsqueda de empleo en cualquier empresa de su interés
- ✓ Una vez seleccionado, la empresa debe descargar vía web y completar la Carta de Adhesión
- ✓ La empresa debe enviar al Ministerio de Trabajo, Justicia y Gobierno la carta de adhesión junto con la documentación requerida
- ✓ Cuando el ministerio aprueba la carta de adhesión, se le comunica por mail a la empresa y al beneficiario a partir de cuando este puede comenzar a trabajar
- ✓ Al siguiente mes de verificada la registración de la relación laboral, el beneficiario comenzará a cobrar el monto correspondiente al inicio del programa

En la primera etapa, se espera que el programa alcance aproximadamente 5 mil jóvenes, que se encuentran en situación de desempleo. Al lanzarse, las inscripciones superaron los 10 mil jóvenes, de los cuales quedaron seleccionados menos de la mitad (aproximadamente 4.500), lo cual se debió, principalmente, a que los jóvenes no cumplían la condición de no haber tenido empleo previo o no habían colocado correctamente sus datos personales en el formulario<sup>23</sup>. De los seleccionados, el 52% no termino los trámites, lo cual implicó que no recibieran el certificado que otorga el gobierno

---

<sup>23</sup> "Programa Iniciar: 1.300 jóvenes ya están listos para buscar su primer trabajo" 17/09/2012. Publicado en Iniciativa Mendoza

para salir en la búsqueda de empleo. En mayo de 2013, eran 280 los jóvenes participantes que ya contaban con empleo formal.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      | o    |       |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 | o    |       |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | o     |      |

### **g. Programa Oportunidad (Santa Fe)**

[http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/139129/\(subtema\)/139124](http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/139129/(subtema)/139124)

El programa se desarrolla desde el año 2009 y está dirigido a la capacitación de jóvenes en situación de riesgo social, buscando mejorar su calidad de vida y empleabilidad, en pos de favorecer su inserción al mercado laboral. Es un programa llevado a cabo en conjunto por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se exigen ciertos requisitos a cumplir por el postulante para poder formar parte del programa, a saber:

- ✓ No encontrarse en situación de calle
- ✓ Poseer escolaridad completa hasta quinto grado
- ✓ Compromiso familiar de acompañamiento y colaboración
- ✓ Un cierto grado de posibilidades personales de asumir el programa y sostenerlo (deterioro, dependencia de drogas, etc.)
- ✓ Un cierto grado de voluntad y decisión a cumplir con el programa
- ✓ Haber realizado la entrevista de ingreso en la Dirección Provincial de Justicia Penal Juvenil

El programa se implementa en las siguientes tres etapas:

1. Capacitación en competencias laborales básicas
2. Curso de competencias laborales específicas
3. Práctica laboral

Además de la capacitación y práctica mencionada, el programa le asigna a los beneficiarios una beca como estímulo económico. De esta manera, facilita la permanencia de los jóvenes que cumplan los objetivos propuestos para cada instancia de capacitación.

El programa es financiado mediante fondos del presupuesto del Ministerio de Trabajo y Seguridad y cuenta con una Comisión Ejecutora para su desarrollo.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      | o    |       |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 | o    |       |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | o     |      |

#### **h. Tigre Educa (Buenos Aires)**

<http://www.tigre.gov.ar/index.php?/Educacion/tigre-educa.html>

El Programa desarrollado en el partido de Tigre, provincia de Buenos Aires, está dirigido a promover la igualdad de oportunidades en el ámbito de la educación superior, a través de la implementación de un sistema de becas que facilite el acceso y/o la permanencia de alumnos de escasos recursos económicos y buen desempeño académico en los estudios de grado en Universidades Nacionales o Institutos Universitarios estatales.

Se trata de un programa destinado a jóvenes universitarios o que se encuentren cursando carreras terciarias y consiste en la articulación de acciones para apoyar la voluntad de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social para que puedan acceder y continuar sus estudios de grado. El programa cuenta con el apoyo de empresas del sector privado para desarrollarse, financiado y ejecutado por el Municipio de Tigre junto con la Asociación Conciencia.

El proceso de selección de becarios se encuentra a cargo de un Comité integrado por representantes del Consejo Municipal de Educación del Municipio de Tigre y la Asociación Conciencia y se basa en la ponderación de indicadores de rendimiento académico, dando prioridad a jóvenes de bajo estrato

socioeconómico, y de la situación personal de cada postulante, la cual se analiza mediante un ensayo que dicho postulante debe presentar (el cual consiste de una narración sobre su historia personal y el escenario que se imagina para los próximos diez años). Para ello se releva información acerca de la situación de vivienda del joven (propia, alquilada, propia en deuda, alquilada de hecho, prestada), ingresos y situación socioeconómica del grupo familiar y composición del grupo familiar y situación de convivencia.

Cada becario que participe del programa tiene la obligación de realizar ochenta (80) horas de voluntariado por año en alguna institución del partido de Tigre. Además, se debe presentar en los talleres o encuentros mensuales y presentar certificado de alumno regular y de materias que cursa por cuatrimestre.

Hasta el momento, se han visto beneficiados más de 350 alumnos de carreras terciarias y universitarias dictadas por instituciones educativas estatales. Indirectamente se benefician las familias de quienes acceden al programa, dejando de solventar gastos de educación.

De los beneficiarios, más del 80% es menor a veintiséis (26) años, y el 80% es de sexo femenino. En cuanto al tipo de carrera, el 46% realiza estudios universitarios, mientras que el 54% lleva adelante carreras terciarias.

Luego del primer semestre del programa, el 97% de quienes participaron han continuado sus estudios y 90% ha participado voluntariamente de los encuentros mensuales de capacitación. Por otra parte, el 86% de los becados se han involucrado en problemáticas de la localidad donde viven, a través de acciones de voluntariado social desempeñadas en instituciones intermedias receptoras del distrito de Tigre.

En la actualidad son más de setenta (70) las instituciones distritales comprometidas en el involucramiento de becados en problemáticas locales y receptoras de acciones voluntarias. Se destacan bibliotecas, asociaciones civiles, fundaciones, centros de jubilados, centros de salud, hogares de niños, sociedades de fomento, polideportivos, instituciones educativas y dependencias municipales.

|  |      |       |      |
|--|------|-------|------|
| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|

|   |                       |                       |  |
|---|-----------------------|-----------------------|--|
| Esfuerzo presupuestario                                     | <input type="radio"/> |                       |  |
| Número de beneficiarios directos potenciales                | <input type="radio"/> |                       |  |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas | <input type="radio"/> |                       |  |
| Necesidad de coordinación con el sector privado             |                       | <input type="radio"/> |  |

### i. Programa de Formación para el Trabajo (Santa Fe)

[http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/139136/\(subtema\)/139124](http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/139136/(subtema)/139124)

Es un programa llevado a cabo en conjunto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación de la provincia y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación. Es financiado con aportes del gobierno nacional y de la provincia de Santa Fe y ejecutado por la Dirección Provincial de Políticas de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y la Dirección Provincial de Educación Técnica, Producción y Trabajo del Ministerio de Educación de Santa Fe.

Consiste en brindar cursos de formación profesional para mejorar la empleabilidad de quienes participen del programa. Su implementación también tiene como objetivo integrar las instituciones de formación con las Oficinas de Empleo y/o municipios y los actores del ámbito local, generando condiciones de permanencia y sostenibilidad.

Los cursos de capacitación pueden ser presentados por instituciones de formación profesional (públicas y privadas), centros de formación profesional dependientes de sindicatos y de gestión privada, ONG, cooperativas y organismos públicos, y están dirigidos a:

- ✓ Beneficiarios del programa “Jóvenes con más y mejor trabajo” y del seguro de capacitación y empleo
- ✓ Jóvenes entre dieciocho (18) y veinticuatro (24) años con educación obligatoria incompleta y escasa experiencia laboral
- ✓ Mujeres que deseen obtener su primer empleo y ampliar sus posibilidades de acceso a un empleo de calidad
- ✓ Adultos desempleados que necesiten actualizar sus cualificaciones según los requerimientos del mercado actual

- ✓ Adultos que no han tenido experiencia de empleo formal y no cuentan con las calificaciones necesarias
- ✓ Trabajadores ocupados que necesitan recalificarse para adaptarse a los nuevos requerimientos de su ocupación
- ✓ Grupos especialmente vulnerables (personas con discapacidad, pueblos originarios, etc.)

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      | ○    |       |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 | ○    |       |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | ○     |      |

#### **j. Red de Empleo Joven (Ciudad de Buenos Aires)**

<http://www.buenosaires.gob.ar/redentodoestasvos/red-de-empleo-joven>

Se trata de un programa destinado a jóvenes entre dieciséis (16) y veintinueve (29) años con el objetivo de mejorar su empleabilidad a través de talleres de orientación laboral y vocacional, entre otros.

La red consiste, además, de cursos de formación que brindan a los jóvenes las herramientas necesarias para su inserción en el mercado laboral. Dichos cursos incluyen capacitación teórica y práctica así como también acompañamiento personal.

Específicamente, los beneficios que incluye la red son:

- ✓ Talleres de orientación laboral y orientación vocacional, que buscan incentivar a que el joven concluya sus estudios
- ✓ Talleres sobre inserción laboral, que incluyen elaboración de currículum, modalidades de contratación, etc. Además, los perfiles de los beneficiarios son entregados a consultoras laborales
- ✓ Entrenamiento en entrevistas y asesoramiento en armado de CV, donde se le brindan al joven las herramientas que contribuyen al éxito de una entrevista laboral. Se realizan simulacros de entrevistas laborales con profesionales de recursos humanos, de

manera tal que el beneficiario pueda mejorar sus aspectos débiles y llegar en mejor situación a las entrevistas efectivas.

| <b>Evaluación del programa según Criterios Seleccionados</b> | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                      |      | ○     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                 |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas  |      | ○     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado              |      | ○     |      |

#### **k. Formación e Inclusión para el Trabajo (Ciudad de Buenos Aires)**

[http://www.buenosaires.gob.ar/areas/des\\_social/economia\\_social/fit.php](http://www.buenosaires.gob.ar/areas/des_social/economia_social/fit.php)

El programa Formación e Inclusión para el Trabajo (FIT) tiene como objetivo principal la inclusión laboral y social de los sectores vulnerables de la población.

Específicamente, el programa se destina a jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años de edad que se encuentren en situación de desempleo, ocupación informal o subocupación formal. No pueden participar aquellos jóvenes que participen de otros programas con finalidades similares de la Nación, provincias, municipios o Ciudad de Buenos Aires.

El programa consta de dos etapas obligatorias, a saber: capacitación en un oficio (de manera semanal) y tutorías, que pueden desarrollarse de manera quincenal o mensual.

Los principales beneficios a los cuales acceden los participantes del programa son:

- ✓ Orientación laboral y apoyo en la búsqueda de empleo
- ✓ Formación y capacitación laboral
- ✓ Talleres de tutorías
- ✓ Becas. Mensualmente, se otorga un monto en concepto de beca a quienes se hallen inscriptos en los cursos de formación profesional y cumplan con la asistencia requerida

| Evaluación del programa según Criterios Seleccionados       | Bajo | Medio | Alto |
|---|------|-------|------|
| Esfuerzo presupuestario                                     |      | o     |      |
| Número de beneficiarios directos potenciales                |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con otras jurisdicciones públicas |      | o     |      |
| Necesidad de coordinación con el sector privado             |      |       | o    |

**4. Analizar las fortalezas y debilidades de tales experiencias nacionales, provinciales y municipales en perspectiva comparada al actual Programa Primer Paso provincial y los esfuerzos realizados por la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional en este sentido.**

En 1994 se lanzó el **Proyecto Joven Argentina** con el objetivo de mejorar la inserción laboral de los jóvenes vulnerables, lo que se configuró como la base de programas juveniles que integraban capacitación y empleo. Lo importante de este programa reside en el alto grado de involucramiento del sector privado, a través de las entidades capacitadoras.

En la actualidad, la Nación lleva adelante una gama de programas destinados a la población joven en búsqueda de lograr una mejor inserción laboral de los mismos. Entre ellos, cabe destacar el programa **Jóvenes con Más y Mejor Trabajo** y el programa Progresar.

El primero fue lanzado en 2008 e incluye varios aspectos que ya son desarrollados, de alguna manera, por el gobierno de la provincia de Córdoba. Ejemplo de esto es la orientación e introducción al mercado de trabajo, similar a la existente Guía Laboral, los cursos de formación profesional o el desarrollo de prácticas calificantes en ambientes de trabajo, análogo al Programa Primer Paso (PPP), todos llevados adelante a nivel provincial por la Agencia de Empleo y formación Profesional.

Sin embargo, Jóvenes incluye algunos elementos interesantes que se pueden incluir en una propuesta de mejora de las acciones realizadas por la provincia. Entre ellos se destacan: Talleres de Orientación e Introducción al Mundo del Trabajo, los cuales implican una instancia obligatoria y apuntan a orientar al joven en sus intereses y prioridades personales; Certificación de Competencias laborales, lo que permite evaluar y certificar las habilidades del joven, algo que se había destacado en el programa análogo llevado adelante

por México, mencionado en el apartado de programas internacionales; y el Apoyo a la Búsqueda de empleo e Intermediación laboral, las cuales son herramientas básicas que pueden ayudar a saltar los que muchas veces son obstáculos básicos a los que se enfrentan los jóvenes, sin necesariamente tener que pasar por todo el proceso integral de capacitaciones y pasantías.

Otra característica interesante del programa es la asignación estímulo monetaria, la cual no se conforma por un solo componente, como lo es actualmente la beca que compone el PPP, sino que la misma se ve fragmentada en diversos montos según las actividades en las que participe o saque provecho el joven.

Si bien la principal falencia del programa es su escala, esto puede deberse a la gran cantidad de acciones a coordinar en todo el territorio argentino, algo que podría salvarse al tratarse sólo de la provincia de Córdoba. Esto es así debido a la menor superficie que implica, así como también el hecho que la coordinación requerida involucra a un solo gobierno (el provincial), que puede incluir ocasionales acuerdos de cooperación con los municipios.

El **Progresar**, por su parte, busca incentivar la educación formal de los jóvenes mediante una contribución económica a aquellos jóvenes que deseen continuar o reanudar sus estudios. Si bien el programa apunta al objetivo de mejorar la situación de los jóvenes Ni Ni, brindándoles las herramientas u oportunidades para insertarse en el mercado laboral, se pueden discutir los elementos que plantea el programa para tal fin. Ejemplo de ello son los instrumentos de promoción (los \$600 mensuales) y de condicionalidad exigidos (como por ejemplo, si corresponde demostrar la mera asistencia a centros educativos o imponer condicionalidades basadas en evaluaciones de rendimiento académico en los mismos). A esto se suma la escasa atención puesta sobre los incentivos que, eventualmente, podría generar el programa sobre los jóvenes y sus familias, tanto por un rudimentario instrumento de control de la asistencia a centros educativos, como por dar lugar a que se “relajen” situaciones de empleo informal en este conjunto poblacional.

En este contexto, el incentivo monetario, que si bien es de gran utilidad para quienes se encuentren en una situación en la cual su condición de ingresos no le permita seguir estudiando, no apunta directamente los causales de la problemática de los Ni Ni, y tampoco a una estrategia de inclusión a través de canales alternativos a los ya existentes. Respecto a esto, el enfoque del Plan Jóvenes era diferente, ya que articulaba con la inserción en el mercado laboral a través del desarrollo de prácticas en ambientes de trabajo e intermediación laboral.

De manera similar, el Primer Paso cordobés comprende prácticas rentadas en empresas, además de los cursos de formación profesional que ofrece la Agencia de Empleo. En este marco es que el presente estudio apunta a realizar una propuesta de un programa integral para los jóvenes, que articule capacitación y prácticas laborales.

A nivel de provincias, se encuentran diferentes programas que apuntan a la inserción laboral de los jóvenes, ya sea a través de capacitaciones profesionales, becas o programas de empleo.

El **Programa Primer Empleo** de La Pampa, cuenta con una modalidad que articula 6 meses de capacitación con 6 meses de empleo, articulación a la que apunta la propuesta de mejoras en el Primer Paso aplicado en Córdoba. Sin embargo, el bajo alcance que ha tenido en los años de vigencia puede estar mostrando falencias en la etapa de implementación, tanto en la focalización de los jóvenes objetivo, como en las estrategias de comunicación o incluso en los incentivos a la participación del sector privado. En la misma línea, pero apuntando al empleo independiente, el **Programa Primer Emprendimiento**, también de La Pampa brinda apoyo, tanto financiero como de asesoramiento técnico, para quienes deseen iniciar una empresa propia.

En el caso del **Iniciar** de Mendoza, el principal elemento innovador es que el estado provincial aporta \$1000 del salario del joven, mientras que del resto debe hacerse cargo la empresa contratante, lo que da cuenta que es un programa que apunta al compromiso del sector privado. El segundo elemento destacable es el hecho que todo el proceso, tanto de preselección del joven como de contratación y confirmación por parte de la empresa, se hace on line a

través de internet, lo que facilita la adhesión de jóvenes y empresas que se encuentran alejadas de las dependencias gubernamentales.

El programa **Oportunidad**, de la provincia de Santa Fe, cuenta con un enfoque similar (capacitación + práctica laboral), que además exige entre sus requisitos “cierto grado de voluntad” de concluir el programa o “cierto grado de posibilidades personales” de hacerlo. Dada la dificultad de evaluar y medir tales exigencias, sería bueno tomar un enfoque en el que el programa incluya tutores y/o acompañamiento personalizado que le permita a los participantes finalizar el programa, a pesar de su situación personal o familiar, mejorando así las oportunidades de los jóvenes provenientes de sectores más vulnerables.

El programa **Tigre Educa** se encuentra en el grupo que apuntan a la capacitación para el trabajo, y lo que se desea destacar en primer lugar es el relevamiento de la situación personal del joven antes de ser incluido en el programa. Esto permite no solo focalizar las becas otorgadas, sino también realizar un seguimiento del desempeño del joven e incluso la asignación de un tutor o asistente social en caso que se identifique necesario, apuntando al objetivo que se mencionaba en el programa anterior. En segundo lugar, es interesante el hecho de que se planteen horas de voluntariado como forma de retribución al municipio; esta es una herramienta que se podría incluir en la propuesta integral para el caso de Córdoba, donde los beneficiarios de las Becas Académicas otorgadas por la Agencia de Empleo y el Ministerio de Educación deban brindar apoyo escolar para quienes encuentren dificultades en terminar la escuela secundaria, o participar en forma de líderes en los Clubes Juveniles, tal como se comentó en la sección 2.

En la línea de cursos de capacitación profesional se encuentran los dos programas relevados en la Ciudad de Buenos Aires, y el programa Formación para el Trabajo de Santa Fe. En el caso de CABA, se presenta un programa exclusivamente dedicado al asesoramiento en la búsqueda laboral, la **Red Empleo Joven**. En el marco de este programa se ofrecen talleres de orientación laboral, y una herramienta que puede resultar muy útil, que es el asesoramiento en el armado del CV, además de brindarles consejos o asesoramiento para tener en cuenta al momento de acudir a una entrevista. Como se mencionó con anterioridad, este tipo de herramientas son básicas en

un programa que apunte a la inclusión laboral, que incluso puede funcionar como un módulo auxiliar, al que puedan recurrir los jóvenes sin necesariamente exigirles el paso por todo el proceso de capacitación y práctica laboral.

#### **5. Estudiar el contexto local y analizar los desafíos pendientes en materia de promoción del desarrollo juvenil en la provincia.**

En la presente sección se analiza la situación de los jóvenes en Argentina, en un contexto internacional y regional, para luego realizar una caracterización más detallada a nivel provincial.

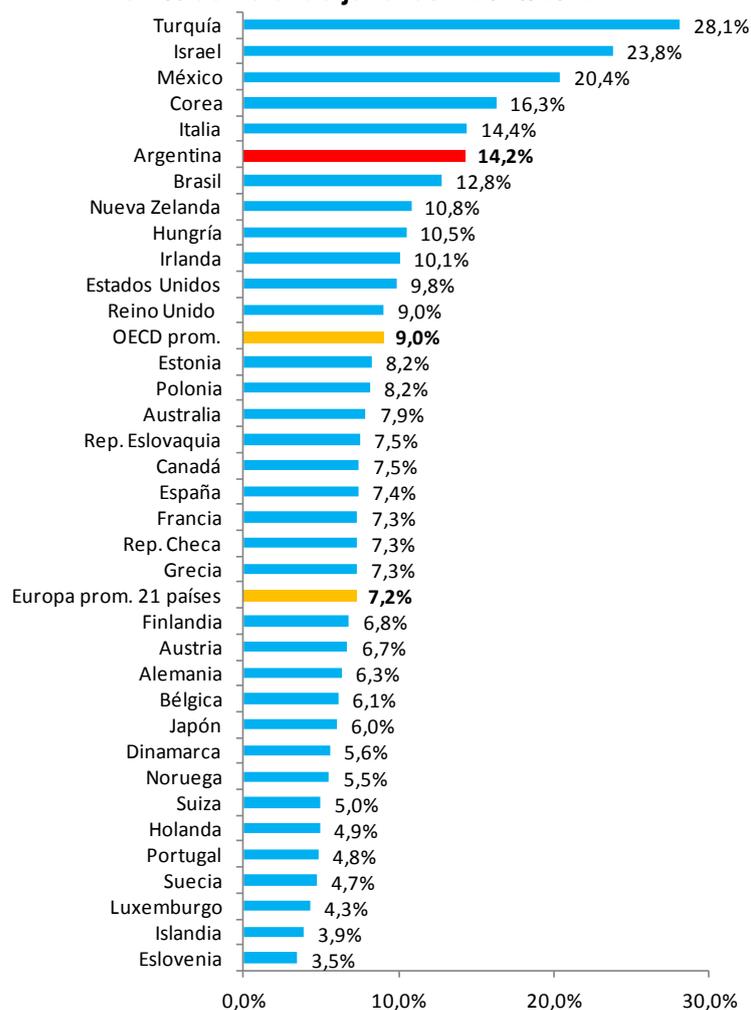
Al analizar la situación de los jóvenes a nivel internacional se puede encontrar grandes diferencias entre la situación respecto a esta problemática en los países centrales y en América Latina. A su vez si se analiza la situación dentro de América Latina se hallan disparidades importantes entre políticas formuladas y los resultados obtenidos en cada país, en la búsqueda de la mitigación de este problema.

Si se compara a Argentina con los países que poseen un mayor grado de desarrollo (países miembros de la OECD) y teniendo en cuenta al grupo etario de jóvenes de 15 a 29 años de edad y su correspondiente situación educativa y laboral podemos observar que Argentina se encuentra entre los países donde la problemática se encuentra más arraigada.

La estadística compara la incidencia entre países de jóvenes que no estudian, no trabajan, ni buscan trabajo (jóvenes Ni Ni), dentro del rango etario considerado. Este indicador da cuenta de que, para el año 2012, un 14,2% enfrentaban este inconveniente, cifra que duplica al promedio observado en los países europeos para el 2010 (7,2%).

En relación a otros países latinoamericanos, el porcentaje de jóvenes Ni-Ni en Argentina resulta superior al de Brasil (12,8%), pero se ubica por debajo del caso de México (20,4%). Las diferencias en los porcentajes presentados por los países latinoamericanos con respecto a los observados en los países europeos, dan cuenta de la existencia de problemas estructurales que afectan de manera directa las oportunidades laborales de los jóvenes, así como también el nivel de estudio que logran alcanzar los mismos.

**Jóvenes de 15 a 29 años que no estudian, no trabajan ni buscan trabajo en % del total de jóvenes – 2010/2012**



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EPH – INDEC y Education at a Glance (OECD).

De acuerdo a los datos antes mencionados la inadecuada inserción laboral de los jóvenes y el problema de inactividad de los mismos preocupan en la Argentina, ya que de acuerdo a las tendencias demográficas, si no se aplican medidas que tiendan a morigerar este comportamiento, el problema seguirá creciendo. Además, no solo preocupa por la situación de los jóvenes en sí mismos, sino que también esta problemática demuestra que no se están aprovechando oportunidades para generar más y mejores entornos productivos para así ubicar al país niveles de competitividad similares a los internacionales.

Las debilidades en materia de formación de los jóvenes evidenciadas en los últimos años y en ciertos casos el limitado acceso a la información que poseen reducen en gran magnitud la posibilidad que tienen de conseguir o conservar empleos de buena calidad en el sector formal. Por estos motivos es

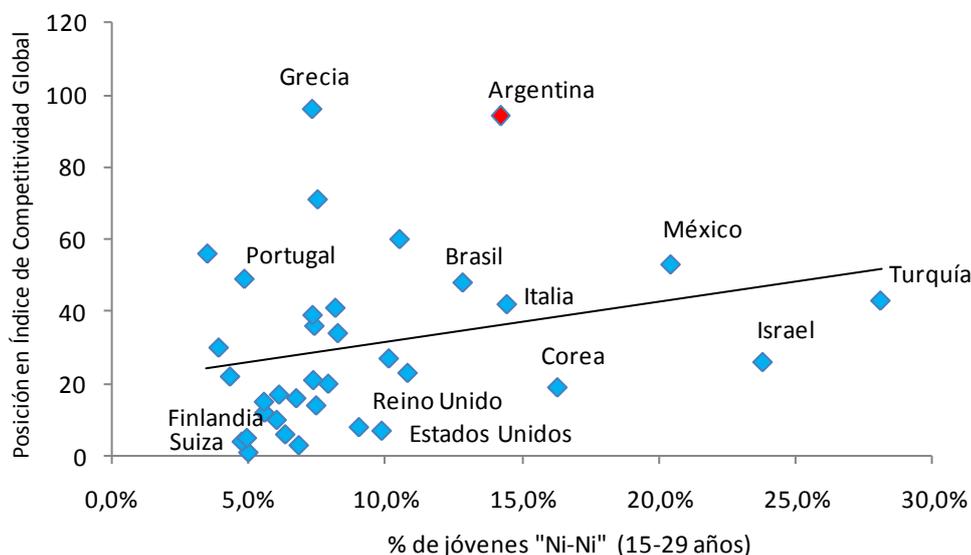
indispensable atender la problemática, la cual atenta contra la generación de recursos formales y productivos. Si la situación continúa agravándose, la Argentina en un futuro no muy lejano evidenciará un bajo nivel de acumulación de capital humano, cuando tradicionalmente ha sido un caso positivamente destacado en la región, en esta materia.

Para atender el problema de los jóvenes en el mercado laboral, los gobiernos de América Latina han implementado una amplia variedad de políticas y programas para así promover el desarrollo juvenil y evitar comportamientos riesgosos entre éstos. En contraposición los países centrales afrontaron el problema del desempleo juvenil con importantes sistemas indemnizatorios.

Es importante destacar que en los países centrales a pesar de haber evidenciado tiempos de recesión y sin haber implementado una gran cantidad de políticas o programas que atiendan el problema de los jóvenes, por medio de la información que brindan los datos, se observa que han podido controlar la proporción de los jóvenes con problemas de inserción social. Una de las principales causas de este resultado positivo puede asociarse a la fortaleza institucional que presentan estos países.

Al analizar la fortaleza institucional de los países por medio del “Índice de Competitividad Global” elaborado por el Foro Económico Mundial entre 144 países, la Argentina no muestra resultados alentadores en cuanto a tal indicador ya que se ubica en el puesto 94 mientras que Chile se ubica en el puesto 33º y Brasil en el 48º. No sólo esto demuestra la escasez de instituciones rígidas en Argentina que orienten y lleven a cabo políticas adecuadas, sino que además se observa que este indicador presenta una estrecha correlación con la proporción de jóvenes NI-Ni que poseen los países, evidenciado de esta forma el agravamiento de la problemática de los NI-Ni en el país. Aquellos países mejor posicionados en el ranking poseen una menor proporción de jóvenes con problemas de inserción social.

**Índice de Competitividad Global e incidencia de “Ni-Ni” entre jóvenes de 15 a 29 años  
(En % del total de jóvenes – 2010/2012)**



*Fuente: Global Competitiveness Report – World Economic Forum, OECD y EPH-INDEC.*

Si los problemas de inserción social de los jóvenes no son atendidos con prioridad en la Argentina, la combinación de los indicadores nombrados se agravará en un futuro debido a que la cantidad de jóvenes se encuentra en expansión y aún más, se agravarán los problemas de competitividad de los recursos humanos en relación al resto de los países.

Como se mencionó anteriormente la preocupación internacional por la problemática de los jóvenes implicó que en los últimos años se lleve a cabo la formulación de una gran cantidad de políticas y programas orientados a contener y revertir esta situación. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo da cuenta de que entre las 20 estrategias activas más innovadoras para promover el desarrollo juvenil, 17 provienen de países latinoamericanos y tan solo 3 son europeas.

En función del posicionamiento de Argentina en cuanto a la problemática y en vista de que en los últimos años no se han evidenciado mejoras, se analizaron y relevaron diferentes experiencias nacionales e internacionales, con el objetivo de luego formular y proponer una variedad de políticas y programas que conformen una estrategia integral de contención y desarrollo

juvenil. De poder ser implementada, estas políticas que buscan no sólo el beneficio directo de los jóvenes, sino también mejorar la eficiencia de las acciones llevadas adelante por el Estado, a través de la coordinación y el trabajo conjunto entre las diferentes áreas de gobierno afectadas, pueden proporcionar el herramental necesario para que los jóvenes logren insertarse en entornos productivos formales. De esta forma, se busca lograr mejores resultados en cuanto a la situación que presentan los mismos ya que constituyen una fuente de suma importancia para el posterior desarrollo del país.

### **El problema de los jóvenes a nivel local**

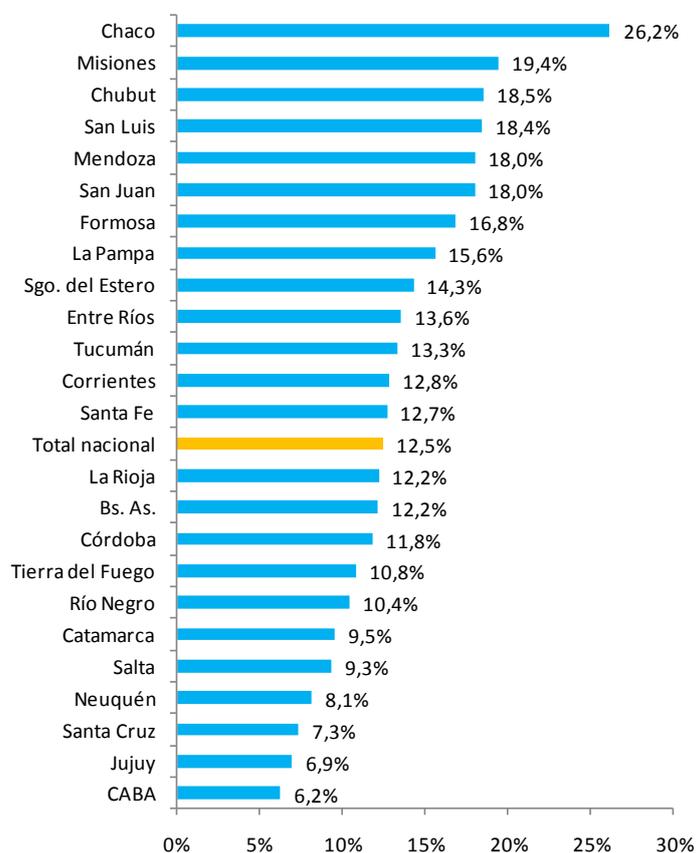
Como se vio anteriormente, la situación de Argentina en materia de jóvenes respecto a la de países de la OECD no es particularmente favorable. No obstante, una mirada más detallada de los datos disponibles de América Latina, hace suponer que su situación no se aleja del contexto regional, con un porcentaje de jóvenes Ni Ni levemente superior al de Brasil pero por debajo del nivel de México.

A nivel nacional, y de acuerdo a datos del segundo trimestre de 2013, existen 3,3 millones de jóvenes de entre 14 y 25 años con problemas de inserción social, siendo estos: Ni Ni, desocupados (que se encuentran buscando trabajo) o empleados en un puesto de trabajo de carácter informal. Aquellos que se podrían considerar más vulnerables, es decir los Ni Ni y quienes se encuentran en situación de desempleo representan el 20% del total de jóvenes en el país.

Si bien este es el total nacional, el problema presenta diferencias regionales importantes. El siguiente gráfico presenta información comparada entre provincias, con una brecha en incidencia de jóvenes Ni Ni (entre los 14 y los 25 años de edad) que va desde un 6,2% del total de jóvenes de dicho rango etario en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires hasta el preocupante 26,2% presente en la provincia de Chaco.

En este comparativo, la provincia de Córdoba aparece dentro del conjunto de provincias con menor incidencia de la problemática, la cual alcanza al 11,8% de sus jóvenes.

**Jóvenes de 14 a 25 años que no estudian, no trabajan ni buscan trabajo por provincia en % - II Trimestre de 2013**

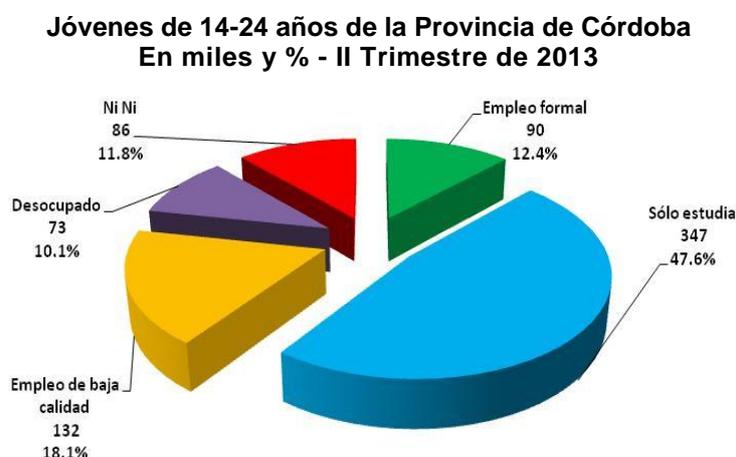


*Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EPH – INDEC.*

De todas maneras, el problema “global” encuentra en Córdoba a unos 291 mil jóvenes (18,1% del total de jóvenes de entre 14 y 25 años) con problemas de inserción social, sea por la vía educativa (abandonaron sus estudios) o laboral (se emplean en forma precaria e informal, están en condición de desempleo ó se encuentran excluidos de la fuerza de trabajo – inactivos laboralmente). Esto indica una proporción cercana al 21,8% de jóvenes con tales problemas de inserción social.

Este conjunto puede desglosarse entre unos 132 mil jóvenes que encontrándose ocupados sólo han logrado alcanzar empleos informales y precarios, más 73 mil jóvenes desocupados y los ya mencionados jóvenes Ni

Ni, situación en la que se encuentran otros 86 mil jóvenes (11,8%). Si se quiere, estos últimos configuran el estrato que, a priori, enfrentan condiciones más dificultosas para progresar favorablemente en su trayecto hacia la adultez.



*Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EPH – INDEC.*

Vale aclarar que estas proporciones pueden diferir de acuerdo al segmento de edad que se tome, información clave a la hora de diseñar políticas públicas orientadas a atacar este problema.

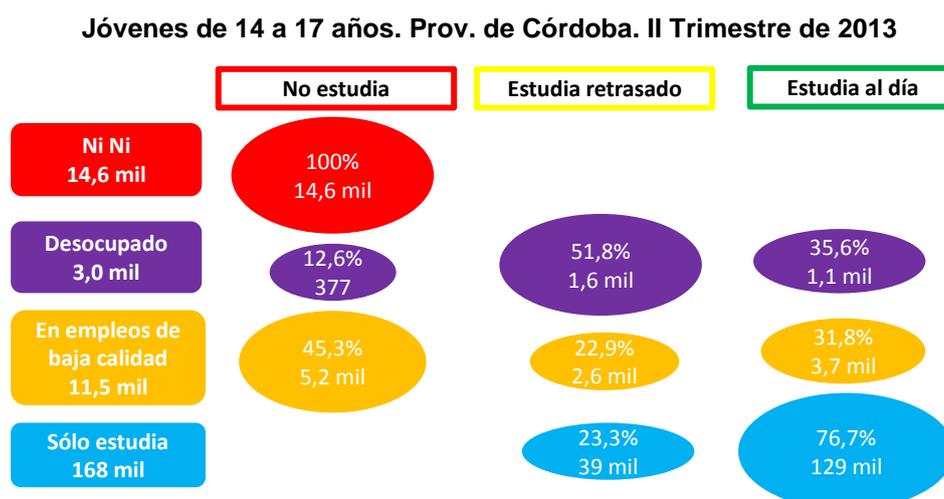
Así, mientras a nivel nacional los Ni Ni representan el 7% de los adolescentes de 14 a 17 años, ese porcentaje se duplica en los jóvenes de entre 18 y 25 años (15%). Para el caso de Córdoba, si bien el porcentaje de Ni Ni entre los adolescentes es similar al total nacional, en el siguiente rango etario la proporción asciende a 13,5%. Algo parecido ocurre con la totalidad de los jóvenes (18-25 años) con problemas de inserción social, mientras en el país representan el 52,2% de ese segmento poblacional, en Córdoba son el 49,5%.

Esto puede estar reflejando los resultados de las políticas “pro-joven” implementadas por el gobierno provincial, como por ejemplo el Plan Primer Paso, promoviendo ayudar a que los jóvenes obtengan su primer empleo en empresas, de manera subsidiada por el Estado y adquieran así una mayor experiencia en el mercado laboral.

Sin embargo, mientras el 14,7% de los adolescentes (14-17 años) de la provincia de Córdoba tiene problemas de inserción social, la cifra asciende a casi el 50% de los jóvenes en el siguiente rango etario (18-25), totalizando

unos 292 mil jóvenes en situación desfavorable. Esta imagen tiene una coherencia, dictada por el hecho de que los primeros aun encuentran contención en la escuela media, mientras que el resto debe enfrentarse a la sociedad por sí mismo.

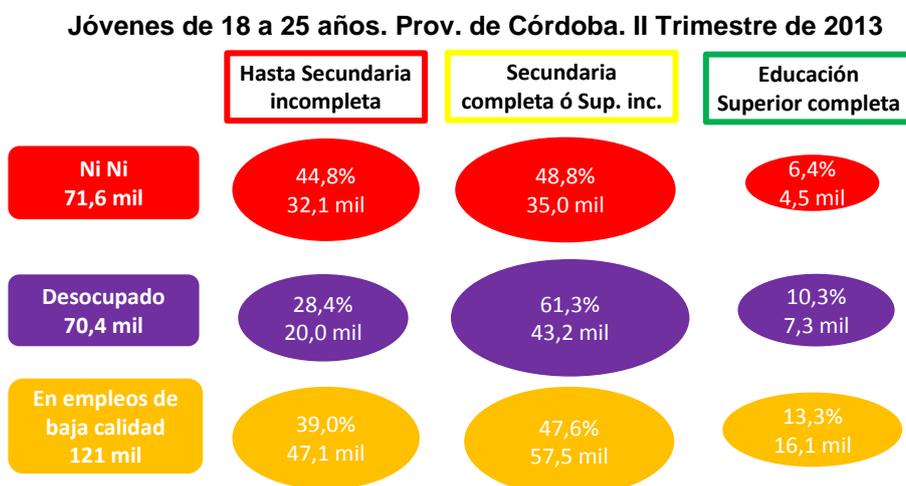
Esta caracterización se puede profundizar aun más, si se analiza la situación educativa de cada grupo. Entre los adolescentes desocupados (unos 3 mil), existe un 12,6% que no estudia mientras que el resto se encuentra al día con su educación formal o se encuentra retrasado en la misma (51,8%), pero no ha abandonado sus estudios. En cambio, entre quienes se encuentran en un empleo de baja calidad (11,5 mil chicos), la mayoría (45,3%) ha abandonado la escuela. Este comportamiento es contraproducente en el desarrollo del joven, ya que al no haber finalizado sus estudios, será más dificultoso que pueda acceder luego a un empleo de calidad.



*Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EPH – INDEC.*

Entre los jóvenes, la caracterización se orienta al nivel educativo alcanzado. Para los Ni Ni (que suman 71,6 mil), los jóvenes se encuentran repartidos entre quienes no finalizaron la escuela media (44,8%) y los que sí lo hicieron, aunque no han progresado en la educación superior (48,8%). Entre los desocupados en cambio, la mayor concentración se encuentra en este último segmento, con el 61,3% de los 70,4 mil jóvenes que componen este grupo. Adicionalmente, 28,4% de los jóvenes que se encuentran buscando trabajo no han finalizado la escuela secundaria.

Algo similar ocurre entre quienes se encuentran empleados en puestos de baja calidad, aunque aquí comienza a tomar más relevancia quienes han finalizado una educación superior, representado el 13,3% del segmento (16 mil jóvenes aproximadamente).



*Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EPH – INDEC.*

Esto plantea un gran desafío para quien se encuentre delante del diseño de políticas públicas, pero también marca los grandes lineamientos o etapas a seguir. Por un lado, se debe impedir que los chicos abandonen la contención de la escuela media, permitiéndoles así finalizar sus estudios para mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral, y por otro, se debe fomentar las condiciones para que quienes ya están en condiciones de hacerlo, puedan obtener un empleo productivo o se capaciten con el fin de obtener el mismo.

Sin embargo, se pueden establecer prioridades según cuál sea el entorno del joven y la necesidad de apoyo estatal que necesite. Entre los Ni Ni y desocupados se encuentran aproximadamente 55 mil jóvenes en situación de pobreza, de los cuales 30 mil no han terminado la escuela secundaria, componiendo así el grupo más vulnerable.

Luego se encuentran quienes en situación de pobreza han terminado la escuela media o quienes no la han terminado, pero no son pobres. Este grupo sin embargo alberga dos necesidades diferentes, el primero necesita de un entorno favorable, donde insertarse laboralmente, mientras que el segundo

necesita además la educación y capacitación necesarias para aspirar al mercado laboral.

### **Programas Impulsados por la Provincia de Córdoba**

La provincia de Córdoba cuenta en la actualidad con programas destinados a la formación e inserción de los jóvenes en la sociedad. Sobre estos programas, y la evidencia internacional, se ha desarrollado la propuesta efectuada. En la presente sección se detallarán los programas provinciales relevantes. Estos programas son desarrollados por diferentes reparticiones del gobierno provincial, a saber: Agencia Córdoba Joven, Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional y Ministerio de Educación, en conjunto con otras agencias o ministerios (Ministerio de Desarrollo Social, Agencia Córdoba Deportes, entre otros).

La Agencia Córdoba Joven lleva adelante un plan integral, denominado Me Gusta Córdoba Joven. En el marco de dicho plan se desarrollan diversos programas, de los cuales luego se detalla uno, que es considerado base para la propuesta de Clubes Juveniles. Además del programa detallado, en el marco del plan, se realizan programas destinados a fomentar el cuidado del ambiente por parte de jóvenes (Programa Todo Verde), a incentivar el arte y cultura, favoreciendo a artistas jóvenes de la provincia (Programa de Arte, Cultura y Shows + Editorial) y los deportes (Programa Club de Ruedas).

#### **1) Programa Espacio Córdoba Joven**

<http://www.cba.gov.ar/programa-espacio-cba-joven/>

Se trata de lugares (Clubes Juveniles, Clubes por agrupación religiosa, partidos políticos) donde los jóvenes realicen acciones orientadas a sus pares. Estos espacios permiten a los jóvenes insertarse en la sociedad, no sólo de manera laboral sino también en actividades recreativas y deportivas, que a su vez le permitirán generar una red de relaciones que facilita el intercambio de experiencias con otros jóvenes.

El programa busca fomentar y colaborar con el trabajo de grupos de jóvenes y realizar actividades con la participación y coordinación de estos grupos en sus contextos de incidencia. Por otra parte, también se busca

generar vínculos con organismos estatales para definir estrategias para el tratado de problemas de salud juvenil (prevención de drogas, trastornos alimenticios, etc.).

El programa incluye seis (6) proyectos que se extienden a lo largo de diferentes áreas, de manera tal de incentivar a la mayor cantidad de jóvenes posibles a participar. Dichos proyectos son:

- ✓ Juntos, que espera formar 1.500 adultos en talleres de memoria y formación corporal conducidos por jóvenes profesionales.
- ✓ Mi Cepillo de Dientes: El proyecto consiste en brindar charlas de capacitación y talleres para concientizar a niños y padres en lo referente a limpieza y cuidado bucal en los cuales, además de información, se les otorga un kit de higiene dental. Los talleres son brindados por profesionales en el tema y se desarrollan a lo largo de las localidades de la provincia. Se espera que este proyecto llegue a 2 mil niños de la provincia.
- ✓ Jóvenes Solidarios
- ✓ Manos para la Salud, que consiste en informar a los jóvenes acerca de cómo prevenir enfermedades de transmisión sexual, cómo llevar una alimentación nutritiva y otros temas referentes a la importancia de llevar una vida saludable. El proyecto espera concientizar a 20 mil jóvenes.
- ✓ Talleres de Formación y Producción Artística, que serán desarrollados por cincuenta (50) instituciones de la provincia que orienten sus actividades a la población joven.
- ✓ Proyecto Incentivo Multiplicar, que espera alcanzar a trescientos (300) jóvenes de la provincia.

La Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional desarrolla, principalmente, tres programas, a saber: Guía Laboral, Becas Académicas y Programa Primer Paso. Tales programas serán explicados a continuación.

## **2) Programa Primer Paso**

<https://programasdeempleo.cba.gov.ar/Ppp>

El programa se encuentra destinado a jóvenes entre dieciséis (16) y veinticinco (25) años, a discapacitados y transplantados de hasta cuarenta y nueve (49) años (éstas personas ingresarán en un cupo especial, al igual que las empresas de sectores más vulnerables del norte y oeste de la provincia), que se encuentren desocupados y tengan domicilio en la provincia. El principal objetivo del programa es lograr que los jóvenes que no poseen empleo ni experiencia laboral puedan acceder a su primer empleo.

Se trata de un programa que ya había sido llevado a cabo por el gobernador De la Sota en el año 1999, en el cual se logró insertar a más de 10 mil jóvenes en el mercado laboral formal. Además, se desarrolla en el marco de otros programas de ayuda a los jóvenes, como el boleto educativo gratuito y las becas académicas.

La selección de los beneficiarios se hace mediante sorteo entre los inscriptos aptos. El sueldo a cobrar por los beneficiarios es, actualmente de \$1.500, los cuales son abonados en su totalidad por el estado provincial. Dicho importe es cobrado por los beneficiarios mediante una tarjeta de débito del Banco de Córdoba, la cual les es entregada al comenzar el trabajo.

La última convocatoria fue realizada a fines del año 2013. Se inscribieron más de 28 mil jóvenes y se otorgaron 5 mil beneficios. Quienes salieron sorteados comenzaron su actividad laboral el mes de febrero del presente año.

### **3) Programa Becas Académicas**

<https://programasdeempleo.cba.gov.ar/Becas>

El programa se encuentra dirigido a los estudiantes egresados del Ciclo de Especialización del nivel secundario de escuelas de la provincia (públicas o privadas), que cuenten con los mejores promedios y que se inscriban en carreras universitarias o terciarias relacionadas a los sectores productivos que se consideran prioritarios, a saber: informática, metal-mecánica, turismo y hotelería, alimentación, salud y educación. El principal objetivo es promover el ingreso y la permanencia de dichos jóvenes en el nivel universitario o terciario.

El monto de la beca varía según el tipo de carrera de que se trate. Para las carreras de grado universitarias será de \$1.500 por mes y para las carreras

terciarias será de \$1.000 mensuales. En ambos casos, el beneficio se extiende por la duración oficial de la carrera. El monto correspondiente es abonado mediante una caja de ahorro en el Banco de Córdoba a mes vencido. Además, se habilita al beneficiario una tarjeta para realizar extracciones, la cual cuenta también con otros beneficios.

No se otorgan becas para todas las carreras, sino que existe un listado de “carreras habilitadas” disponible en la web. Sin embargo, de no estar habilitada la carrera, el postulante puede sugerirla y la Agencia decidirá si otorga o no el beneficio.

El programa se desarrolla desde el año 2012 y, hasta el momento se han visto beneficiados 4.500 jóvenes, a lo cual se suman 2.500 nuevas vacantes durante el año 2014, lo cual dará un total de 7 mil beneficiarios en tres años. Las vacantes para este año se dividen en 1.000 cupos para carreras universitarias, 1.000 para carreras terciarias y 500 para enfermería.

La inscripción como postulante se realiza vía web, luego de la cual se le otorga, a cada postulante, un código único para el seguimiento posterior de su situación. Seleccionados los candidatos aptos, se realiza un orden de mérito de acuerdo al promedio del último periodo secundario, que será utilizado para cubrir los cupos vacantes. No podrán ser beneficiarios del programa aquellos que adquieran algún otro tipo de beneficio social o sean beneficiarios de otro programa social de ejecución nacional, provincial o municipal, excluyendo la Asignación Universal por Hijo (AUH).

Para sostener el beneficio, los jóvenes que poseen beca deben cumplir con ciertas condiciones, a saber: aprobar 75% del grado de avance y mantener un promedio igual o mayor al de la cohorte de su carrera.

#### **4) Guía Laboral**

<https://programasdeempleo.cba.gov.ar/Home/GuiaLaboral>

Se trata de una guía con la información necesaria para salir al mercado laboral, como por ejemplo, donde buscar empleo, como realizar un currículum vitae y como desarrollarse en una entrevista laboral.

Es una herramienta online a la cual pueden acceder todos los jóvenes que desean incorporarse al mercado laboral formal y sirve como una primera ayuda acerca de cuestionamientos o dudas que surgen en los diferentes aspectos a tener en cuenta al momento de comenzar a buscar empleo.

La guía consiste de nueve (9) capítulos, en los cuales incluye una introducción acerca de qué es el trabajo, como realizar un proyecto de vida y proyecto ocupacional, información acerca de las oportunidades laborales existentes y herramientas para darse a conocer (currículum vitae y entrevista profesional). Además, brinda información acerca de los programas Primer Paso y Becas Académicas.

A lo largo de la guía se le presentan actividades y ejercicios al joven para ir avanzando en su búsqueda laboral y perfeccionarse para el momento de enfrentarse a entrevistas laborales y otros momentos significativos en el proceso de selección.

El Ministerio de Educación también desarrolla programas destinados a la formación de los jóvenes para que estos luego puedan construir el futuro deseado, dado que la educación es un elemento clave para que los jóvenes puedan alcanzar sus objetivos futuros. Entre los programas llevados adelante por el ministerio, es de especial importancia para la propuesta el programa denominado “14-17 otra vez en la escuela”.

Además, desde el ministerio, se otorgan becas para el nivel medio y se desarrollan programas destinados a las escuelas (Programa de Fortalecimiento Administrativo y Programa Más y Mejor Escuela) y a tratar temas sanitarios que conciernen en la actualidad, como el dengue.

#### **5) Programa 14-17 otra vez en la escuela**

<http://www.cba.gov.ar/programa-14-17-otra-vez-en-la-escuela/>

Se encuentra destinado a jóvenes entre catorce (14) y diecisiete (17) años, que acrediten haber concluido la educación primaria y no se hallen matriculados durante el año inmediato anterior a la aplicación del programa en ningún curso de nivel secundario.

El programa comenzó a realizarse en 2010 y busca desarrollar propuestas escolares para que los jóvenes destinatarios se incluyan a la escuela para completar la educación secundaria y formación para el mundo del trabajo. Al ingresar, el programa le reconoce a cada joven las asignaturas cursadas y aprobadas por el mismo en la secundaria.

Específicamente, los objetivos del programa son los siguientes:

- ✓ Identificar a los jóvenes que no iniciaron o abandonaron la educación secundaria
- ✓ Acompañar en procesos de inclusión escolar de los jóvenes y sostener sus trayectorias escolares, ofreciéndoles una propuesta educativa diferenciada (régimen de escolaridad flexible) equivalente en conocimientos a la que brinda la educación secundaria y formación laboral
- ✓ Tratar las condiciones de los jóvenes que ponen en riesgo su permanencia en la escuela.

La etapa formativa del programa se constituye de treinta y un (31) espacios curriculares, de los cuales veintiocho (28) son cursos obligatorios y tres (3) son cursos complementarios. Los cursos se extienden sobre todas las áreas que se brindan en las escuelas secundarias (lengua, matemáticas y ciencias exactas, ciencias naturales, ciencias sociales, arte, inglés, ética, etc.). Además, se cuenta con cursos de formación ciudadana y laboral, a saber: Ciudadanía y Participación, Formación para la Vida y el Trabajo y Formación Laboral. Los cursos obligatorios se concentrarán en tres jornadas semanales, con una duración de cuatro (4) horas por día. Los días restantes se dedicarán a cursos complementarios y tutorías de apoyo.

Aprobados todos los cursos obligatorios y dos de los tres complementarios, se le otorga al joven el título de Bachiller orientado en Ciencias Sociales.

Además de la formación que otorga el programa, se brindan recursos complementarios para sostener la escolarización. Dichos recursos incluyen asistencia alimentaria en horario escolar, becas estudiantiles, materiales de estudio impresos y digitales y salud escolar.

Finalmente, es importante destacar la existencia del boleto educativo gratuito, dado que esta herramienta constituye una ayuda social a los jóvenes que participen de los programas educativos mencionados. Pueden acceder al boleto gratuito estudiantes de nivel primario, secundario y terciario o universitario, así como también docentes y no docentes que desarrollen su trabajo en alguna institución educativa.

**6. Evaluar diferentes alternativas de readaptación del Programa Primer Paso en base a experiencias internacionales estudiadas y antecedentes históricos de propuestas de desarrollo juvenil en Argentina, las particularidades del entorno local y oportunidades reales de instrumentación de modificaciones al programa, así como también respecto al estudio de estrategias que pudieran aplicarse de manera complementaria al mismo.**

En la presente sección se analizará la posibilidad de aplicar los programas nacionales e internacionales estudiados en las secciones precedentes, a la provincia de Córdoba. A su vez, se discutirán ideas acerca de en qué manera estos programas podrían ser aplicados en el marco una estrategia integral para insertar en la sociedad a los jóvenes que se hallen en situaciones de vulnerabilidad, teniendo presente la labor que ya se está llevando a cabo desde los programas vigente a nivel provincial.

Como ya fue mencionado, se han constituido tres pilares centrales sobre los que se realiza la propuesta de proyectos a aplicar. Estos tres pilares son: A) Empleabilidad, B) Educación y Capacitación y C) Integración Ciudadana.

Abarcando conjuntamente las áreas de Primer Empleo y Educación y Capacitación, se encuentran los programas de aprendices, tales como aquellos denominados “Programa Mi Primer Empleo” y la Estrategia Emplate desarrollada en Costa Rica.

Por ejemplo, los programas denominados “Programa Primer Empleo”, desarrollados en Ecuador y Honduras, refuerzan la idea de una intervención estatal en fomentar la contratación de jóvenes por parte de las empresas, a modo de pasantía remunerada. Por otro lado, los programas de aprendices, aplicados en Brasil, Chile y Colombia de manera nacional, con resultados positivos en todos los casos, van un paso más allá incluyendo una red de

capacitación que permita a los jóvenes adquirir los conocimientos y aptitudes para insertarse mejor en el mercado laboral.

En la actualidad, la provincia de Córdoba lleva adelante un programa de primer empleo, conocido como Programa Primer Paso o PPP, así como también desarrolla acciones de formación profesional. Es por esto que la presente propuesta consiste entonces en modificar el programa que ya es llevado a cabo para abarcar mejor las necesidades de los jóvenes, complementando y ampliando el programa de primer empleo ya existente en la provincia, de manera tal que se incluyan también capacitaciones, programas de certificación de competencias y premios al aprendizaje.

Se considera que un programa que forme jóvenes, tanto en capacitación teórica como práctica ayudará a su inclusión en la sociedad, influyendo directa o indirectamente sobre los tres pilares mencionados.

No debe dejar de tenerse en cuenta los diversos aspectos de la realidad local para realizar una adecuada recomendación de adaptación al programa y lograr así mayores niveles de aceptación. No obstante esto, el eje principal de la propuesta consiste en una etapa de formación profesional y otra de prácticas profesionales. El joven beneficiario ingresa en el programa “Primer Empleo” y comienza con una primera etapa “Formación Profesional”, que incluye formación presencial y a distancia y formación en talleres móviles. Luego, los participantes pueden realizar la práctica laboral en una empresa, que puede incluir el beneficio del Boleto Educativo, además una beca mensual a modo de remuneración.

La innovación que se plantea además, es que esta beca no sea pagada en su totalidad por el Estado (como lo es actualmente) sino que una parte sea aportada por las empresas participantes que contraten jóvenes para trabajar en sus instalaciones.

Adicionalmente, la Estrategia Empléate de Costa Rica es una estrategia muy completa que brinda resultados positivos. Para la provincia de Córdoba, se propone tomar de dicha estrategia, la denominada “Ventanilla Empléate”, la cual se desarrollaría en el marco de la Red de Centros de Información Juvenil y

el Programa Clubes Juveniles. Esta ventanilla estaría orientada a brindar información a los jóvenes sobre los diversos programas a su alcance, incentivando la educación y capacitación, y podría a su vez funcionar como bolsa de trabajo en el marco del Primer Empleo, entre los jóvenes participantes y las empresas interesadas, facilitando así el acceso al mercado laboral.

Las ventanillas, además de encontrarse en lugares físicos, como pueden ser municipalidades de las distintas localidades o algún otro lugar que se considere de fácil acceso, deberán tener amplia presencia en la web y redes sociales, lugar al cual los jóvenes ingresan constantemente. Dado el incremento de la participación en dichas redes, no sólo de la Agencia de Empleo, sino del gobierno provincial y sus diversas reparticiones en general, se podría explotar en gran medida la estrategia de Ventanilla Empléate de manera on-line.

Por otra parte, dentro del pilar Educación y Capacitación se enmarcan el programa de competencias mexicano, el programa de Jóvenes del Bicentenario chileno y el programa Tigre Educa desarrollado en el partido de Tigre, provincia de Buenos Aires.

Dentro de la propuesta, se busca adaptar el Sistema Nacional de Competencias llevado a cabo en México, creando un Sistema de Certificación Provincial de Competencias, que funcione de forma similar al primero. Se crearía en el marco de la integral propuesto, promoviendo así la educación y capacitación. A su vez, funcionaría como un incentivo a capacitarse para alcanzar los estándares de competencias fijados.

Por otro lado, a nivel local esto se complementaría algunos aspectos del programa chileno que podrían ser tomados en cuenta. En este marco, el sector empresario puede tomar partido en el desarrollo de capacitaciones para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, orientando las mismas a los requerimientos actuales del sector productivo local. Además, podría funcionar como complemento del programa Becas Académicas que ya lleva a cabo la Agencia de Empleo, para enriquecerlo y mejorarlo. Este tipo de cursos de capacitación específica, como los desarrollados en Chile, otorgan mayor valor a los conocimientos adquiridos en la educación general.

La posibilidad de crear plataformas del tipo Clubes Digitales implica dar un paso más en los esfuerzos que realiza actualmente la Agencia de Empleo de la provincia para movilizar la capacitación a distancia. En este marco, la creación de clubes digitales permite extender el alcance que tienen los cursos a distancia, así como también abrir la posibilidad de crear nuevos cursos, a medida que surjan nuevas necesidades e inquietudes por parte de los jóvenes objetivo. Además, se trata de un programa que no requiere grandes gastos por parte del Estado, debido a que los cursos de capacitación a distancia se pueden llevar adelante en convenio con el sector privado, asociándose con empresas e individuos expertos en los temas específicos sobre los que se desarrollarán dichos cursos.

Por último, del programa Tigre Educa, lo que se desea destacar es el desarrollo de encuentros periódicos en talleres y encuentros mensuales como complemento al programa de Becas Académicas que se desarrolla actualmente. En particular, una de los canales sugeridos es que los alumnos que sean beneficiados con Becas, tengan la obligación de dar apoyo escolar a chicos con dificultades que están cursando la escuela media.

Para el tercer pilar que apunta directamente a la Inserción Ciudadana se desea destacar los Clubes Juveniles y Centros de Referencia de Colombia, planteando la posibilidad de desarrollar en la provincia una red de centros de información juvenil y un programa "Clubes Juveniles". En este marco se llevarían a cabo actividades de recreación, deportivas y culturales, a la vez que funcionarían como lugar de vinculación entre los jóvenes participantes de los diversos programas en curso.

Los Centros de Actividades Juveniles podrán disponerse en las escuelas y ser complementados con centros de información, en las oficinas municipales de cada localidad como un stand, similar al mencionado Ventanilla Empléate, contando además con participación digital web y en redes sociales. Los estudiantes que formen parte de Clubes Juveniles podrán participar de actividades educativas y recreativas vinculadas con el cuidado del ambiente y el disfrute de la naturaleza, la ciencia, el conocimiento y el uso de los medios

de comunicación y las nuevas tecnologías, el deporte y la recreación, el arte y la literatura, entre otras.

Dentro de las actividades específicas que se proponen llevar a cabo en el marco de los clubes se destacan:

- a) Apoyo para la inserción al empleo, guía laboral y orientación ocupacional
- b) Recomendaciones para el manejo de las finanzas personales y del hogar
- c) Ventanilla única de oferta de programas para jóvenes
- d) Acciones de prevención de enfermedades, cuidado de salud, prevención de violencia y contención social.
- e) Actividades deportivas y culturales
- f) Proyectos específicos que promuevan encuentros juveniles, instalación de radios escolares, ciclos de cine nacional, formación de espectadores de teatro y danza y de promotores juveniles ambientales.
- g) Otras posibles actividades, similares a las desarrolladas en Colombia.

Por último, los Clubes Juveniles se plantean como un espacio de vinculación con el programa de Becas Académicas, ya que quienes participen de dicho programa actuarán como tutores, ya sea brindando apoyo escolar personalizado o brindando talleres grupales en los clubes de los que formen parte, transmitiendo su experiencia de paso por el sistema.

Este programa es de gran importancia ya que termina de cerrar el círculo hacia la integración social del joven, complementando a las capacitaciones y estrategias de empleo.

De esta forma, con los programas destacados se busca diseñar la estrategia integral que permita afrontar el problema de inserción de los jóvenes desde todos los ángulos. Por un lado la Educación, complementando el existente programa de Becas Académicas, con el apoyo escolar, abarcando así la problemática de quienes no terminan la escuela media. El acceso al mercado laboral mediante el Primer Empleo, a través de capacitaciones específicas, un

sistema que certifique las habilidades y aptitudes de los jóvenes, la intermediación en la búsqueda de trabajo entre el joven y la empresa, y finalmente la práctica laboral o primer empleo en el sector productivo. Por último, la Inserción Social a través de Clubes Juveniles, que permitan a los jóvenes compartir experiencias, apoyarse mutuamente y transmitirles los beneficios de iniciar los cimientos sociales en el mercado laboral.

Sin embargo, se considera que si bien el Estado debe ser el gran promotor de una estrategia de tal magnitud, el involucramiento del sector privado es fundamental, para así lograr una red de contención sustentable. Para esto se destaca el programa Empresa Responsable, llevado adelante en Perú en el cual se premia a aquellas empresas que participan activamente con apoyando y/o desarrollando programas pro-jóvenes. Esto podría funcionar como un incentivo para que las grandes compañías, que actualmente no participan en gran medida en programas del tipo, formen parte de estos. Las empresas serán premiadas por contratar jóvenes en el marco del programa Primer Empleo, así como también formar parte de la red de capacitadores, formando jóvenes en oficios, en sus instalaciones o incluso colaborando con la certificación de competencias, algo que podría estar reservado para empresas líderes. Además, las empresas pueden formar parte de la integración del joven participando en talleres de transmisión de experiencias o como sponsors en los eventos de iniciación de los programas o entregas de premios.

#### **7. Realizar recomendaciones para el fortalecimiento del actual Programa Primer Paso y acciones complementarias que pudieran resultar pertinentes, en función de los aspectos estudiados y de las oportunidades de instrumentación de estrategias complementarias de desarrollo juvenil.**

La juventud es una etapa crítica en la vida de una persona, dado que esos años son cruciales para moldear las oportunidades futuras en base a la acumulación de capital humano, sea por medio de la educación formal, la capacitación o la experiencia laboral.

La problemática de los jóvenes en su trayecto hacia la vida adulta resulta en una cuestión que debe ser analizada desde una perspectiva amplia, dadas las múltiples aristas que tal temática reviste. En efecto, las oportunidades

reales de desarrollo y progreso social de un joven dependen tanto de su situación y antecedentes educativos y laborales, como de la “herencia” que el joven recibe de parte de sus padres y la realidad propia del hogar y entorno social en donde éste habite.

El problema de la juventud y su exclusión de los mecanismos habituales de integración ha sido puesto sobre el tapete a nivel mundial. Es necesario reconocer la urgencia por dar una respuesta certera, debido al riesgo que representa la pérdida del valor del trabajo y de la educación, especialmente en términos de la transmisión intergeneracional de la pobreza.

El dato que más comúnmente suele observarse es la proporción de jóvenes “Ni Ni”, estos son, los que no estudian, no trabajan ni buscan trabajo como principal medida indicativa de la situación de la juventud en determinada ciudad, país o región. La realidad es que la problemática juvenil no es exclusiva de la Argentina, sino un desafío de política global por considerarse a este conjunto poblacional como un grupo en riesgo, más si se combinan los problemas de la juventud con la cuestión de género, donde para el caso de las mujeres jóvenes las políticas públicas enfrentan desafíos aun más profundos.

Este conjunto requiere de políticas activas que, de no ser llevadas adelante, se tienden a perpetuar inequidades en la distribución del ingreso. Por otro lado, y en función de que la población joven reviste el rol de participar activamente en el mercado de trabajo (a la vez que adquiere experiencia y nuevos conocimientos), situaciones no deseadas respecto a su trayecto educativo y laboral (por ejemplo: abandono/retraso escolar, inactividad laboral, desempleo, inserción en empleos informales/precarios, escaso aprendizaje y experiencia laboral, etc.) pueden también condicionar las oportunidades de progreso y expansión del entorno productivo, al no contar con recursos humanos lo suficientemente preparados, tanto en las habilidades requeridas para un puesto de trabajo, como en las aptitudes socio-emocionales que la vida adulta exige.

Por otro lado, debe entenderse que este es un fenómeno que ha venido gestándose durante los últimos 20 años, a partir de la dinámica económica que surgió en América Latina en la década de 1990. Las reformas positivas que se

hicieron en materia educativa en ese periodo, como ampliar la cobertura educativa y el incremento en la cantidad de años promedio de escolaridad de los jóvenes, se vieron opacadas por el nuevo escenario social que surgió en la región, el cual se caracteriza por una profundización de los procesos de fragmentación e inequidades sociales.

En el tránsito hacia la adultez, los jóvenes enfrentan altos costos en el proceso de búsqueda de un primer empleo, lo cual hace que predominen los métodos informales de contratación. Este tipo de trabajos se caracterizan por requerir una baja calificación, el trabajador no se encuentra registrado y por lo tanto la paga tiende a ser menor que la del mercado, además de no contar con los beneficios inherentes a un contrato formal de trabajo. En cuanto a los jóvenes de bajos recursos y socialmente más vulnerables, la situación se agrava aún más ya que enfrentan mayores obstáculos para poder acceder al sector empresarial formal.

La consecuencia más directa de la problemática de los jóvenes que no estudian ni trabajan es el impacto que la misma posee luego en la calidad de vida que los mismos jóvenes presentan, tanto en el mediano como en el largo plazo. Existe evidencia que el desempleo y la inactividad juvenil poseen efectos negativos y persistentes en la trayectoria laboral de los individuos y en sus salarios futuros.

No obstante, los riesgos sociales que pueden presentarse entre los jóvenes involucrados en dicha problemática son de suma importancia. Ante la ausencia de alternativas en el mercado laboral, los jóvenes pueden adoptar conductas de riesgos, como el consumo de drogas y alcohol, y la criminalidad. Una vez más, estas conductas son más propensas a sucederse entre los jóvenes de escasos recursos y en particular en zonas marginales donde las bandas criminales y el narcotráfico reclutan a sus futuros miembros

Por esto, la necesidad de reformas estructurales que por un lado estimulen la generación de empleos formales y que por otro lado garanticen que el sistema educativo contenga y dote a los jóvenes de las habilidades que el mercado laboral demanda, debe ser una de los principales asuntos a atender en la agenda de cualquier gobierno. A la vez que deben impulsarse estrategias

activas para consolidar vínculos sociales de los jóvenes con la sociedad, como tarea de fomento a la ciudadanía.

En consecuencia, para un correcto diagnóstico y análisis del tema, se analizó la situación de los jóvenes en Argentina en el contexto de la región Latinoamericana, para luego poner foco en la situación de la provincia de Córdoba en particular.

Así mismo, se realizó un breve repaso de las políticas públicas llevadas adelante en materia de inserción social y laboral de jóvenes tanto en Córdoba como a nivel país, a la vez que la presente propuesta busca generar un sistema para facilitar la inserción en la sociedad de los jóvenes, mediante la promoción de su capacitación, tanto en el ámbito académico como en el laboral. Una de las herramientas para lograr elaborar la propuesta de los programas a desarrollar, fue el relevamiento de buenas prácticas en la evidencia internacional. Para ello se relevaron más de setenta (70) programas, pertenecientes a dieciocho (18) países, priorizando el enfoque sobre países de América Latina, dado que la región enfrenta problemáticas y contextos similares a los de Argentina.

A lo largo del relevamiento, se han clasificado a los programas en cuatro categorías, las cuales, de forma adaptada, constituyen los pilares centrales sobre los cuales se realiza la propuesta de programas. Estas categorías son: a) capacitación/formación, b) empleabilidad, c) entorno social y d) ciudadanía e inclusión. Los pilares sobre los que finalmente se trabajó a los fines de lograr una mejor contextualización y adaptación a las necesidades locales, son los siguientes: A) Primer Empleo - en donde se destacan los Programas Aprendices, ya que se han convertido en programas emblemas por cuanto plantean una estrategia integral de capacitación y empleo para los jóvenes, aunque cada país cuenta con variante en cuanto a grado de participación del sector privado. B) Educación y Capacitación - la cual tiene como principal objetivo la educación y capacitación de los jóvenes, formando así las bases para concederles una mayor empleabilidad e integración en el mercado laboral y C) Integración Ciudadana - son un complemento fundamental a la formación

académica y profesional para la adecuada inserción de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social.

Finalmente, ya fuera de los pilares definidos inicialmente, que se centran más en el joven, se destaca adicionalmente el rol que las empresas pueden asumir en el marco de una estrategia de integración juvenil a través de la Responsabilidad empresarial

Así mismo, frente a esta situación descrita anteriormente, se entiende que el Estado debe tomar cartas en el asunto, implementado políticas de apoyo integral a los jóvenes, que les permitan integrarse en términos ciudadanos y productivos a la sociedad.

Es por este motivo que la experiencia en desarrollo de programa pro-jóvenes es amplia y constituye una estrategia de política que suele contar con el aval institucional y apoyo económico (y de recursos) por parte de organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Banco Mundial y Corporación Andina de Fomento (CAF), entre otros. A la vez que interactúan sobre las mismas diferentes organizaciones no gubernamentales y, como aspecto deseable, tienen un involucramiento activo del entorno productivo privado.

De esta manera, todos estos esfuerzos permiten promover una estrategia que pretende ser integral en cuanto a los riesgos que busca mitigar, basados en la inclusión y progreso laboral en entornos formales y el desarrollo de los jóvenes en materia de ciudadanía y preocupación social.

En conjunto estas piezas de análisis permiten aportar recomendaciones de cuáles acciones serían aplicables en la provincia, dado el contexto local. De esta manera se plantea como propuesta la implementación de un Programa de Asistencia Integral para Jóvenes (PAIJ), la cual parte de los programas que ya se están llevando a cabo desde el gobierno de la provincia, pero desde una óptica más coordinada entre las diversas áreas involucradas que permitan un proceso de mayor articulación para los jóvenes. Sin embargo, esta propuesta es sólo el inicio de una estrategia integral que apunte a una mayor inserción de

los jóvenes en la sociedad, por lo cual se plantean también los desafíos a superar en el futuro.

En reconocimiento al problema de los jóvenes, han proliferado numerosas intervenciones tanto a nivel nacional como sub-nacional para incentivar su inserción educativa o laboral. En la provincia de Córdoba existe una importante oferta de programas de apoyo al desarrollo juvenil basado en estrategias de inserción al primer empleo; de apoyo a la educación formal y a la formación para el trabajo (y para el desarrollo de microemprendimientos productivos); y estrategias de integración social y ciudadana. Entre éstos, cabe destacar al Programa Primer Paso (reeditado en el año 2012 y por el cual ya han transitado 25 mil jóvenes), estrategias de capacitación y financiamiento de emprendimientos productivos, acciones de Formación Profesional, el programa Confiamos en Vos, el Boleto Educativo Gratuito y el programa Becas Académicas, entre muchas otras acciones desplegadas por las Agencias y Ministerios que conforman el Poder Ejecutivo Provincial.

No obstante ello, existe aún un doble desafío para la política pública al respecto de esta problemática. Por un lado, lograr aunar los esfuerzos desarrollados por las diferentes Agencias y Ministerios para brindar una oferta de programas pro-jóvenes dotada de mayor integralidad y coordinación, con vista al mediano y largo plazo. Y por otro, lograr apoyar, motivar y reinsertar a los circuitos sociales, educativos y afines a entornos productivos a más de 64 mil jóvenes de entre 14 y 17 años de edad con problemas educativos (por abandono o retraso escolar) y a más de 77 mil jóvenes de entre 18 y 25 años de edad que actualmente no estudian, no trabajan, ni buscan trabajo ó se encuentran desocupados (muchos de ellos no habiendo podido culminar sus estudios de nivel medio).

### **Programa de Asistencia Integral para Jóvenes (PAIJ)**

En reconocimiento de la trascendencia de la problemática y de las circunstancias comentadas, se propone la creación del Programa de Asistencia Integral para Jóvenes (PAIJ) como mecanismo de ingreso, ofrecimiento, tramitación, gestión y derivación de la actual (y la nueva) oferta de programas para el desarrollo juvenil en la provincia de Córdoba. En este sentido, a la

oferta existente, se añaden nuevos programas pro-jóvenes, algunos de ellos escogidos de la evidencia internacional, adaptados puntualmente al contexto y la realidad local.

El PAIJ se esgrime como un sistema de soporte web y en un aplicativo específico para teléfonos móviles, de manera que permitan maximizarse las oportunidades de accesibilidad y uso. Asimismo, la inscripción y participación en el PAIJ podrá ser instrumentada por medio de oficinas y escuelas públicas, escuelas y centros de formación profesional; para aquellos jóvenes sin acceso a internet o a la telefonía celular.

El ingreso del joven al sistema le obliga a completar una planilla con sus datos personales y un breve cuestionario que permita distinguir a aquellos en mayor grado de vulnerabilidad social. Esta pronta detección abre la puerta para la realización de un contacto personalizado con el joven y su familia, proveyendo a éste de apoyo y contención periódica.

Junto con el cuestionario inicial, el joven participa de un Módulo a Distancia de habilidades para la vida, el trabajo y la integración social (Dictado online y visible también en el aplicativo móvil, con una fuerte impronta de material audiovisual). Ante una instancia de evaluación de los contenidos propios de dicho Módulo el joven puede acceder, siempre que apruebe dicha instancia, a la obtención de un premio específico (como por ejemplo crédito para celulares, libros, u otro), más la adquisición de la denominada “Tarjeta Joven” (que provee de descuentos en comercios adheridos) y la asignación del joven a un “Club Juvenil” cercano a su hogar/escuela en donde podrá vincularse con otros para el fomento de actividades culturales, deportivas y de recreación.

Posteriormente, el joven puede acceder a un nuevo cuestionario (de mayor profundidad) que permita recabar información acerca de sus trayectos y antecedentes laborales y educativos, así como comprender las inquietudes particulares del joven; de manera que éste pueda ser derivado con mejores criterios de focalización hacia la oferta de programas de desarrollo juvenil disponibles. Asimismo, este cuestionario sirve para una nueva detección de

jóvenes en condición vulnerable, lo cual abre una instancia de seguimiento y acompañamiento personalizado.

Entre la oferta de programas disponible se presenta una derivación específica hacia: a) El primer empleo; b) El Autoempleo y desarrollo de emprendimientos productivos; y c) La educación formal. En cada uno de estos ejes se prevé la realización de Eventos de Iniciación que convoquen a los jóvenes, a funcionarios públicos, a representantes del ámbito productivo y a entidades de la sociedad civil, para una interacción y contacto inicial que permita delimitar responsabilidades, derechos y atribuciones correspondientes al desarrollo de tales programas.

Si la derivación correspondiente gira en torno a la iniciación laboral del joven (primer empleo), los jóvenes encuentran en el PAIJ la totalidad de la oferta de cursos de Formación Profesional a la cual podrán ser derivados en función de sus inquietudes y eventuales oportunidades para el desarrollo de su primera práctica laboral.

Tras la realización de cursos de Formación Profesional, el joven podrá incorporarse a un establecimiento productivo para desarrollar su práctica laboral bajo la tutela de un tutor designado dentro de la empresa en que se desempeñe. Al respecto, y a los fines de asegurar mayores oportunidades de acceso al primer empleo, se realizarán importantes esfuerzos por alcanzar lazos de vinculación con el sector productivo y movilizar acciones de intermediación laboral entre éste y los jóvenes que pretenden insertarse en la vida laboral activa.

En esta etapa, la Tarjeta Joven ahora es habilitada como una caja de ahorro en donde se efectúan los pagos mensuales de la asignación correspondiente y también puede esta ser utilizada como tarjeta de débito. Al respecto, cabe destacar que la asignación monetaria que percibe el joven tendrá un financiamiento compartido entre el Gobierno Provincial y la empresa en donde éste es insertado. Este esfuerzo conjunto, posibilita multiplicar la cantidad de prestaciones otorgadas de programas de empleo respecto a la dotación correspondiente al actual Programa Primer Paso.

Para los jóvenes que detenten aptitudes y deseos de llevar adelante emprendimientos productivos específicos (autoempleo), el PAIJ puede derivarlos hacia la participación en un Evento de Iniciación vinculado a este tipo de programas, con el posterior acceso a instancias de capacitación y preparación del plan de negocios (con apoyo tutorial y de capacitación correspondiente). Con las instancias de capacitación y armado de plan de negocios completos, el joven obtiene un Premio por cumplimiento de etapa (similar al previsto para la Formación Profesional), además de poder acceder a nuevas instancias de asistencia acerca de su plan de negocios y acceso al financiamiento del mismo (el cual sería instrumentado por medio de la Tarjeta Joven). Con esto último, el joven alcanza además un Premio específico por cumplimiento de Ciclo (similar al del Primer Empleo).

Entre los programas pro-jóvenes en materia de educación se encuentran múltiples intervenciones de fomento a la culminación del nivel medio de escolaridad. Algunas particularidades de la nueva gestión de programas de desarrollo juvenil incluyen el hecho de que aquellos jóvenes perceptores del programa Becas Académicas (quienes también tendrán su Tarjeta Joven habilitada para percibir su asignación mensual) ahora deben retribuir el esfuerzo del Gobierno Provincial brindando Apoyo Educativo a otros jóvenes con problemas educativos (re-ingresantes al ámbito escolar, atrasados respecto a su edad, bajo rendimiento, etc.). Este Apoyo Educativo tendrá una duración de entre 1 y 3 meses, en la cual podrán participar otros jóvenes que (voluntariamente) deseen actuar como tutores pedagógicos. En ambos casos, se otorga un Premio por Ciclo al joven que participe de estas instancias de fomento al progreso educativo. También entre estos casos se contempla un nuevo Programa de Reingreso Escolar en donde un joven puede vincularse a un amigo que hubiera abandonado la escuela, instando al mismo a regresar a sus estudios y apoyándolo en este esfuerzo.

Cabe destacar que cada dependencia del Gobierno Provincial (Agencias, Ministerios, y otras) que tenga incumbencia con programas de desarrollo juvenil (que quedarán incluidos dentro del PAIJ) podrá realizar los cambios o mejoras que considere pertinente respecto a la modalidad y

mecanismos de implementación de tales programas en el marco del sistema general propuesto.

Por otra parte, se destaca que el PAIJ crea además un Sistema de Puntajes y Menciones presente en cada una de las instancias que atraviesa el joven, los cuales contemplan puntajes no sólo en términos de la culminación de las etapas programadas sino también puntajes diferenciados en función de su rendimiento (por ejemplo, por un desempeño destacado en las instancias de evaluación de cursos de Formación Profesional). Estos puntajes pueden ser observados en el sitio online del PAIJ y en base a los mismos se otorgan Premios específicos que podrían incluir entradas a eventos culturales y deportivos y vouchers de compra en locales asociados.

Asimismo, los jóvenes que alcancen la terminalidad de Ciclos completos podrán acceder a participar de Desayunos Públicos, concebidos como instancias de encuentro e interacción de los jóvenes con funcionarios públicos del Gobierno Provincial, contribuyendo a generar una mayor cercanía de éstos con las autoridades ejecutivas.

Por otro lado, en los Clubes Juveniles participan todos los jóvenes que forman parte del PAIJ, quienes son asignados a los mismos según su cercanía geográfica y con un límite aproximado de 50 jóvenes por Club. Éstos implican reuniones periódicas, guiadas por un tutor asignado, para la realización de múltiples actividades deportivas, culturales y la realización de Talleres de Transmisión de Experiencias (los cuales requieren de una activa participación de jóvenes que ya hubieren participado por los diversos programas del sistema, representantes de las empresas participantes y otros actores destacados de la sociedad civil). Asimismo, los Clubes Juveniles sirven como centros de información y atención personalizada por funcionarios responsables del PAIJ (que actúan a la vez como tutores del Club Juvenil) para la evacuación de dudas y el suministro de información personalizada a los jóvenes del Club acerca de la oferta vigente de programas.

Se prevé además que durante el mes de Octubre de cada año se realicen Competencias Inter - Clubes Juveniles en actividades deportivas y culturales, donde surgirán Clubes acreedores de Premios Grupales

(consistentes, por ejemplo, en el desarrollo de actividades deportivas - turnos en canchas de fútbol - y paseos grupales – como escalada al Champaquí, Uritorco, Los Gigantes, etc.)

Las instancias de seguimiento personalizado se encuentran previstas para asistir a aquellos jóvenes detectados como vulnerables durante el diagnóstico inicial, así como a aquellos que no logren aprobar el Módulo de iniciación. Lo mismo para aquellos jóvenes que soliciten de un contacto personalizado o quieran evacuar dudas específicas acerca del sistema y la oferta de programas disponibles, contemplando además un apoyo especial para jóvenes detectados por sus pares participantes. Esta estrategia involucra la actuación de un tutor responsable y un involucramiento telefónico y personal con el joven y sus padres, a los fines de asesorarlo, motivarlo, dar seguimiento a su progreso e informarlo debidamente.

Esta estrategia exige de un importante compromiso y participación por parte de las empresas que conforman el entramado productivo provincial. Al respecto, existen múltiples instancias en que éstas pueden involucrarse, tales como la participación en talleres de transmisión de experiencias, la formación profesional en entornos productivos, el sponsoreo de eventos especiales y la firma de convenios para el otorgamiento de los premios (más los descuentos y promociones involucradas con la Tarjeta Joven) y el apoyo al primer empleo, mediante la inclusión de jóvenes en sus establecimientos productivos para el desarrollo de aprendizajes laborales y mediante el pago, en forma parcial, de la asignación monetaria contemplada para los mismos.

Estas circunstancias, abren la oportunidad para la creación de Premios a Empresas Pro-Jóvenes, otorgado a las compañías que al final del ciclo anual previsto hayan participado y demostrado mayores esfuerzos y compromisos en este sentido.

En suma, el PAIJ pretende brindar mayores oportunidades de acceso entre jóvenes a las políticas que éstos competen, con un sistema atractivo de incentivos a la participación y progreso formativo y laboral. Por otro lado, promueve acciones de coordinación e integralidad de políticas entre dependencias del Gobierno Provincial, permitiendo además un más eficiente

uso de los recursos destinados a la promoción juvenil y un mejor seguimiento y evaluación de tales programas.

Para las empresas y organizaciones representantes del entorno productivo provincial, el PAIJ puede constituir un mecanismo atractivo para aunar los esfuerzos públicos y privados en temas educativos y de inclusión de jóvenes al empleo, fortaleciendo su capital humano en cada región, como recurso fundamental para potenciar un mayor desarrollo productivo.

## **B) Evaluación de mediciones alternativas para la demanda laboral**

Uno de los antecedentes fundamentales que permite trazar un panorama de las oportunidades laborales ofrecidas por el sector productivo (particularmente vinculado al engranaje del sector privado) lo constituyen los llamados Índices de Demanda Laboral, cuya estimación pretende dar una medida certera de las verdaderas oportunidades de creación de puestos de trabajo, brindando además la información específica que corresponde a diferentes categorías de empleo, según argumentos como el grado de calificación del trabajador requerido por el entorno productivo – profesionales, con calificación operativa, técnica, no calificados, etc. Algo similar ocurre con el análisis sectorial, sobre el cual suelen realizarse algunas aproximaciones dignas de ser tomadas en consideración.

El principal indicador de este tipo que existe en la actualidad para la provincia de Córdoba es el Índice de Demanda Laboral (IDL), llevado adelante desde el año 2000 por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Córdoba (CPCE), sobre la base de búsquedas laborales demostradas en la edición impresa del periódico La Voz del Interior.

De manera similar, la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT) lleva adelante estimaciones en igual sentido basadas en el diario Clarín para Capital Federal y el Gran Buenos Aires; y mediciones sobre Gran Rosario basadas en avisos publicados en el periódico La Capital de dicha ciudad. Cabe aclarar que las medidas que la UTDT llevaba adelante sobre el Gran Mendoza, la región NOA y el Sur fueron discontinuadas. Actualmente, el Índice de Demanda Laboral elaborado por esta universidad se encuentra discontinuado mientras se elaboran cambios metodológicos en la construcción del mismo.

La estimación de la evolución de la demanda laboral a través de éstos indicadores ha arrojado resultados en los últimos tiempos que deben ser tomados con relativa precaución, fundamentalmente a lo que compete a la componente tendencial (o tendencia) que viene presentando esta serie.

Sobre esto, vale la pena destacar que la estructura metodológica que se encuentra detrás del criterio aplicado para el relevamiento de la cantidad de avisos de búsqueda de empleo, el cual refiere únicamente a los avisos publicados en las ediciones impresas (formato papel) de los diarios citados, puede estar incidiendo en forma negativa sobre la calidad predictiva de tales indicadores. Es probable que las costumbres asociadas a las estrategias de búsqueda de trabajadores por parte de las empresas hayan ido cambiando a medida que las nuevas tecnologías de comunicación y difusión fueron ganando terreno por sobre el recurso del diario en formato papel.

En este sentido, los indicadores citados muestran una tendencia declinante en los niveles de demanda laboral de índole estructural, efecto que debería poder aislarse de las eventuales oscilaciones cíclicas que pudiera sufrir la demanda laboral por sus componentes cíclicos y estacionales.

La limitación que se produce tiene que ver con que el aparente déficit metodológico del indicador puede ya no permitir observar con certeza el componente tendencial de la evolución de la demanda laboral, aunque aun resulta efectivo para conjeturar sobre variaciones marginales (de corto plazo) en la búsqueda de empleos. De todas maneras, es claro que en caso de que esta limitación metodológica no logre ser sobrepasada, el poder explicativo de este instrumento acerca de lo que ocurre en el entorno del mercado de trabajo se irá deteriorando.

Esto abre la puerta a la implementación de acciones que busquen una estrategia superadora de evaluación del desempeño de la demanda laboral. En este sentido y teniendo en cuenta que la instrumentación y mayor acceso a nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC's) - como portales web de empleos, redes sociales y perfiles profesionales dispuestos online-, parece oportuno y necesario lograr dimensionar cuáles son las principales estrategias de búsqueda laboral aplicadas por el sector productivo en la actualidad, particularmente entre aquellas empresas localizadas en la provincia de Córdoba.

Así, podrán fortalecerse las fuentes de información que nutren a un buen indicador de demanda laboral para la provincia de Córdoba, de manera que puedan aproximarse medidas superadoras de los actuales instrumentos de

evaluación de este aspecto, tan sensible en materia de seguimiento y contextualización del mercado de trabajo local.

En esta sección se muestra el delineamiento planteado respecto a la recolección de información tendiente a proporcionar material que refleje las búsquedas laborales publicadas y realizadas a través de internet, para poder compararlas con la evolución de los índices de demanda laboral existentes.

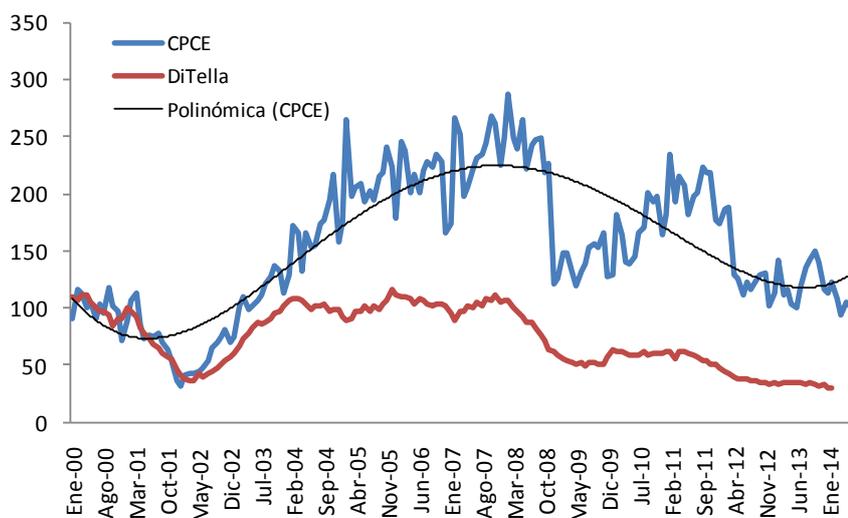
Así mismo, se plantea el diseño inicial del trabajo de campo a realizarse en los meses siguientes de trabajo, el cual incluye un cuestionario a través del cual se espera recabar información respecto a temas laborales, de 300 empresas de la provincia de Córdoba.

#### **8. Dar seguimiento, procesar y sistematizar búsquedas de empleo en sitios web seleccionados**

Existen diversos índices que buscan dar un seguimiento a la demanda laboral, como el que elaboran la Universidad Torcuato Di Tella (basado en Capital y Gran Buenos Aires) o el Consejo Profesional de Ciencias Económicas (Córdoba). Este tipo de indicadores brindan información clave que puede ser utilizada como proxy del comportamiento del mercado de trabajo, y que a la vez puede ser actualizada en forma simple y en carácter mensual, lo que evita los rezagos inherentes al análisis de estadísticas laborales más complejas.

Sin embargo, la realidad es que éstos índices acusan una tendencia declinante desde el año 2007, lo que se puede observar en el siguiente gráfico, en particular en la serie que hace referencia al índice elaborado por Di Tella.

**Índice de Demanda Laboral mensual. Di Tella (BA) y CPCE (Cba)  
Base 2000=100**



*Fuente: Elaboración propia en base a Di Tella y CPCE.*

El índice elaborado por el CPCE no se encuentra exento de esta tendencia, ya que si se observan las variaciones anuales, este tuvo una caída del 10% en el año 2013, periodo en el cual la economía tuvo un desempeño más favorable que en 2012, por lo que se esperaría que la demanda de trabajo haya aumentado, en particular teniendo en cuenta que durante 2012 el índice ya había sufrido una fuerte caída (-33%).

La pregunta que surge es si la tendencia declinante observada sobre ambos indicadores tiene que ver con un deterioro estructural en las condiciones de búsqueda de empleo por parte de las empresas o si algún otro motivo puede estar influyendo sobre este resultado.

Una primera aproximación introspectiva a lo que puede estar ocurriendo con el indicador requeriría una revisión a la estructura metodológica con que son construidos ambos índices. Al respecto, cabe destacar que el procedimiento para obtener una estimación de la evolución de demanda laboral, en estos dos casos mencionados, consiste en el relevamiento de los avisos de empleo publicados en clasificados de los principales diarios de la región. Así el índice Di Tella, basado en Capital y Gran Buenos Aires, lo hace relevando la cantidad de avisos en el diario formato papel Clarín, mientras que el CPCE de Córdoba lo hace relevando los avisos publicados en la edición impresa de La Voz del Interior.

Esta metodología resulta comprensible y representativa, si se tiene en cuenta que ambos índices iniciaron sus respectivos seguimientos en el año 2000, cuando el uso de internet en Argentina era incipiente. Sin embargo, con el correr de los años y la generalización del uso de las nuevas tecnologías en información y comunicación, los contenidos y la comunicación online han ido desplazando sistemáticamente a los canales tradicionales. No sería alocado pensar que este cambio también haya desplazado el uso de los clasificados impresos que son publicados diariamente en los periódicos, aun cuando éstos fueran los de mayor tirada en las regiones mencionadas.

En este marco, importantes sitios webs especializados en reunir a demandantes y oferentes de empleos, como ZonaJobs o Bumeran, han ganado importante participación en los usos y costumbres de la sociedad. Algo similar ha ocurrido con las redes de contactos profesionales (como LinkedIn). De hecho, los mismos canales tradicionales (periódicos) han buscado la forma de posicionarse en el mundo digital, de esa manera han surgido clasificados online dispuestos por los mismos periódicos, en paralelo a las tiradas de su correspondiente edición impresa (tales como clasificadoslavoz.com.ar).

Estas transformaciones han cambiado el paradigma de lo que puede definirse como estrategias de búsqueda de trabajadores, bolsas de empleo y movilización de redes de contactos profesionales. Los ahorros de tiempo de búsqueda, interacción y contacto entre empresas y personas, y dinero. Al respecto, ya no es necesario publicar un anuncio en una receptoría del diario y pagar por la publicación del mismo, más el costo de adquirir el periódico en formato papel para el eventual receptor interesado.

Esta nueva estructura de interacción entre las partes interesadas en conformar (eventualmente) un vínculo de carácter laboral, obliga al menos a evaluar la manera en que metodológicamente puedan ser canalizadas algunas de estas herramientas novedosas en materia de búsqueda de empleo y aproximación entre personas interesadas y el sector corporativo.

## **I) Seguimiento de búsquedas laborales en sitios web seleccionados**

Para realizar el seguimiento de las búsquedas laborales a través de internet, se decidió relevar diferentes sitios dedicados a esta actividad, recolectando información diaria sobre la cantidad de avisos publicados en los mismos. Con esto se mantenía la simplicidad de la metodología y la fácil actualización de los datos que caracterizan a los relevamientos realizados por los índices mencionados anteriormente, pero trasladando la búsqueda de datos hacia las nuevas herramientas de intercambio entre la demanda y la oferta laboral, como es internet.

En primer lugar se partió relevando datos de los dos portales más reconocidos en materia de búsqueda de empleo en Argentina: ZonaJobs y Bumeran. Esto permitiría contar con una gran cantidad de datos, al ser los sitios más utilizados. Luego de algunos meses se sumaron al relevamiento otros dos sitios: los clasificados de empleo online de La Voz, más representativos de Córdoba por el respaldo que brinda el tradicional diario La Voz del Interior, y el portal de empleo de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC).

La primera etapa, que incluía el relevamiento de sólo los dos primeros portales mencionados, inició en julio de 2013 en el marco del proyecto de diseño del Observatorio Laboral Córdoba (primera parte), mientras que en febrero de 2014 fue ampliado el conjunto de fuentes a los fines de incluir a los dos sitios restantes.

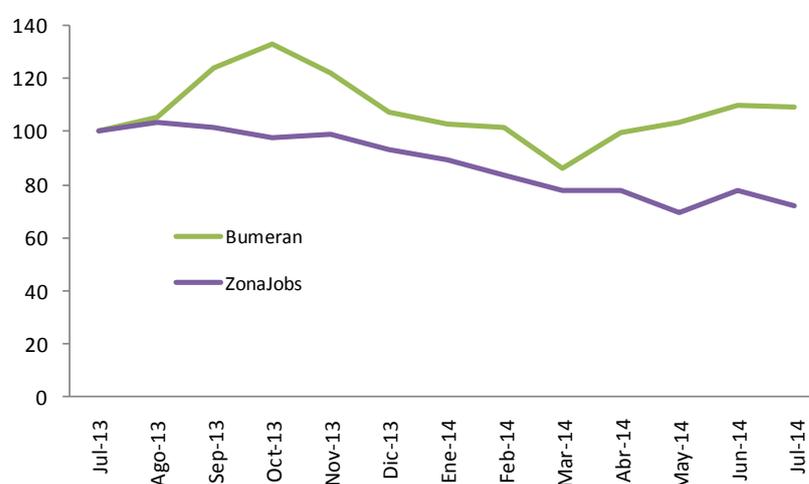
El relevamiento de avisos se hace de manera diaria, para poder dar cuenta de cuantas publicaciones se realizan efectivamente por día en estos medios, y minimizar el impacto de aquellos avisos que permanecen publicados por mucho tiempo. Además, en el caso de sitios nacionales, se filtran por ubicación, para contabilizar solamente las búsquedas correspondientes a la provincia de Córdoba.

En este primer informe se presentan los datos relevados en los dos primeros sitios (ZonaJobs y Bumeran), es decir la etapa de relevamiento iniciada en julio de 2013, ya que al haber transcurrido un mayor número de meses de análisis es posible obtener una mayor cantidad de información y

alcanzar conclusiones más precisas, sobre todo en lo que respecta a la superación de situaciones estacionales ligadas a la evolución del empleo.

En el gráfico siguiente se muestra la evolución de los avisos publicados en ZonaJobs y en Bumeran, a través de un índice construido con base 100 en julio del 2013, primer mes del relevamiento. Se observa que los avisos publicados en ZonaJobs muestran una tendencia decreciente. Por otro lado, los avisos publicados en Bumeran, que parecían correr la misma suerte luego de octubre del año pasado, iniciaron una etapa de crecimiento a partir de marzo de este año.

**Evolución de avisos publicados en portales de empleo seleccionados  
Índice jul-13=100**



*Fuente: Elaboración propia en base a zonajobs.com.ar y bumeran.com.ar*

A medida que avance el relevamiento y se cuenten con más meses de datos, se podrá comparar mejor el comportamiento de los avisos publicados en ambos portales, pudiendo determinar así si en líneas generales evolucionan de la misma manera. Incluso, a través de la desestacionalización de la serie se podrá comparar con otras variables de la economía, para evaluar si se corresponde su comportamiento y si este nuevo índice puede funcionar a modo de variable “adelantada” de los ciclos económicos.

La cantidad total y características de los avisos publicados en general, en cuanto a cantidad por categorías de búsqueda de empleos, es similar en ambos portales. En el gráfico siguiente se muestra la composición de la demanda de trabajadores en cada sitio web, según las categorías definidas por cada uno de ellos, y basado en el promedio de avisos publicados entre julio y

diciembre de 2013. Durante ese periodo, la cantidad total promedio de avisos publicados para la provincia de Córdoba, fue de 210 en ZonaJobs y 230 en Bumeran.

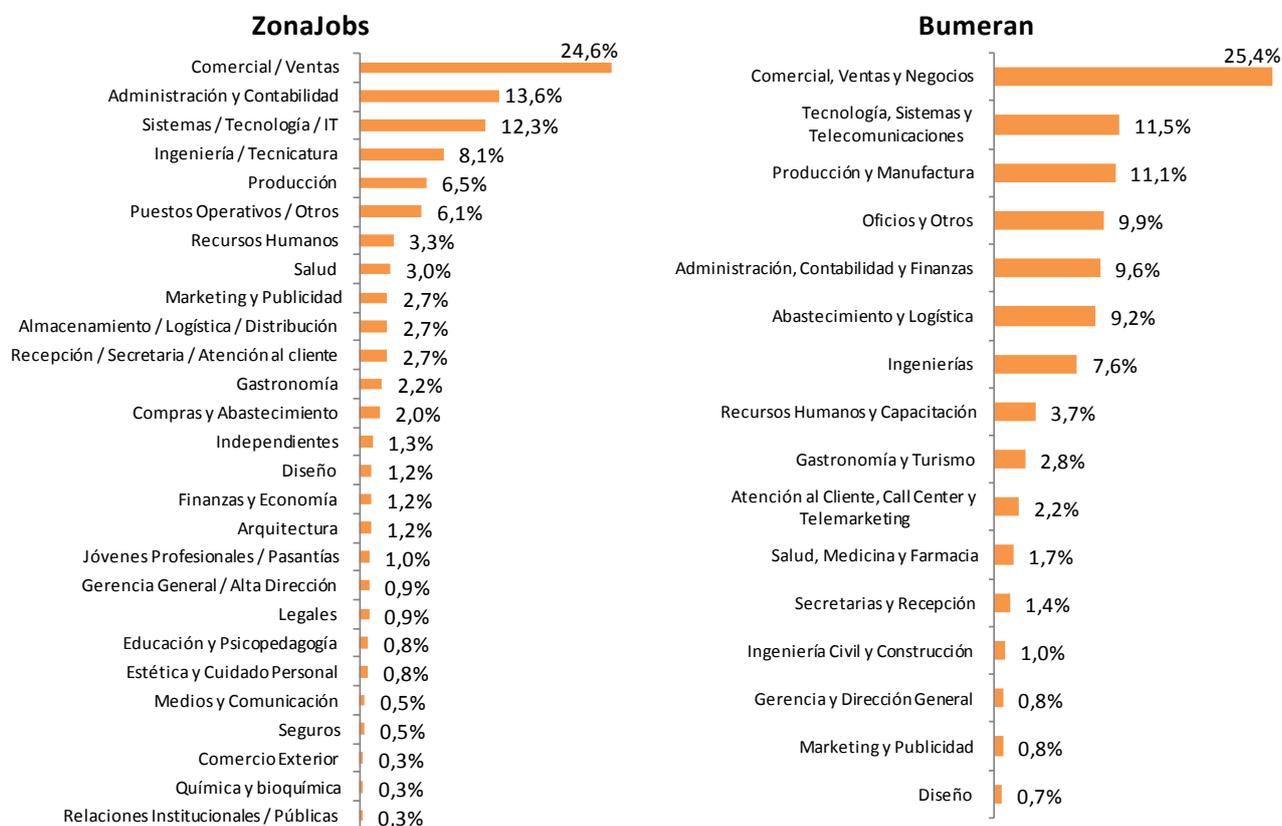
El primer puesto ambos buscadores lo detenta el rubro Comercial/Ventas con el 24,6% en ZonaJobs y el 25,4% en Bumeran, lo que representan un promedio mensual de 52 y 58 avisos publicados, respectivamente, durante el periodo considerado. El segundo lugar diverge levemente, ya que mientras el rubro referente a Sistemas, Tecnologías y Comunicaciones, se encuentra en el tercer lugar en el caso de ZonaJobs, detenta un porcentaje mayor de avisos (12,3%) que en caso de Bumeran, que con 11,5% ocupa el segundo puesto. En ambos casos, el promedio de avisos publicados entre julio y diciembre del año pasado es de 26. Mientras tanto, el segundo lugar en el caso de ZonaJobs lo ocupa Administración y contabilidad, con un 13,6% (14,8% si se le suma Finanzas y economía), categoría que en Bumeran cae hasta el quinto lugar, con 9,6%. En este caso se ve que el buscador con más movimiento en esta categoría es ZonaJobs, al tener un promedio mensual de avisos publicados de 31, frente a 22 del otro.

A partir del tercer y cuarto puesto empiezan a emerger leves diferencias. En el caso de ZonaJobs está ocupado por Ingeniería/Tecnicatura, con 8,1% (18 avisos promedio) mientras que en Bumeran esta categoría cosecha el 8,6% (sumado a Ingeniería civil y construcción), con un promedio de 20 avisos. Ahora bien, si a la categoría del segundo buscador se le adicionara además Oficios y otros, como contraparte de Tecnicatura incluida en el caso de ZonaJobs, el porcentaje ascendería a 18,5%, con un promedio de 43 avisos publicados en promedio. Esto muestra claramente un mayor movimiento en Bumeran en lo que respecta a categorías “duras”, ya que algo similar sucede con Abastecimiento y logística (9,2%) mientras que las categorías análogas en el caso de ZonaJobs, solo cosechan el 4,7%.

A primera vista, en el caso de Producción y Manufactura, también Bumeran es el buscador que lleva la ventaja, con 11,1% (26 avisos promedio), mientras que en ZonaJobs esta categoría participa en un 6,5%, con un promedio mensual de 14 avisos publicados. Sin embargo, si a esta última se le adiciona además Puesto operativos, que se entiende están estrechamente

ligados al área de producción y manufacturas, el porcentaje ascendería a 12,6%, con un promedio de 27 avisos, por lo que ambos buscadores quedarían aproximadamente igualados.

### Composición de los avisos publicados, según categorías Promedio jul-dic 2013



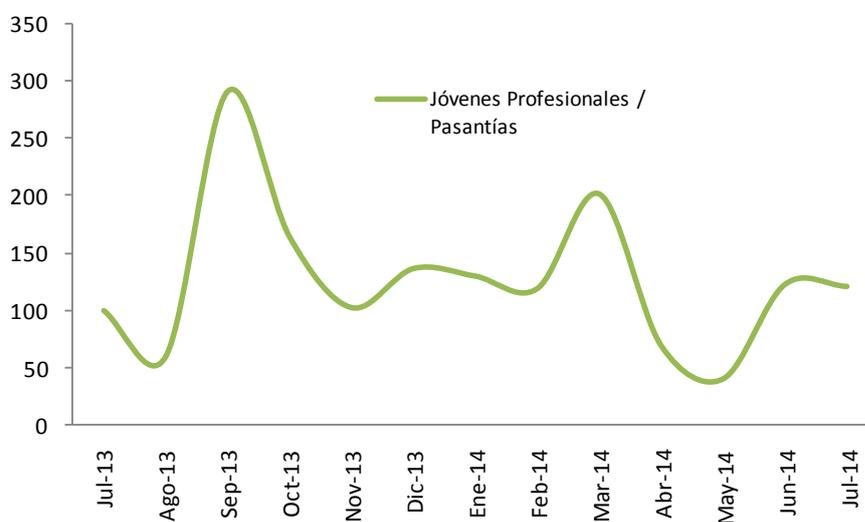
Fuente: Elaboración propia en base a zonajobs.com.ar y bumeran.com.ar

Esto muestra que si bien a grandes rasgos la estructura es similar, se encuentran ciertas diferencias, que en su mayoría se pueden ver explicadas por las categorías definidas por cada buscador y en particular porque ZonaJobs apuesta a categorías más diferenciadas. Por ejemplo, Legales, Arquitectura o Independientes, no tienen su contrapartida directa en el buscador Bumeran.

Un punto interesante es que el buscador ZonaJobs cuenta con una categoría Jóvenes profesionales/Pasantías, que ayuda a aislar la evolución de los empleos orientados netamente para jóvenes, en general buscando su primer trabajo. El gráfico siguiente muestra la evolución de los avisos publicados bajo esa categoría particular, convertido en índice con base 100 en julio de 2013, para poder apreciar mejor su comportamiento.

En los primeros seis meses de 2014 fueron publicados en promedio 2 avisos mensuales, en la categoría Jóvenes profesionales/Pasantías, del portal de empleo ZonaJobs. Sin embargo, como se aprecia en el siguiente gráfico, las búsquedas tienen un marcado pico en septiembre y marzo. Esto podría deberse a una estacionalidad relacionada con el patrón de trabajo que tienen las empresas respecto a la contratación de empleados con estas características, algo que confirmará cuando se obtengan más datos, en la medida que avance el relevamiento y sea posible completar más de 12 meses de información.

**Demanda laboral online de Jóvenes profesionales/Pasantías. Buscador ZonaJobs  
Índice jul-2013=100**



*Fuente: Elaboración propia en base a zonajobs.com.ar y bumeran.com.ar*

Lo planteado anteriormente, respecto a las categorías de avisos publicados, indica que para hacer un seguimiento general de la cantidad de avisos, la complementación de los dos sitios a través de un promedio en la cantidad de anuncios de empleo, por ejemplo, puede ser altamente útil y representativa.

Sin embargo, si lo que se quisiera ver es la evolución por sector de actividad, esto requeriría un análisis más detallado de qué sitio resulta más representativo para una actividad particular o si lo correcto sería realizar un promedio ponderado entre los dos sitios, de las categorías que se consideren relevantes.

Otra manera de analizar la información disponible y perfeccionar el seguimiento de la demanda laboral, sin perder calidad de datos, es agrupar diferentes categorías en una más general y abarcativa, pero intentando no perder representatividad para analizar evoluciones relativas de cada sector. Aquí se presentan las ganancias y pérdidas en materia de especificidad sobre cada puesto de empleo y la correspondiente significatividad estadística para su análisis; lo cual requiere la adopción de soluciones intermedias que incluyan ambas pretensiones en medidas razonables y útiles para lo que se pretende analizar.

En base a ello, pudieron definirse las siguientes categorías de empleo, cuya evolución es digna de ser seguida y analizada:

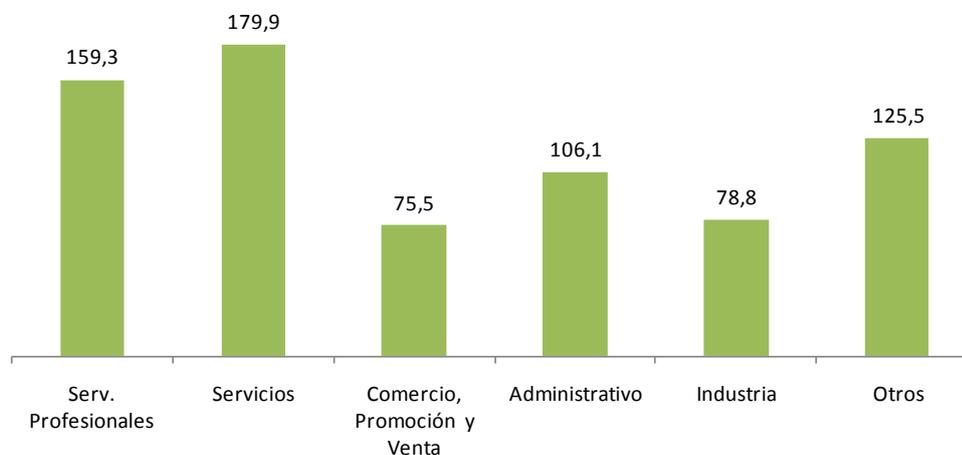
- Servicios Profesionales
- Servicios
- Comercio, Promoción y Venta
- Administrativo
- Industria
- Otros

Estas se encuentran basadas en las categorías que releva y publica el CPCE, aunque algunas de ellas han sido discontinuadas desde hace algunos años. Sin embargo, la evolución de categorías similares en ambos índices, no son directamente comparables, debido a las diferencias que puede haber en el criterio de inclusión en cada una de ellas.

En el gráfico siguiente se muestra el crecimiento de la cantidad de avisos publicados en los dos portales web relevados, entre junio de 2014 y julio de 2013, primer mes del cual se tienen datos, y de acuerdo a las categorías arriba mencionadas. Así se observa que el rubro de mayor crecimiento es Servicios, particularmente afectado por los rubros de Aduana y comercio exterior, y Diseño, debido a la baja cantidad de avisos que en promedio se publican en los mismos. El resto de las categorías se muestran heterogéneas, siendo comercio e Industria los más afectados, encontrándose en niveles inferiores a los de julio del año pasado. El segundo rubro de mayor crecimiento ha sido el de Servicios Profesionales, mientras que los avisos relativos a

puestos Administrativos se encuentran en niveles similares al mismo periodo de 2013.

**Avisos publicados en portales de empleo, por categoría. Julio 2014**  
Índice jul13=100



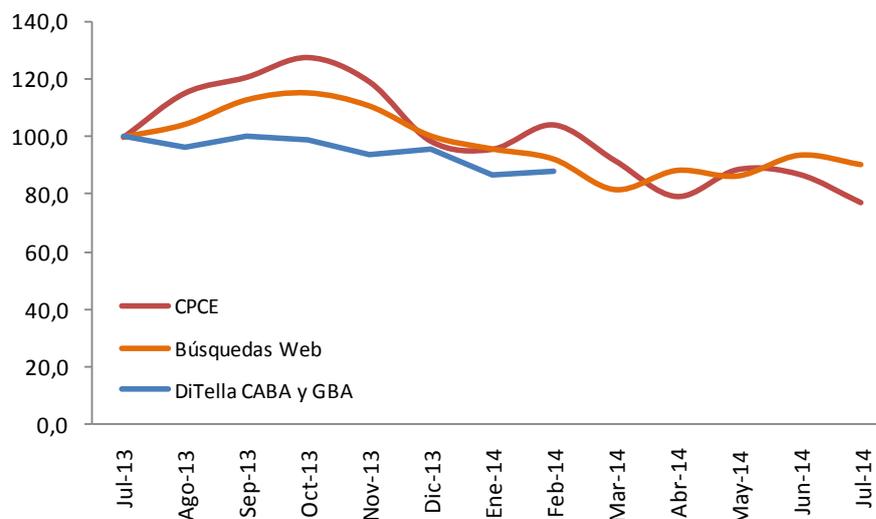
Fuente: Elaboración propia en base a zonajobs.com.ar y bumeran.com.ar

## **II) Procesamiento de búsquedas de empleo en sitios web seleccionados**

En un procesamiento inicial del relevamiento realizado hasta el momento, se construyó un índice provisorio en base a los anuncios contabilizados en los meses que han transcurrido hasta ahora, para poder realizar una comparación con el índice de demanda laboral elaborado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCE).

Para realizar una correcta comparación se tomaron los avisos relevados y se construyó un índice de base 100 en julio de 2013, por ser el primer mes del relevamiento. Al mismo tiempo se tomó el índice de demanda laboral del CPCE y al Índice de Demanda Laboral de la UTDT para Capital y Gran Buenos Aires, habiendo adaptado a estos últimos para que tengan idéntica base pudieran así resultar comparables con el relevamiento de avisos publicados en los sitios web de búsqueda de empleo. Esta comparación preliminar se muestra en el gráfico siguiente.

**Índice de Demanda Laboral CPCE, Di Tella e índice de avisos publicados en portales de empleo**  
**Base jul2013=100**



*Fuente: Elaboración propia en base a CPCE, DiTella, zonajobs.com.ar y bumeran.com.ar*

Este análisis inicial muestra, a priori, un comportamiento similar entre la cantidad de avisos publicados en clasificados de papel y en sitios web, ambos mostrando una tendencia decreciente desde octubre de 2013, la cual parece revertirse para el segundo caso durante el segundo trimestre.

Por otro lado, entre julio de 2013 y julio del 2014, la demanda laboral vía avisos clasificados, tal como la releva el Consejo de Ciencias Económicas de Córdoba mostró una caída de 22,6%. Mientras tanto, la cantidad de avisos relevados en los dos portales web mencionados mostró una variación de -9,5%, en el mismo periodo.

Es por esto que, para poder complementar el índice publicado por el CPCE, y así captar la demanda laboral que se da tanto en medios tradicionales (diario), como en medios online (buscadores de empleo en internet), se propondrá una metodología alternativa para elaboración de un nuevo índice de Demanda Laboral. Para esto también serán útiles los resultados preliminares de la encuesta realizada a las empresas, lo que nos permitirá tener más información sobre los patrones de búsqueda de empleo de las mismas, y así elaborar el nuevo índice, para que sea más representativo de los canales búsqueda de trabajadores. Es por esto que la metodología propuesta para el nuevo índice de demanda laboral será presentada en el segundo informe.

## **9. Proponer alternativas metodológicas para una mejor medición de la demanda laboral en la provincia de Córdoba.**

En el siguiente apartado se elaborarán una serie de propuestas metodológicas, para la construcción de un índice integral de demanda laboral para la provincia de Córdoba, en base a la información detallada en la sección anterior, y el relevamiento de avisos que sigue llevando adelante.

Si bien en la presentación de los datos en el apartado anterior se construyó un índice preliminar de demanda laboral, este fue solo a modo de ilustrar la calidad de los datos que se estaban relevando y el potencial que los mismos contenían. Sin embargo, para un correcto análisis y construcción de un índice representativo, se deberán primero salvar algunas cuestiones metodológicas básicas, que permitan que el índice realice un seguimiento más fiel de la realidad.

En primer lugar, se encuentra el detalle de la representatividad del índice de los sectores de actividad de la economía. Como se mostró anteriormente, los buscadores de empleo cuentan con una amplia variedad de opciones de tipo de actividad, para ubicar el empleo que se está ofreciendo.

No obstante, en el primer vistazo queda evidenciado que no todos los sectores de la economía están contemplados, o que en incluso cuando estén presente como una categoría viable, la cantidad de avisos publicado en la misma es ínfima. De esta forma, el relevamiento de avisos en sitios webs queda inherentemente sesgado hacia aquellos sectores donde el uso de las herramientas informáticas es más común, y es más natural que la búsqueda de empleo se realice por un canal online (por ej: software, computación), en contraposición a actividades que dependen más de contactos o recomendaciones, como por ejemplo el sector construcción.

### **Categorías de empleos ofrecidos. ZonaJobs**

Administración y Contabilidad  
Almacenamiento / Logística / Distribución  
Arquitectura  
Comercial / Ventas  
Comercio Exterior  
Compras y Abastecimiento  
Diseño  
Educación y Psicopedagogía  
Estética y Cuidado Personal  
Finanzas y Economía  
Gastronomía  
Gerencia General / Alta Dirección  
Independientes  
Ingeniería / Tecnicatura  
Jóvenes Profesionales / Pasantías  
Legales  
Marketing y Publicidad  
Música/Arte/Cultura  
Medios y Comunicación  
Producción  
Puestos Operativos / Otros  
Recepción / Secretaria / Atención al cliente  
Recursos Humanos  
Química y bioquímica  
Relaciones Institucionales / Públicas  
Salud  
Seguros  
Sistemas / Tecnología / IT

---

Es por esto que la primera propuesta metodológica consiste en agrupar las categorías presentes en los buscadores de empleo en categorías más generales, que asemejen a los sectores productivos de la economía real, para realizar así un análisis “re-escalado” del índice a través de una media aritmética, a los fines de que el mismo disponga de mayores dosis de representatividad.

Esta corrección metodológica sugerida surge del estudio de experiencias previas en la construcción de este tipo de índices, como el Índice de Demanda Laboral de la provincia de Jujuy, documentado por la CEPAL (2008)

No obstante esto, siempre se deberá tener en cuenta la salvedad de que hay sectores productivos que no se encuentran debidamente reflejados en el movimiento del índice, más allá de que puedan acompañar el movimiento general del empleo de la economía.

En una primera instancia, la agrupación se realizó relacionando los tipos de empleo pedidos con los sectores correspondientes del PIB. Las categorías de agrupación se realizaron en base al PIB nacional y no al PBG provincial, debido al mayor detalle existente en el rubro servicios en el primer caso. De esta forma y atento a la cantidad y calidad de datos relevados, las categorías finales de agrupación en base al PIB son las siguientes:

**Categorías de agrupación de avisos de empleo en base a sectores del PIB**

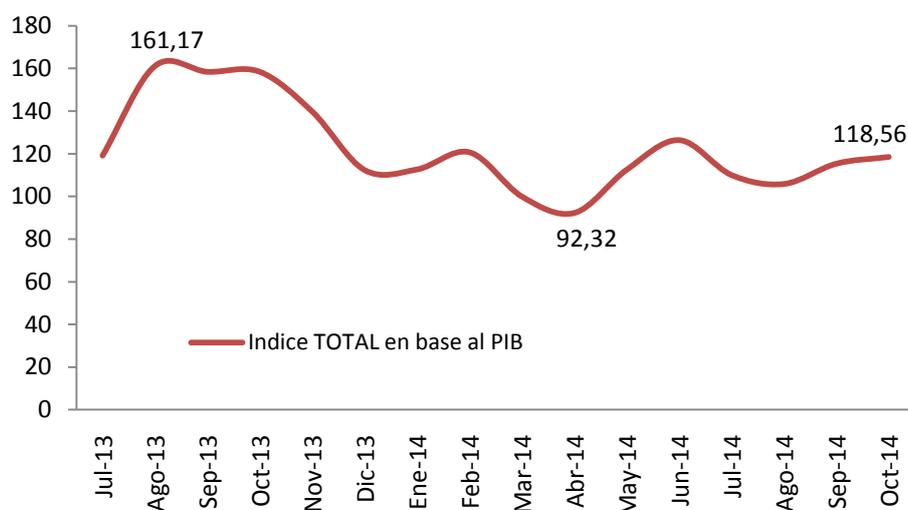
|     |  |        |
|-----|--|--------|
| D   | Industria manufacturera                              | 0.1553 |
| G   | Comercio al por mayor y al por menor                 | 0.1213 |
| H   | Hotelería y restaurantes                             | 0.0178 |
| I   | Transporte, de almacenamiento y de comunicaciones    | 0.0646 |
| K   | Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler | 0.1283 |
| M+O | Enseñanza+Servicios personales ncp                   | 0.1164 |
| N   | Servicios sociales y de salud                        | 0.0616 |

La tabla anterior muestra además la participación de cada uno de los sectores en el PIB, cuyos coeficientes serán los utilizados para el re-escalado del índice.

De esta primera categorización coincidente con la estructura productiva, se observa la mayor preponderancia de sectores de servicios, en los avisos web publicados en los diferentes buscadores de empleo relevados. Así es que si bien esta es la estructura sugerida para un ajuste mejor en la construcción del índice, debe tenerse en cuenta que hay sectores que no se encuentran representados, o que lo están de manera “oculta”, al no poder identificar de manera específica para qué sector productivo o para qué tareas se solicita un servicio administrativo o profesional.

Con esta metodología de construcción del índice web, la evolución del mismo se mostraría de esta forma:

**Índice web. Re-escalado ponderado en base al PIB (predominancia servicios)  
Base mar-14=100**



*Fuente: elaboración propia en base a ZonaJobs, Bumeran, LaVoz.com.ar y Mecon.*

Teniendo en cuenta esta última limitación, en la que la sobre-representación del sector servicios se debe a que la mayoría de las veces no se puede identificar para que sector productivo se solicita el mismo, lo que ayudaría a identificar mejor la actividad de los sectores, se propone un ejercicio adicional.

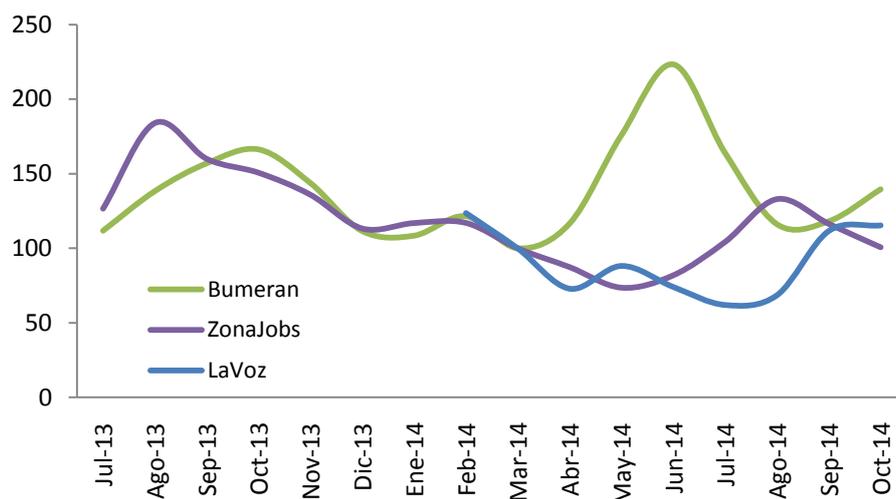
En este caso, se parte de las profesiones demandadas a través de los avisos webs y, utilizando la información de la Encuesta Permanente de Hogares, se buscará identificar en qué proporción las mismas se emplean en los diferentes sectores productivos. Esto permitirá aproximar la demanda de profesiones (servicios) a la demanda de empleo real de determinados sectores.

Los resultados de esta propuesta metodológica se presentarán en la sección siguiente (correspondiente a la entrega final del presente estudio), donde se evaluarán las mismas a la luz de los datos relevados, pudiendo concluir acerca de la robustez de las propuestas realizadas.

En segundo lugar, se propone una corrección de carácter endógeno, que permita corregir los desvíos de la información obtenida de un sitio web relevado respecto al otro, a modo de suavizar la evolución del índice e impedir que casos extremos ensucien la evolución del índice total (Contreras Rubio e Hinojosa Ramos, 2004).

Una propuesta en este sentido es realizar una suerte de castigo al índice individual de cada buscador, en la medida que el mismo se aleje del promedio. Este tipo de corrección no es menor, dada la volatilidad que puede tener, ante situaciones particulares, cada uno de los índices individualizados por sitio relevado.

**Índices re-escalados ponderados en base a sectores del PIB (preliminar)**

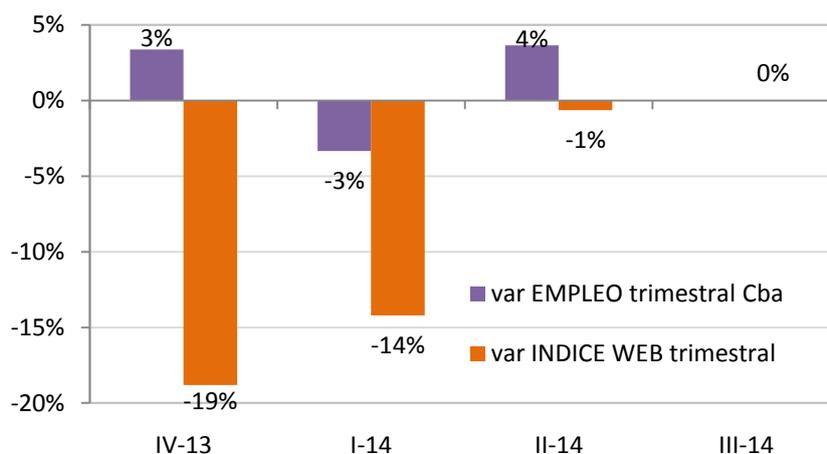


*Fuente: elaboración propia en base a ZonaJobs, Bumeran, LaVoz.com.ar*

Sin embargo, se debe tener en cuenta, en cualquier caso, que el índice elaborado a través del relevamiento de sitios web, va a reflejar una evolución de demanda laboral sesgada hacia los sectores productivos de la economía que más utilicen este tipo de herramientas.

Una vez que se haya construido un índice de búsquedas web que represente de mejor manera la estructura productiva real, se compararán los datos procesados hasta el momento con la evolución real de los niveles de empleo que se han sucedido en periodos anteriores. Esto permitirá realizar una corrección del índice de manera móvil, basada, por ejemplo, en el desvío de los últimos cuatro trimestres o por medio de métodos de desestacionalización utilizados comúnmente en la evidencia (CENSUS X12), lo que apuntará a ajustar la exactitud del mismo.

### Variación trimestral empleo EPH (Gran Córdoba y Río Cuarto) e Índice web Re-escalado ponderado en base al PIB (preliminar)

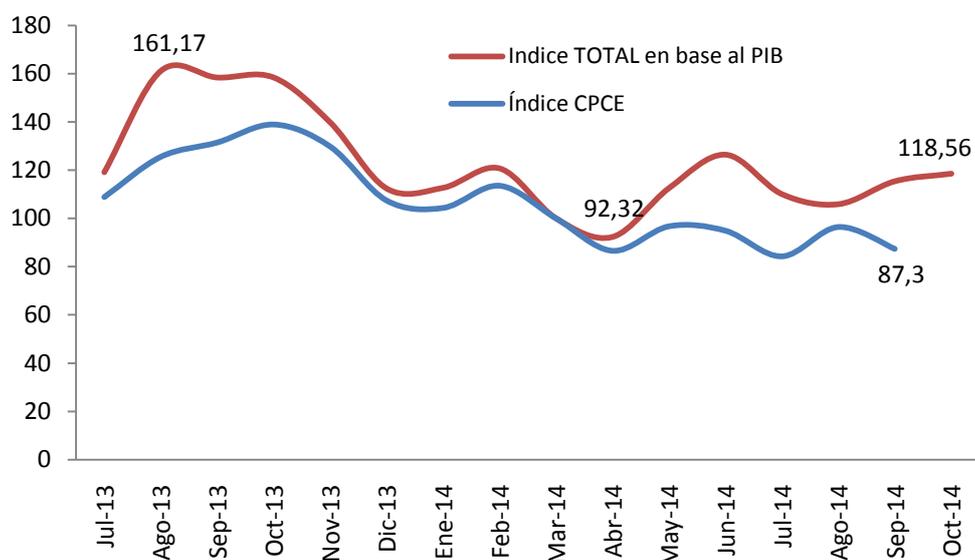


Fuente: elaboración propia en base a ZonaJobs, Bumeran, LaVoz.com.ar y EPH.

Esta corrección vale tanto para el índice web como para el índice conjunto que se pretende elaborar, por lo que una vez analizada la metodología en base a los datos relevados, se evaluará si la misma tiene mayor pertinencia de aplicación en el índice web, o una vez combinado con el índice publicado por CPCE.

Una vez afinado el índice de demanda laboral a través de avisos publicados en sitios web, se procederá a elaborar el índice unificado, que incluya a este y al elaborado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Córdoba (CPCE), el cual releva avisos publicados en diarios impresos. De esta forma se apunta a la construcción de un índice integral, que refleje la evolución de la demanda de empleo en la provincia de Córdoba.

**Índice de demanda laboral (CPCE) e Índice web Re-escalado ponderado en base al PIB (preliminar)**  
**Base mar-14=100**



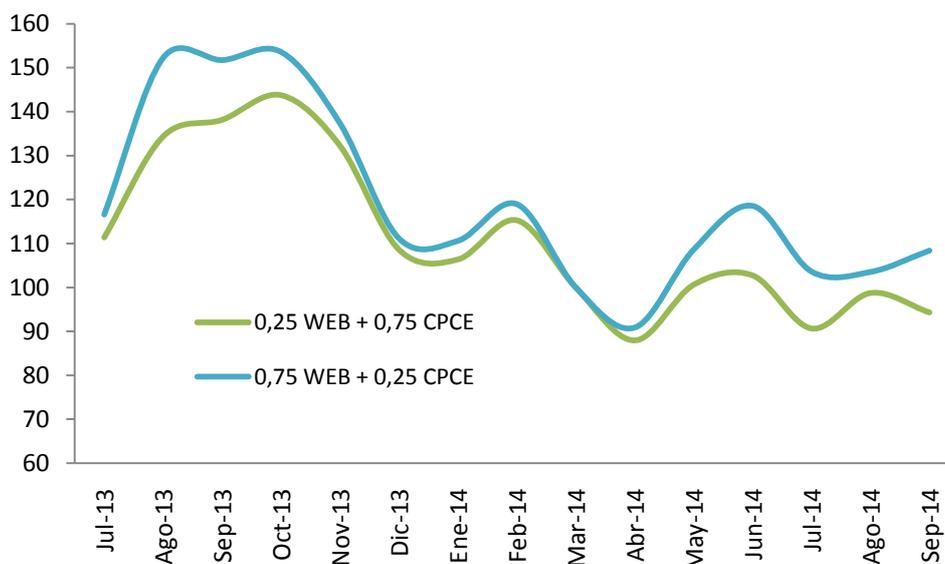
*Fuente: elaboración propia en base a ZonaJobs, Bumeran, LaVoz.com.ar y CPCE.*

En esta construcción se definirá también qué ponderación se dará al índice web y al publicado por el CPCE, ya que hay diferentes aristas a considerar. Por un lado, la hipótesis de este trabajo descansa en el supuesto de que la caída sistematizada del índice de demanda laboral en base a avisos publicados en diarios impresos se debe a un cambio en los patrones de búsqueda de empleo, que han ido virando hacia las búsquedas vía sitios web. Teniendo en cuenta este marco, para un reflejo más fiel del movimiento real del mercado de trabajo se requeriría una ponderación mayor al índice web.

Sin embargo, también se ha detectado que el índice web tiene un fuerte sesgo hacia el sector servicios, característica que se podría ver compensada con la combinación del índice proveniente de diarios impresos, que, por tradicional, tiende a abarcar un espectro mayor de actividades. En este caso, un índice combinado que capte y corrija estas características, podría ser aquel que pondere de igual forma ambos índices.

Si bien la metodología definitiva será presentada en el informe final del presente estudio, se adelantan aquí algunas variantes de las propuestas de ponderación realizadas.

**Índice de Demanda Laboral combinado (preliminar)**  
**Base mar-14=100**



*Fuente: elaboración propia en base a relevamiento web y CPCE.*

Así es como si bien aquí se presenta un resultado preliminar, fruto de la labor realizada en los meses de relevamiento, las consideraciones metodológicas más específicas sugeridas en este apartado se verán reflejadas en el siguiente informe, donde se evalúan de manera más certera la robustez de los datos relevados.

De esta forma, se pretende dar forma al índice de demanda laboral para la provincia de Córdoba, combinando el relevamiento propio en base a sitios webs con el elaborado por el CPCE en base a avisos en diarios impresos.

Si bien en el informe final de este estudio se presentarán los resultados definitivos en lo que respectan a este trabajo en particular, no se descarta a futuro mayores revisiones metodológicas que apunten a mejorar la robustez del índice, teniendo en cuenta la limitada cantidad de datos con que se cuenta hasta el momento. Es por esto que la posibilidad de continuidad del relevamiento, que pueda aportar mayor cantidad de materia prima para el análisis, es un aspecto fundamental para la mejora a futuro del índice de demanda laboral.

## **10. Evaluar la alternativa metodológica propuesta a la luz de los datos y extraer conclusiones acerca de la robustez de la misma.**

De acuerdo a lo expuesto en el apartado anterior, presentado en el segundo informe de avance, en esta sección se evaluarán de manera cualitativa las sugerencias metodológicas realizadas oportunamente, a modo de dar cierre a este desarrollo preliminar de un Índice de Demanda Laboral basado en avisos publicados en páginas web especializadas en el tema.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que lo expuesto a continuación no agota las posibilidades metodológicas del índice, sino que simplemente cierra el ciclo desde esta propuesta de trabajo. Se dejan así abiertas las posibilidades para rediseños de más profundidad en el futuro, dejando señaladas ya las principales complicaciones y recomendaciones, las cuales se expondrán con mayor detalle en el apartado 15.

En primer lugar cabe explicitar que el índice sugerido encuentra mayor robustez cuando se lo plantea de manera directa como un índice de cantidad de avisos publicados en sitios webs especializados. De esta manera se transforma en un proxy de la demanda laboral, a través del seguimiento del volumen de avisos que se publican diariamente en los sitios seleccionados.

Esta sería una extrapolación directa de la metodología básica de los índices de demanda laboral desarrollados por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCE) y la Universidad Torcuato Di Tella, donde bajo el mismo procedimiento se relevan e indexan la cantidad de avisos publicados en medios gráficos seleccionados.

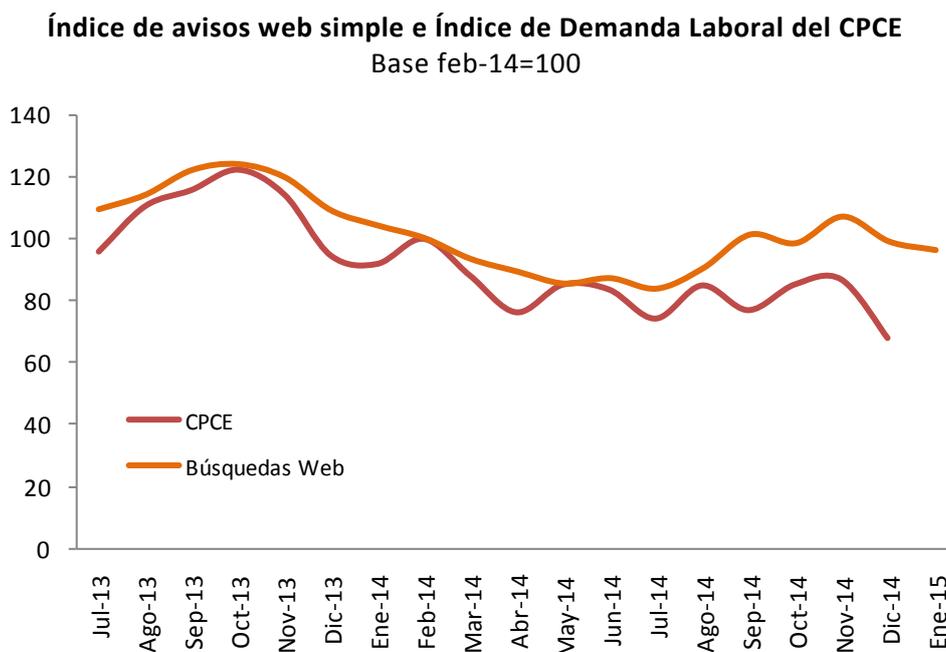
Bajo esta óptica, se presenta a continuación la comparación gráfica del Índice de Demanda Laboral elaborado por el CPCE<sup>24</sup>, con este índice web simple propuesto, que refleja el volumen de avisos publicados en los portales ZonaJobs, Bumeran y clasificados.LaVoz.

A priori, se destaca que el índice web muestra menores oscilaciones de corto plazo, reflejando así una demanda de empleos más estable, aunque sí acompaña el ciclo, que en este caso muestra un valle a mediados de 2014,

---

<sup>24</sup> No se incluye en esta comparación el índice elaborado por la UTDT por haber sido discontinuado a partir de febrero de 2014.

coincidente con la evolución de la actividad económica y las expectativas que se dieron durante el año. Por otra parte, el hecho que el índice web se encontrara siempre por encima del elaborado por el CPCE, mostraría también que la hipótesis principal del trabajo, de que la búsqueda de empleo se ha trasladado hacia los medios digitales en detrimento de la publicación en papel, estaría señalando en la dirección correcta.

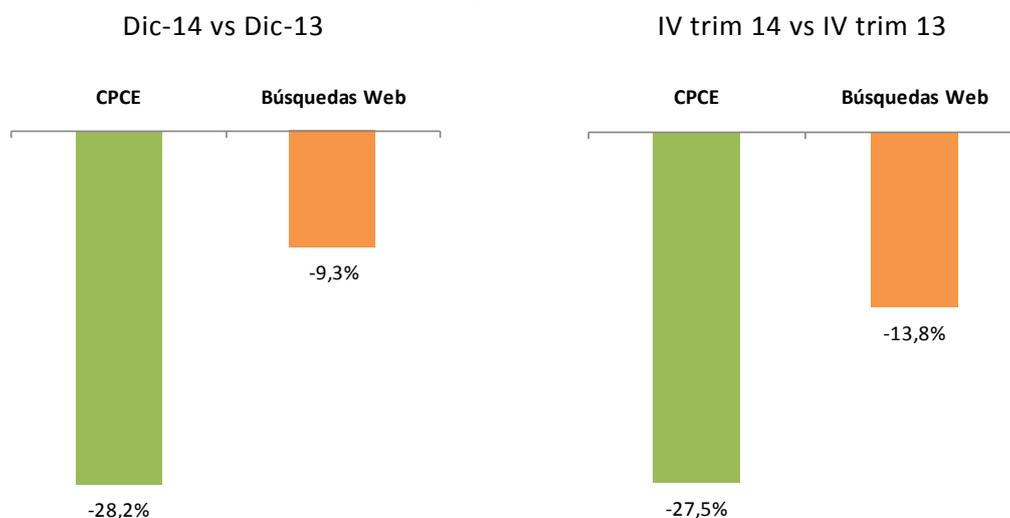


*Fuente: elaboración propia en base a ZonaJobs, Bumeran, LaVoz.com.ar y CPCE*

En este sentido, también la variación interanual del índice web muestra menores caídas que su par publicado por el CPCE, tanto en la comparación del mes de diciembre, como del promedio de cuarto trimestre.

## Índice de avisos web simple e Índice de Demanda Laboral del CPCE

Variación interanual



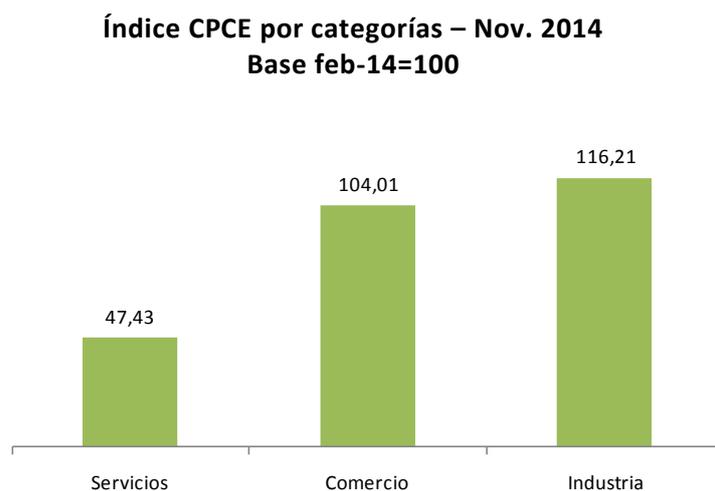
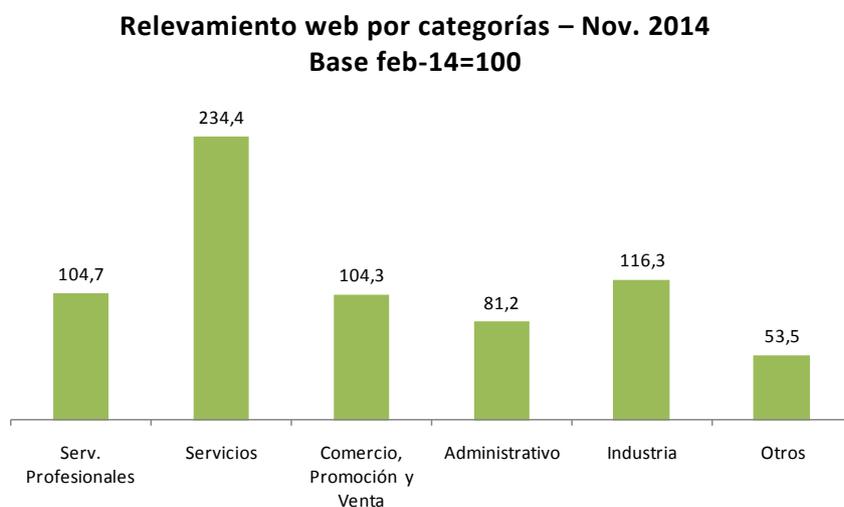
Fuente: elaboración propia en base a ZonaJobs, Bumeran, LaVoz.com.ar y CPCE

Análisis más elaborados en los que se busque realizar ponderaciones por sector productivo o por calificaciones requeridas de los puestos de trabajo, no se recomiendan en principio, con el set de datos relevados. Esto es así dado el diseño del relevamiento planteado, que no permite captar características detalladas de los avisos, como sector productivo que lo solicita o calificación requerida para el puesto (profesional, técnico, etc). La única información adicional que se tiene es a qué área de desempeño y/o conocimiento pertenece la búsqueda, dada por las categorías de publicación que brindan los buscadores.

Es por esto que propuestas como la de vincular sectores con la Encuesta Permanente de Hogares no fueron llevadas adelante por falta de información necesaria, mientras que el reescalado en base al PIB, presentado en la sección anterior no se continuó debido a que se considera que cuenta con poca representatividad de lo que se propone mostrar en ese caso en particular.

Sí se pueden realizar análisis comparativos básicos respecto al área de trabajo para la que se solicita el puesto, aunque en ese caso entran en juego la cantidad de avisos publicados en cada categoría. Sucede que en algunas categorías el volumen de avisos es bajo, por lo que cualquier variación puede dotar de alta volatilidad a la evolución de esa categoría en particular.

Sin embargo, esta característica no es exclusiva del índice web, ya que el índice presentado por el CPCE basado en estas categorías también adolece de esta volatilidad.



*Fuente: elaboración propia en base a ZonaJobs, Bumeran, LaVoz.com.ar y CPCE*

De esta manera se concluye en primera instancia que un índice simple que refleje la cantidad de avisos publicados en portales web seleccionados se constituye como una herramienta útil para la medición por aproximación de la demanda laboral a través de internet. La robustez de este índice es análoga a la experimentada por los otros índices anteriormente mencionados, debido a la similitud de sus metodologías y relevamiento.

**11. Diseñar encuestas para aplicar entre empresas a los fines de recabar información acerca de sus estrategias de búsqueda de trabajadores.**

Con el objetivo de recabar información sobre los patrones de búsqueda laboral en los que incurren las empresas a la hora de contratar nuevo personal, se diseñó un trabajo de campo, que consiste en encuestar a 300 empresas radicadas en la provincia de Córdoba.

Para ello, se elaboró un cuestionario que permite obtener la información requerida a las empresas, sujeto a una extensión limitada, previendo que la misma conlleve un tiempo reducido de análisis y respuesta al cuestionario, de manera que pueda maximizarse el grado de interés por parte de los representantes de las empresas entrevistadas, fomentando el mayor nivel de participación y compromiso posible de los mismos.

De esta forma se construyó un formulario que indaga sobre los aspectos centrales de las relaciones laborales que inmiscuyen a la organización interna de la empresa, sus estrategias de búsqueda de trabajadores, las principales dificultades que les surgen a éstas al momento de ejercer sus búsquedas laborales, e incluso destinando parte de la entrevista a consultar por la vinculación de la empresa con los jóvenes, evaluando los criterios de selección de los mismos, ya sea a través de la impronta particular de la empresa o por medio del apoyo de programas de gobierno, como sucede con el Programa Primer Paso impulsado por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, o mediante programas nacionales, como el reciente PROGRESAR o el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.

Respecto a la modalidad establecida para la realización completa de la encuesta, se prevén dos instancias de intercambio y abordaje sobre cada empresa. Inicialmente, se contacta a la empresa en forma telefónica y se le remite (vía correo electrónico) una encuesta que puede ser respondida en forma online por medio del uso de internet. Para ello, se emplea las herramientas de diseño de encuestas dispuestas en la aplicación “Google Docs” de GMAIL.

Esta herramienta permite diseñar cuestionarios on-line que son albergados en el espacio de almacenamiento virtual de Google, Google drive, pueden ser respondidos por cualquier persona a quien se le facilite la dirección de acceso y las respuestas son automáticamente procesadas y cargadas en

una hoja de cálculo que queda a disposición del administrador. Esto facilita la carga de datos y posterior análisis por parte del encuestador.

Esta metodología se utilizará para generar un primer contacto con la empresa, donde se introducirá el estudio que se está realizando, y luego se procederá a concretar, telefónicamente, una visita a la empresa en cuestión. La visita a las empresas permite reafirmar la corrección en las respuestas por éstas suministradas y evitar todo tipo de ambigüedades, en caso de que ya hayan respondido el cuestionario de manera digital. En esta etapa además, se recogen las inquietudes específicas a cada compañía, en el sentido de brindar un mejor entendimiento de cada una de las respuestas brindadas por éstas.

### **Diseño del cuestionario utilizado**

Las 42 preguntas que conforman el cuestionario son de diferente modalidad, de acuerdo al tipo de respuesta que se quiera obtener. Por ejemplo, en la pregunta que hace referencia al sector al que pertenece la empresa encuestada se presentan diferentes opciones, a modo de que el encuestado solo deba elegir el sector que mejor lo encuadra. Esto facilita la caracterización de la empresa en la base de datos que se construirá a partir de las respuestas del trabajo de campo, al eliminar la posibilidad de que sectores similares se identifiquen con nombres distintos.

Una pregunta como la que cierra el cuestionario, que indaga sobre la opinión respecto a los programas públicos relacionados con el empleo y la formación profesional, son de tipo abiertas, es decir que se presenta el espacio para que el encuestado escriba y responda lo que considere más conveniente. Esto nos permite captar un mayor espectro de opiniones y detalles que no sería posible en el caso de estandarizar la respuesta a través de opciones predefinidas.

Además, se establece un sistema de preguntas obligatorias y otras que no lo son, en particular dependiendo si la respuesta a una pregunta en cuestión viene condicionada por la respuesta a una pregunta anterior. Es decir, si la empresa contesta que terceriza la contratación de sus empleados a través de una agencia de empleo, no corresponde que conteste sobre las herramientas

empleadas para la búsqueda de personal. Esta última se constituye como una pregunta de respuesta no obligatoria.

El cuestionario definitivo quedó conformado por 6 partes o secciones, las cuales agrupan las preguntas sobre la temática particular que se desea indagar a las empresas.

Así, las 42 preguntas quedaron divididas en las siguientes secciones:

- I. Referencias de la organización
- II. Composición del empleo en la organización
- III. Estrategias de contratación de personal
- IV. Los jóvenes y las empresas
- V. Capacitación y formación para el trabajo
- VI. Participación en programas públicos de empleo/aprendizaje laboral

En la primera sección, a través de seis preguntas, se solicitan los datos de la empresa, como forma de control para verificar cuales empresas han efectivamente contestado el cuestionario, y para obtener mayores datos de contacto. Además la información brindada en este punto sobre el sector/rubro al que pertenece es clave para caracterizar a la misma y poder realizar luego un análisis diferenciado por sectores.

La segunda sección, conformada por ocho preguntas, apunta a caracterizar la empresa desde el punto de vista del empleo: se indaga no solo respecto a la cantidad de empleados, sino también al tipo de contratación que los une a la empresa y a la rotación que tienen los trabajadores en la misma, diferenciados según área administrativa u operacional. Esto permite construir un perfil de la organización que luego ayudará a asociar el comportamiento en cuanto a las búsquedas laborales con, por ejemplo, el tamaño de la empresa.

De esta forma, una vez que el relevamiento de datos esté concluido, se podrá caracterizar la relación existente entre el tipo de estrategia que se encara a la hora de iniciar una búsqueda de empleados y el tipo de empresa que se trate. Esto puede ser vital para la política pública, en particular respecto a la relación de las empresas con los jóvenes, ya que este tipo de información le permitirá focalizar sus acciones en determinado segmento de empresas que se determine se encuentren más alejadas de la relación deseada.

La tercera sección ya se adentra específicamente en el objetivo de la encuesta, que es determinar el patrón de búsqueda laboral que eligen hoy en día las empresas. Esta sección inicia con una pregunta de auto exclusión, en la cual se indaga sobre si la empresa lleva a delante sus propios procesos de búsqueda laboral, o los terceriza a través de una consultora selectora de personal. Si se responde la primera, se continúa de manera corrida con las restantes 11 preguntas de la sección; sin embargo, si responde que son procesos tercerizados, se saltean las dos preguntas siguientes, que hacen referencia directa al tipo de herramienta utilizada para la búsqueda laboral (clasificados en diarios, herramientas on-line, redes sociales, etc). El motivo de este proceder es que si la empresa no se encuentra directamente vinculada a la búsqueda laboral, la información brindada podría no corresponderse con la realidad, y distorsionar así los resultados de la encuesta.

Las preguntas restantes de la sección indagan sobre la periodicidad de nuevas contrataciones, la modalidad, y las principales dificultades enfrentadas a la hora de buscar un nuevo empleado.

La sección número cuatro toca un tema de vital importancia para uno de los objetivos primordiales de la Agencia de Empleo y Formación Profesional de la provincia de Córdoba: la relación de la empresa con los jóvenes. La sección se compone por cinco preguntas, que ayudan a caracterizar como ven las empresa a los jóvenes, principalmente indagando de diferentes maneras sobre las ventajas y desventajas que buscan o perciben al momento de contratar uno. Esta información es clave al diseñar programas públicos que apunten a capacitar jóvenes para facilitar su inserción en el mercado laboral. Con estas características relevadas, una vez procesadas, se podrá apuntar mejor a qué aspectos trabajar en conjunto con el joven (aspecto, lenguaje, comportamiento, capacitación, habilidades) y poder de esa forma acortar la brecha existente entre la demanda laboral de las empresas y la creciente oferta de jóvenes interesados en formar parte de una.

La parte cinco de la encuesta a empresas indaga, a través de 5 preguntas, sobre como la empresa encara la capacitación de sus miembros. Las primeras dos preguntas cuestionan sobre las modalidades utilizadas para cursos tanto de capacitación (al momento de ingreso a la empresa) como de

actualización y profesionalización. Las restantes preguntas indagan sobre el conocimiento que tiene la organización de los programas ofrecidos por la Agencia de Empleo y Formación Profesional, si ha hecho uso de ellos y su grado de satisfacción.

Estas preguntas le permitirán a la Agencia realizar una evaluación de la alcance de sus programas, la adecuación de los mismos y rediseñar algunos de ellos en caso que se detecte la necesidad de llevarlo a cabo. En un futuro, esto permitirá ampliar el alcance y calidad de los programas ofrecidos, apuntando así a una mayor profesionalización de las empresas, en particular de las PyMEs.

Por último, la sección sexta plantea seis preguntas acerca de la participación de la empresa en programas públicos de aprendizaje, específicamente sobre el Plan Primer Paso (PPP). Las preguntas encaran el tema desde dos ángulos, por un lado las características del participante (joven) en cuanto a educación y por otro la experiencia desde la empresa, como que tipo de tareas desarrolla el mismo y la satisfacción de la organización, tanto con el programa en general como con el joven participante en particular.

Esta información, cruzada con la que caracteriza la empresa en las primeras secciones, ayudará a determinar que empresas se encuentran más propensas a participar en este tipo de programas inclusivos, y en cuales la Agencia de Empleo debe llevar adelante un trabajo adicional de alcance, fomentando así mayor participación por parte del sector privado.

Con toda esta información relevada, una vez procesada, se tendrá suficientes elementos para caracterizar las estrategias de búsqueda de trabajadores por parte de las empresas, las dificultades que enfrentan las empresas a la hora de contratar nuevos empleados y la relación de las mismas con los jóvenes. Esta información será útil tanto para la elaboración del nuevo Índice de Demanda Laboral que se desarrolla en el marco de este Observatorio Laboral, como para brindar elementos precisos que permitan mejorar la labor de la Agencia de Empleo y Formación Profesional en todos sus programas y en particular los que se relacionen directamente con la inclusión de jóvenes al mercado laboral.

A continuación se presenta el Cuestionario completo sobre el cual se basó el desarrollo del trabajo de campo:

## **Cuestionario de Demanda Laboral – IERAL de Fundación Mediterránea**

El Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana (IERAL) de Fundación Mediterránea lleva adelante el presente trabajo garantizando que la información que usted suministre será tratada en forma confidencial y utilizada únicamente con fines estadísticos. Asimismo, los datos proporcionados serán publicados en compilaciones de conjunto, de modo tal que no puedan individualizarse las personas o entidades a las que se refieran las respuestas.

Con este trabajo se pretende fortalecer condiciones de empleabilidad de la población local, como así también contribuir a mejorar los procesos de capacitación para el acceso al empleo privado.

Se estima un tiempo requerido entre 5 y 15 minutos.

Por cualquier duda consultar a [laboral@ieral.org](mailto:laboral@ieral.org)

Se agradece su participación.

**\*Obligatorio**

*Pasa a la pregunta 1.*

### **I. Referencias sobre la Organización**

Información sobre el local o establecimiento de la empresa

1. **Razón social o Nombre y Apellido del titular / dueño \***

\_\_\_\_\_

2. **Nombre del local \***

\_\_\_\_\_

3. **Localidad \***

\_\_\_\_\_

4. **Año de inicio efectivo de actividades:**

\_\_\_\_\_

5. **5. Actividad principal \***

Marca solo un óvalo.

- Construcción *Pasa a la pregunta 7.*
- Comercio *Pasa a la pregunta 7.*
- Hotelería *Pasa a la pregunta 7.*
- Gastronomía *Pasa a la pregunta 7.*
- Industria
- Software *Pasa a la pregunta 7.*
- Otros servicios *Pasa a la pregunta 7.*
- Otros: \_\_\_\_\_ *Pasa a la pregunta 7.*

6. **6. Rubro de actividad**

Marca solo un óvalo.

- Alimentos, bebidas y tabaco
- Textiles y cuero
- Madera, papel, imprenta y editoriales
- Derivados del petróleo y químicos
- Metálicas básicas, prod. metales excepto maquinarias y equipos
- Material de transporte
- Maquinarias y equipos
- Otras industrias
- Otros: \_\_\_\_\_

## II. Composición del Empleo en la Organización

7. **7. ¿Podría especificar la cantidad de personas ocupadas por la empresa? \***

Marca solo un óvalo.

- 0-5
- 6-10
- 11-25
- 26-50
- 51-100
- 101-200
- Más de 200

8. **¿Podría especificar la cantidad de personas ocupadas por la empresa, según la modalidad de contratación? \***

Marca solo un óvalo por fila.

|   | Ninguno               | 1-5                   | 6-10                  | 11-25                 | 26-50                 | 51-100                | Más de 100            |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Propietarios, socios, familiares asociados o personal avocado a la gestión corporativa (no asalariados) | <input type="radio"/> |
| Ocupados en forma asalariada  | <input type="radio"/> |
| Otros tipos de ocupación: plan de empleo, beca, pasantía, periodo de prueba / aprendizaje               | <input type="radio"/> |

9. **¿Cuántos empleados se encuentran actualmente ocupados en las siguientes áreas? \***

Marca solo un óvalo por fila.

|   | Ninguno               | 1-5                   | 6-10                  | 11-25                 | 26-50                 | 51-100                | Más de 100            |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Administración/Comercialización           | <input type="radio"/> |
| Producción (cargos técnicos y operativos) | <input type="radio"/> |

10. **Entre los empleados de Administración/Comercialización, ¿Cuántos corresponden a una contratación... \***

Marca solo un óvalo por fila.

|  | Ninguno               | 1-5                   | 6-10                  | 11-25                 | 26-50                 | 51-100                | Más de 100            |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Temporaria – con fecha de finalización pautada | <input type="radio"/> |
| Permanente – sin fecha de finalización         | <input type="radio"/> |

11. **Entre los empleados del área de Producción, ¿Cuántos corresponden a una contratación... \***

Marca solo un óvalo por fila.

|  | Ninguno               | 1-5                   | 6-10                  | 11-25                 | 26-50                 | 51-100                | Más de 100            |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Temporaria – con fecha de finalización pautada | <input type="radio"/> |
| Permanente – sin fecha de finalización         | <input type="radio"/> |

12. **12. ¿Cómo considera que es la rotación de personal en las siguientes áreas? \***

Se entiende como rotación de personal a la renuncia o despido de los empleados seguida por una nueva contratación

Marca solo un óvalo por fila.

|   | Nula                  | Baja<br>(1%-5%)       | Normal<br>(6%-15%)    | Alta (Mayor al<br>15%) |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| Administración/Comercialización           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>  |
| Producción (cargos técnicos y operativos) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>  |

13. **13. ¿Cómo considera que es la rotación de personal joven en relación a la rotación del personal adulto? \***

Se entiende como rotación de personal a la renuncia o despido de los empleados seguida por una nueva contratación

Marca solo un óvalo por fila.

|   | Mayor                 | Similar               | Menor                 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Administración/Comercialización           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Producción (cargos técnicos y operativos) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

14. **14. ¿Cuál cree que es el principal motivo de tal rotación entre jóvenes?**

Marca solo un óvalo.

- Renuncia por disconformidad
- Despido
- Fin de trabajo temporario o estacional
- Razones personales (estudio, embarazo, enfermedad, etc.)
- Otros: \_\_\_\_\_

### III. Estrategias de contratación de personal

15. **15. ¿Quién es el encargado del proceso de selección de los nuevos trabajadores? \***

Marca solo un óvalo.

- Responsable de Recursos Humanos / Titular de la empresa
- Externo (Uso de empresas de selección de personal) *Pasa a la pregunta 18.*

16. **16. En el área de Administración/Comercialización, ¿Cuáles de los siguientes medios utiliza en la búsqueda de personal para tal área? \***

*Marca solo un óvalo por fila.*

|  | Si                    | No                    |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Coloca avisos de vacantes en páginas web especializadas (Ej. Zonajobs, Bumeran, etc.)                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Coloca avisos de vacantes en clasificados de diarios ON-LINE (Ej. empleos.clasificadoslavoz.com.ar)                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Coloca avisos de vacantes en clasificados de diarios FORMATO PAPEL   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Coloca avisos de vacantes en redes sociales (Ej. LinkedIn)   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Acude a bolsas de trabajo de institutos educativos y organismos públicos (Ej. Sistema de pasantías universitarias) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pide referencias y/o recomendaciones a otros trabajadores de la empresa  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pide referencias y/o recomendaciones a familiares, allegados, contactos en general                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Revisa perfil y antecedentes de postulantes en redes sociales (Ej. Facebook, Twitter, LinkedIn)                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

17. **17. En el área de Producción (cargos técnicos y operativos), ¿Cuáles de los siguientes medios utiliza en la búsqueda de personal para tal área? \***

Marca solo un óvalo por fila.

|  | Si                    | No                    |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Coloca avisos de vacantes en páginas web especializadas (Ej. Zonajobs, Bumeran, etc.)                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Coloca avisos de vacantes en clasificados de diarios ON-LINE (Ej. empleos.clasificadoslavoz.com.ar)                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Coloca avisos de vacantes en clasificados de diarios FORMATO PAPEL   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Coloca avisos de vacantes en redes sociales (Ej. LinkedIn)   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Acude a bolsas de trabajo de institutos educativos y organismos públicos (Ej. Sistema de pasantías universitarias) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pide referencias y/o recomendaciones a otros trabajadores de la empresa  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pide referencias y/o recomendaciones a familiares, allegados, contactos en general                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Revisa perfil y antecedentes de postulantes en redes sociales (Ej. Facebook, Twitter, LinkedIn)                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

18. **18. ¿Hace cuánto tiempo se realizó la última contratación laboral en la empresa? \***

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 mes
- Entre 1 y 6 meses
- Entre 6 meses y un año
- Hace más de un año

19. **19. ¿En promedio cada cuanto tiempo la empresa realiza nuevas contrataciones de trabajadores? \***

Marca solo un óvalo.

- Cada 1 mes
- Entre 1 y 6 meses
- Entre 6 meses y un año
- Anual o en una periodicidad inferior

20. **¿Qué porcentaje representaron las contrataciones temporarias con respecto al total de contrataciones? \***

*Marca solo un óvalo.*

- 0%
- 10%
- 25%
- 50%
- 75%
- 100%

21. **¿Cuál fue el principal motivo por el que sucedieron dichas contrataciones? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Reemplazo de personal (por renuncia, despido, jubilación, causas personales)
- Trabajo estacional
- Debido a expansión productiva o expectativas de crecimiento
- Nueva área de trabajo o unidad de negocios
- Otros: \_\_\_\_\_

22. **¿Cuál es el grado de dificultad que suele enfrentar al momento de cubrir las vacantes referidas a los siguientes puestos? \***

*Marca solo un óvalo por fila.*

|   | No se contrata este perfil | No hay dificultad     | Dificultad menor      | Dificultad Moderada   | Dificultad Severa     | Dificultad muy severa |
|---|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Trabajadores sin calificación requerida | <input type="radio"/>      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Operarios                               | <input type="radio"/>      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Técnicos y profesionales                | <input type="radio"/>      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Personal de dirección corporativa       | <input type="radio"/>      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

23. **23. ¿Cuál es la mayor deficiencia entre los postulantes a cubrir puestos vacantes en su compañía? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Baja predisposición al trabajo
- Experiencia laboral insuficiente
- Aspectos psicológicos y/o emocionales
- Incompetencia en habilidades y destrezas específicas del puesto
- Escaso dominio de idioma extranjero
- Deficiencias en manejo computacional
- Otros: \_\_\_\_\_

24. **24. ¿Subcontrata la empresa alguna de las tareas que lleva adelante? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Si
- No

25. **25. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿Podría mencionar cuáles?**

Mencione hasta tres (3) tareas

---

---

---

---

---

26. **26. ¿Cuál de los siguientes aspectos hace necesaria la subcontratación de actividades?**

*Marca solo un óvalo.*

- Dificultad para encontrar personal suficientemente calificado
- Política de gestión impuesta por la empresa matriz
- Escaso valor añadido de la actividad
- Falta de capacidad productiva (maquinaria y equipos)
- NS/NC
- Otros: \_\_\_\_\_

#### **IV. Los jóvenes y las empresas**

27. **27. Califique el nivel de importancia de las siguientes características al momento de contratar jóvenes \***

(Jóvenes hasta 29 años)

Marca solo un óvalo por fila.

|  | Muy importante        | Poco importante       | Ninguna Importancia   |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Mayor capacidad de aprendizaje           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mayor habilidades tecnológicas           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mayor flexibilidad                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Menores pretensiones salariales          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Menor exigencia de condiciones laborales | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

28. **28. Lo mejor de los jóvenes en el trabajo es.. \***

(Jóvenes hasta 29 años))

Marca solo un óvalo.

- Energía, Vitalidad, dinamismo
- Compromiso, disposición, responsabilidad, buena actitud
- Espíritu de superación, empeño, proyección
- Adaptabilidad, ductilidad, flexibilidad
- Iniciativa, creatividad
- Otros: \_\_\_\_\_

29. **29. Lo peor de lo jóvenes en el trabajo es.. \***

(Jóvenes hasta 29 años)

Marca solo un óvalo.

- Irresponsabilidad, falta de compromiso
- Impuntualidad, ausentismo
- Intolerancia, rebeldía, falta de disciplina
- Inmadurez, desorientación
- Falta de experiencia, escasa capacitación
- Desmotivación, apatía
- Otros: \_\_\_\_\_

30. **30. Yo de inmediato contrataría a un joven que... \***

(Jóvenes hasta 29 años)

Marca solo un óvalo.

- Tenga iniciativa, entusiasmo, interés
- Tenga capacidad profesional/técnica necesaria, que se ajuste al perfil requerido
- Posea ciertas características personales: honestidad, responsabilidad, respeto, disciplina

31. **31. ¿Cuál de los siguientes perfiles le causa mayor rechazo a la hora de contratar un joven? \***

(Jóvenes hasta 29 años)

Marca solo un óvalo por fila.

|  | Rechazo Absoluto      | Rechazo Alto          | Rechazo Moderado      | Rechazo Mínimo        | Ningún Rechazo        |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Que parezca irrespetuoso   | <input type="radio"/> |
| Que esté desmotivado, desganado o que no tenga matas                     | <input type="radio"/> |
| Que tenga mala apariencia física (tatuajes, aros, pelo largo, use gorra) | <input type="radio"/> |
| Que tenga problemas de droga, alcohol                                    | <input type="radio"/> |
| Que tenga malos antecedentes legales                                     | <input type="radio"/> |

## V. Capacitación y Formación para el Trabajo

32. **32. ¿Qué tipo de capacitación suele ofrecer la compañía a sus nuevos miembros? \***

Marca solo un óvalo.

- Entrenamiento en puestos de trabajo
- Cursos externos
- Cursos dentro de la empresa dados por profesores propios
- Cursos dentro de la empresa dados por instituciones externas
- Ninguna
- Otros: \_\_\_\_\_

33. **33. ¿Qué tipo de capacitación de actualización y profesionalización ofrece a los miembros de su organización? \***

Marca solo un óvalo.

- Entrenamiento en puestos de trabajo
- Cursos externos
- Cursos dentro de la empresa dados por profesores propios
- Cursos dentro de la empresa dados por instituciones externas
- Ninguna
- Otros: \_\_\_\_\_

34. **34. ¿Tiene conocimiento de los programas de Formación Profesional que brinda la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional en Córdoba? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No *Después de la última pregunta de esta sección, pasa a la pregunta 37.*

35. **35. Si su respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, ¿Ha utilizado la empresa este tipo de Cursos de Formación Profesional para la capacitación de sus trabajadores?**

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, en el área Administrativa/Comercial
- Sí, del área Técnica/Operativa
- Sí, en ambas áreas de trabajo
- No

36. **36. Si su respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, ¿Cuál es el grado de satisfacción sobre la utilidad del Curso?**

*Marca solo un óvalo.*

- Muy alta
- Alta
- Normal
- Baja
- Muy baja

## **V. Participación de la empresa en programas públicos de empleo/aprendizaje laboral**

37. **37. ¿Tiene entre sus empleados algún beneficiario del Programa Primer Paso (PPP) u otro plan de empleo? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No *Deja de rellenar este formulario.*

38. **38. ¿Cuál es la principal tarea que desarrollan los beneficiarios?**

*Marca solo un óvalo.*

- Cadetería
- Atención al público
- Operativas/técnicas
- Administrativa
- Otros: \_\_\_\_\_

39. **39. ¿Cuál es el máximo nivel educativo alcanzado por los beneficiarios?**

*Marca solo un óvalo.*

- Primario completo
- Secundario completo
- Terciario/Universitario incompleto
- Terciario/Universitario completo

40. **40. ¿Los beneficiarios asisten actualmente a centros educativos?**

*Marca solo un óvalo.*

- Si, asiste (continúa estudiando)
- No asiste, pero asistió (no continúa estudiando)
- Nunca asistió

41. **41. ¿Cuál diría que es su grado de satisfacción respecto al desempeño de los jóvenes en la tarea asignada?**

*Marca solo un óvalo.*

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

42. **42. ¿Volvería a participar de planes de empleo para jóvenes, contratando bajo una modalidad PPP?**

Sea su respuesta afirmativa o negativa, comente el porqué de la misma

---

---

---

---

---

---

## **12. Explicitar criterios estadísticos y de muestreo aplicables para el proceso de encuestas entre empresas.**

El proceso de selección de las empresas que serían finalmente encuestadas ha sido considerado como una tarea de singular importancia, debido al énfasis que debe ponerse en la misma para lograr una buena representación de las diferentes localidades y sectores productivos que componen el territorio de la provincia, evitando así posibles sesgos de selección. De esta manera, se busca que la muestra de empresas incluidas en el relevamiento pueda resultar representativa de la composición real del ámbito productivo a lo largo de toda la provincia, permitiendo que las conclusiones alcanzadas en el presente trabajo puedan ser válidas estadísticamente para analizar la realidad de las relaciones laborales en la provincia de Córdoba.

Como punto de partida, se conformó una amplia base de datos de empresas radicadas en la provincia de Córdoba. La misma fue conformada mediante el acceso a diversas fuentes de información a las cuales se tuvo acceso. Entre ellas: Registro Industrial de la Provincia [de Córdoba], Fundación Empresarial para Emprendedores (E+E), Fundación Mediterránea y el listado de empresas participantes den programas de empleo provisto por la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional, particularmente sobre el Programa Primer Paso (PPP), durante el año 2013.

Esta última fuente resultó de particular relevancia, ya que, debido a la naturaleza y objetivo del presente estudio, se pretende garantizar un cupo de respuestas en las cuales se encuentre a empresas que hayan participado en programas de empleo juvenil. Esto tiene relevancia si se piensa en dotar de representatividad estadística (también en términos geográficos y sectoriales) de las respuestas suministradas en la sección que refiere a la participación de las empresas localizadas en Córdoba en programas de empleo destinados a población joven.

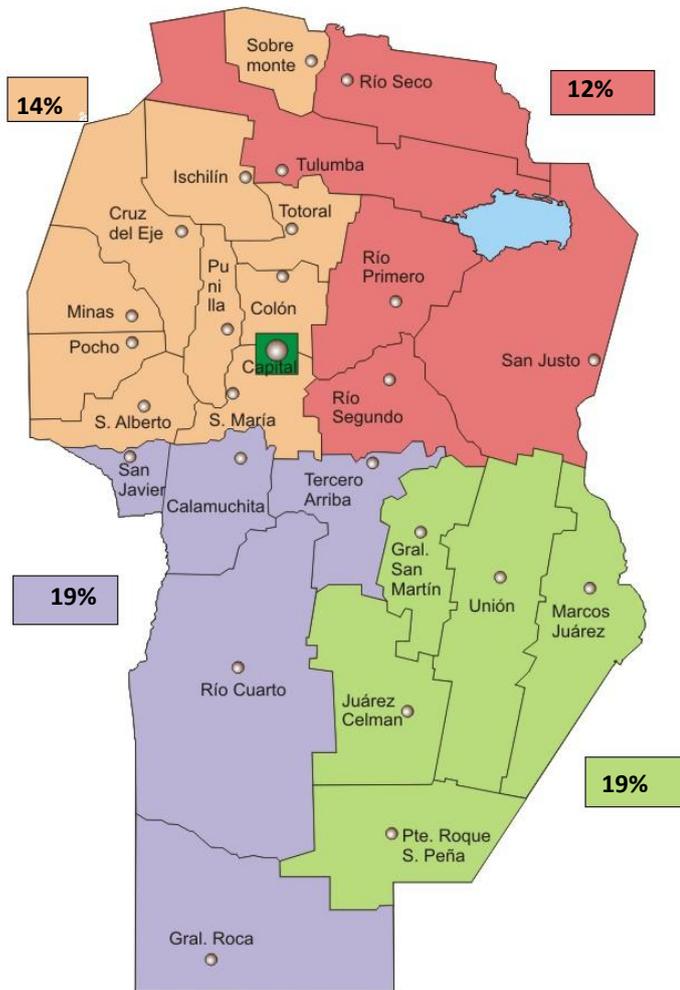
Una vez reunida y consolidada la información proveniente de éstas múltiples fuentes, quedó conformado un universo amplio y diversificado de empresas, lo que garantiza que una muestra seleccionada al azar pueda permitir mantener la representatividad respecto a la realidad provincial.

El primer criterio de selección, considerado como una pauta metodológica para poder efectuar el contacto, fue que resultó exigible para poder ser seleccionada una empresa que la misma cuente con al menos una vía de contacto correctamente definida (como correo electrónico o teléfono). Esta selección permitió mantener la aleatoriedad de sectores, de tamaño y de regiones de la provincia.

En un segundo criterio de selección se buscó la representatividad del interior provincial de manera uniforme, por lo que se dividió al territorio en cuatro zonas relacionadas al interior, más Córdoba capital, tal como se muestra en el mapa a continuación.

Dicha división geográfica se realizó teniendo en cuenta la ubicación de los distintos departamentos provinciales. A su vez, dentro de cada una de las cuatro zonas del interior definidas se ha buscado seleccionar en forma aleatoria empresas de los diferentes departamentos y municipios, tomando en consideración (al momento de dicha selección), cuáles son los municipios de mayor importancia a nivel provincial.

**Distribución por zona geográfica de las empresas que conforman la muestra**



Como es posible observar, la distribución geográfica mantiene un equilibrio entre el departamento Capital y el interior de la provincia, localizándose, aproximadamente, el 36% de las empresas de la muestra en el primero y 64% en los departamentos restantes. De esta manera queda asegurada la diversidad geográfica dentro de la muestra de empresas seleccionadas para desarrollar el trabajo de campo.

Como se muestra en la tabla que sigue, la distribución geográfica de las empresas tomadas en la muestra tiene además una correspondencia aproximada con la distribución de la generación del Producto Geográfico de la provincia:

### Participación de las regiones en el PBG provincial.

|          |       |
|----------|-------|
| Capital  | 41,2% |
| Noroeste | 13,9% |
| Noreste  | 13,2% |
| Suroeste | 15,3% |
| Sureste  | 16,4% |

*Fuente: elaboración propia en base a Dir. Gral de Estadísticas y Censos de la prov. de Córdoba*

Al mismo tiempo, se buscó la diversidad de sectores productivos, con el objetivo de no dar sobre-representación a ningún sector en particular y buscando abarcar los ámbitos productivos de mayor relevancia en la provincia. En particular, se consideraron como sectores de mayor relevancia: industria, servicios, comercio, construcción, entre otros. En todos los casos se excluyó a las dependencias correspondientes al ámbito público, aunque sí se consideró la inclusión de organismos no gubernamentales.

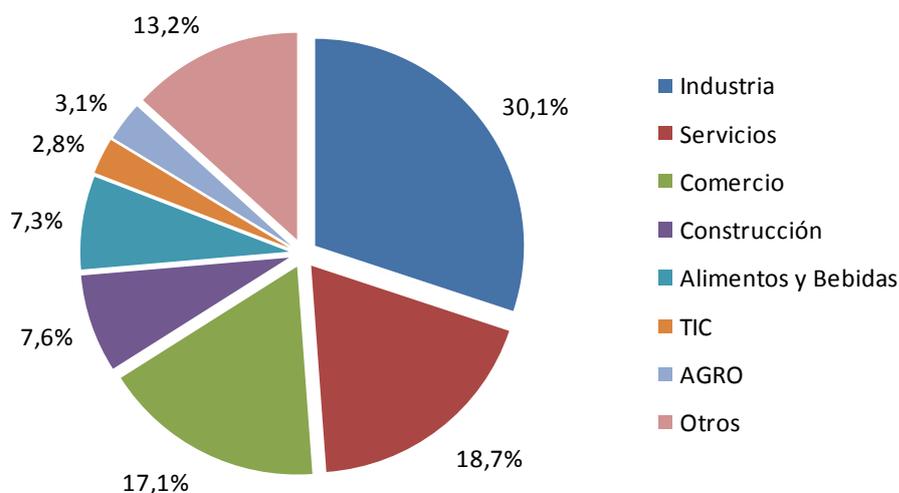
Dentro del sector Industria se incluyó una amplia gama de ramas de actividad, entre ellos: la industria manufacturera (fabricación textil, industrial del papel, fabricación de productos plásticos, fabricación de sustancias químicas, etc), la industria agropecuaria (especialmente, de maquinaria del sector) y la industria automotriz, de vital relevancia en el producto bruto geográfico de la provincia.

Dentro del ámbito de producción de Servicios se incluyeron empresas de publicidad, servicios de salud, hotelería y restaurantes, empresas de servicios públicos, entre otros; con representatividad acorde al producto provincial.

Finalmente, dentro de la actividad Comercial se tuvo en consideración tanto el comercio mayorista como el comercio de carácter minorista, en la debida representación que tienen ambos conjuntos sobre la realidad productiva de la provincia.

Así, de acuerdo a los rubros seleccionados, la base quedó conformada de la siguiente manera:

### Distribución por rubros de las empresas que conforman la muestra



La representatividad de los sectores productivos cordobeses queda así asegurada, a la vez que la distribución de los mismos se asemeja además a la estructura de generación de empleo de la provincia, la cual se muestra a continuación.

#### Estructura de empleo por sector Provincia de Córdoba

|   | En % |
|---|------|
| Industria (incluye Alimentos y Bebidas) | 23,1 |
| Servicios                               | 20,7 |
| Comercio                                | 20,6 |
| Construcción                            | 6,3  |
| Agro                                    | 5,8  |
| Otros (incluye TICs)                    | 23,5 |

Fuente: elaboración propia en base a OEDE-MinTrabajo

### Diseño del procedimiento para la ejecución del trabajo de campo

Luego de haberse conformado la muestra de empresas, tal como se detalló anteriormente, se procedió al diseño de los pasos a seguir para el contacto de las empresas y la realización de las encuestas.

Durante el primer mes de trabajo de campo, estipulado a iniciar durante el mes 5 del proyecto, los encuestadores se contactarán con las empresas

localizadas en la ciudad de Córdoba. El contacto inicial se dará por dos vías: primero por correo electrónico, en el cual además de una nota de presentación se les enviará el cuestionario de relevamiento, y luego por teléfono. En esta instancia se va a verificar la recepción del correo anterior, despejar dudas que pudieran surgir sobre el estudio y, de confirmarse la voluntad de la empresa por participar en la encuesta, se procederá a coordinar un día y horario de visita para realizar la encuesta *in situ*.

Tal como se encuentra detallado en la propuesta de trabajo del proyecto, las encuestas efectivamente realizadas en la ciudad de Córdoba deberán ascender a 72 empresas. Por esto, si bien tanto el contacto inicial, como la visita del encuestador se prevé realizarse en un mes, este tiempo puede dilatarse de acuerdo al grado de interés de participación que se vaya identificando en las empresas de la muestra, y a la tasa efectiva de respuesta.

Durante los meses dos a cuatro del trabajo de campo (6 a 8 del proyecto), los encuestadores se focalizarán en las empresas localizadas en el interior de Córdoba, empleando la misma estrategia de acción que la descripta para las encuestas en la capital provincial. Dado que se busca mantener la representatividad provincial, indagando empresas de amplio espectro geográfico, se estimó que la totalidad de empresas a cubrir con el relevamiento (225) podían ser encuestadas en los 15 viajes previstos al interior provincial durante los tres meses que dure esta etapa del trabajo de campo (5 por mes). Sin embargo, de existir empresas localizadas lejos de los puntos provinciales que se evalúen como convenientes para ser visitados por los encuestadores, o de que luego de realizar los viajes previstos aun quede cupo de respuestas por cubrir, se procederá a continuar con las encuestas de manera telefónica. En este último caso se tomarán los recaudos necesarios para que la calidad y la cantidad de información recolectada de dichas empresas no disminuya respecto a aquellas que fueron encuestadas presencialmente.

De esta forma, se planifica finalizar el trabajo de campo, habiendo recolectado la cantidad de respuestas necesarias, para el octavo mes de trabajo del proyecto, pudiendo incluir resultados parciales en el segundo informe de avance.

### **13. Recopilar, procesar e interpretar información obtenida en base a encuestas entre empresas**

La presente sección tiene como finalidad exponer los resultados obtenidos en base al relevamiento de demanda laboral entre empresas llevado a cabo durante los meses de noviembre, diciembre y enero de 2014 en la Provincia de Córdoba.

El cuestionario proporcionado se centra en las principales variables de demanda laboral, consultando acerca de la composición del empleo en la organización, estrategias de contratación de personal, capacitación y formación para el trabajo, con especial foco de interés en las perspectivas laborales de los jóvenes. Adicionalmente, se consultó acerca de la participación de la empresa en programas públicos.

Se exponen a continuación, aspectos metodológicos que explican las características del relevamiento realizado para luego dar lugar a los resultados obtenidos en términos de las respuestas proporcionadas.

#### **Aspectos metodológicos y referencias generales de las empresas**

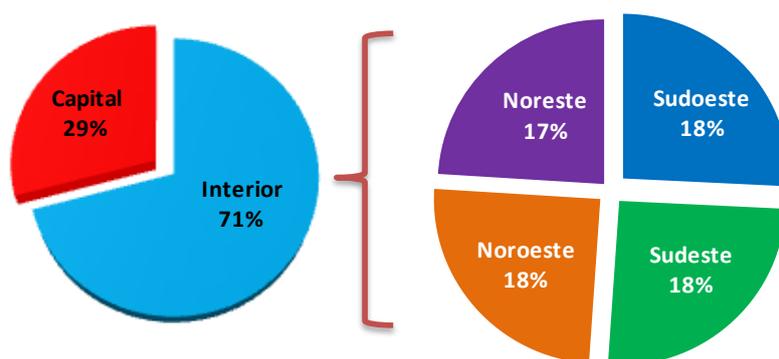
El relevamiento consistió en una encuesta realizada de forma digital a 320 empresas de la Provincia de Córdoba. De las cuales un 71% corresponde a instituciones situadas en el interior provincial y el 29% restante a empresas capitalinas. Preservando además la proporcionalidad de empresas en relación a la zona geográfica de la Provincia de Córdoba a la cual pertenecen.

El alcance de la muestra corresponde a 109 microempresas, 179 PyMEs y 35 Grandes (25). El diseño de la muestra combinó un muestreo subjetivo con uno probabilístico, con la finalidad de representar a los diferentes sectores económicos presentes en la región, evitando sesgos específicos en el nivel de respuestas.

---

<sup>25</sup> Para diferenciar a las empresas según tamaño, se utilizó como criterio el número de trabajadores empleados por la firma. De esta forma, una Microempresa es la que tiene hasta 5 empleados, una PyME es la que posee entre 6 y 100 trabajadores y Grande la que supera esta cifra de empleados.

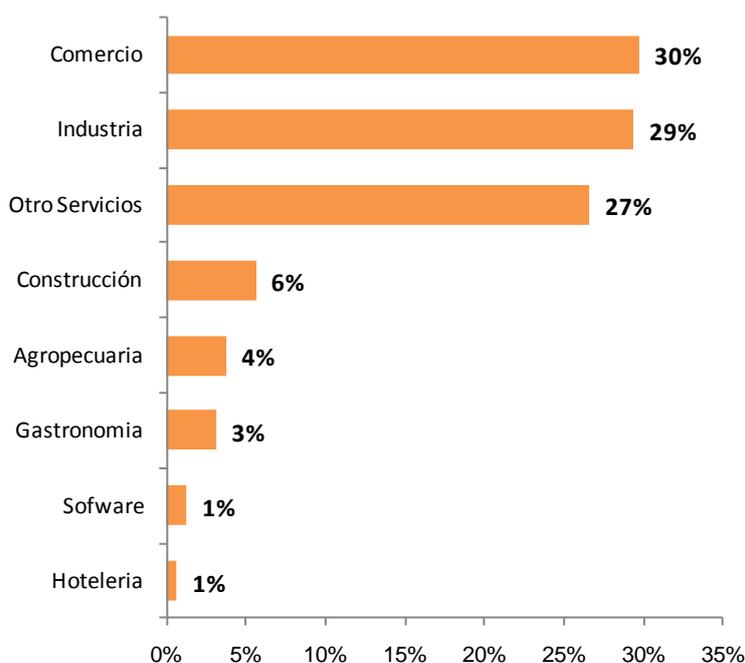
**Gráfico N° 1: Distribución de empresas encuestadas según número de empleados**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

En relación a cómo se han distribuido las empresas encuestadas según la actividad principal a la que se dedican, en el siguiente gráfico se observa que alrededor del 60% de las mismas se encuentran distribuidas equitativamente en los rubros de comercio e industria (un 30% se halla en el primer caso, mientras que un 29% en el último). Luego un 27% se sitúa dentro del rubro “Otros servicios” y un 6% en “Construcción”. El porcentaje de empresas restante se distribuye en los rubros: Agropecuaria, Gastronomía, Software y Hotelería.

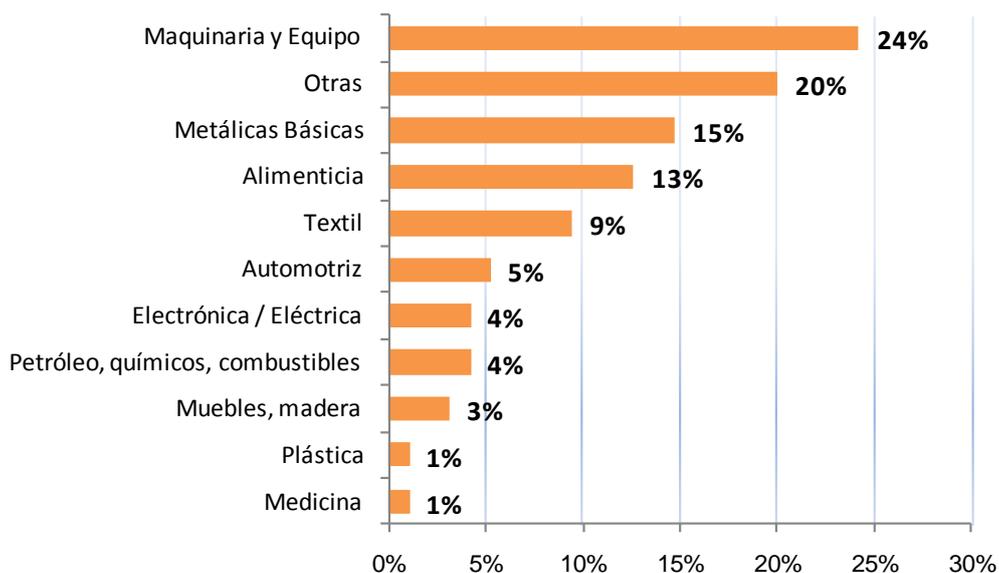
**Gráfico N° 2: Distribución de empresas encuestadas según actividad**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Al desagregar el rubro industria según las diferentes actividades que se pueden encontrar dentro del mismo, el mayor porcentaje de empresas encuestadas se halla dentro del sub rubro maquinaria equipo (24%), mientras que un 20% se dedica a otras actividades no especificadas y el porcentaje restante se distribuye en actividades tales como: Metálicas Básicas, Alimenticia, Textil, Automotriz, Electrónica, etc.

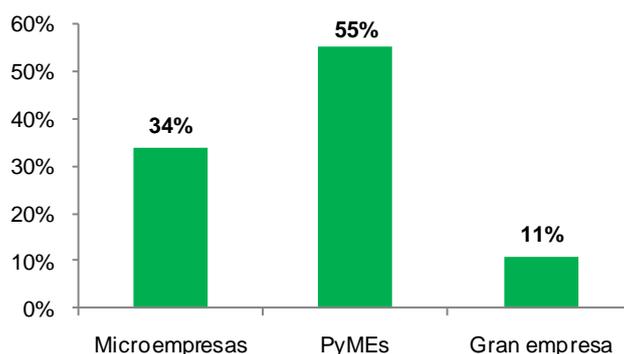
**Gráfico Nº 3: Distribución de empresas del rubro industria según actividad**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

El tamaño de las empresas según la cantidad de personas ocupadas permite clasificar a las mismas en microempresas, PyMEs o grandes empresas. De esta forma, en base a la muestra de empresas obtenida, el 55% se encuentra dentro de las PyMEs según la cantidad de personas ocupadas que ha informado, luego el 34% se ubica dentro de las microempresas y por último el 11% se corresponde con grandes empresas.

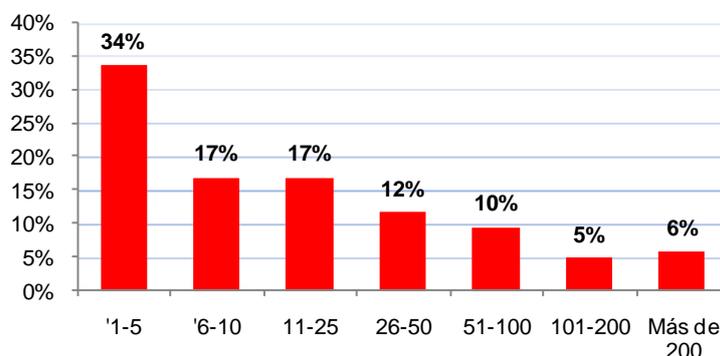
**Gráfico N° 4: Tamaño de la empresa según cantidad de personas ocupadas por la misma**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Si se analiza el tamaño de las empresas en forma más desagregada, el mayor porcentaje de las firmas que conforman la muestra (34%) solo posee entre 1 a 5 personas ocupadas. Luego igual porcentaje de empresas (17%) posee entre 6 y 10 empleados y entre 11 y 25 personas ocupadas. Solo el 11% posee más de 101 empleados, donde el 6% dentro de dicho porcentaje se corresponde a empresas que poseen más de 200 empleados.

**Gráfico N° 5: Tamaño de la empresa según cantidad de personas ocupadas por la misma**



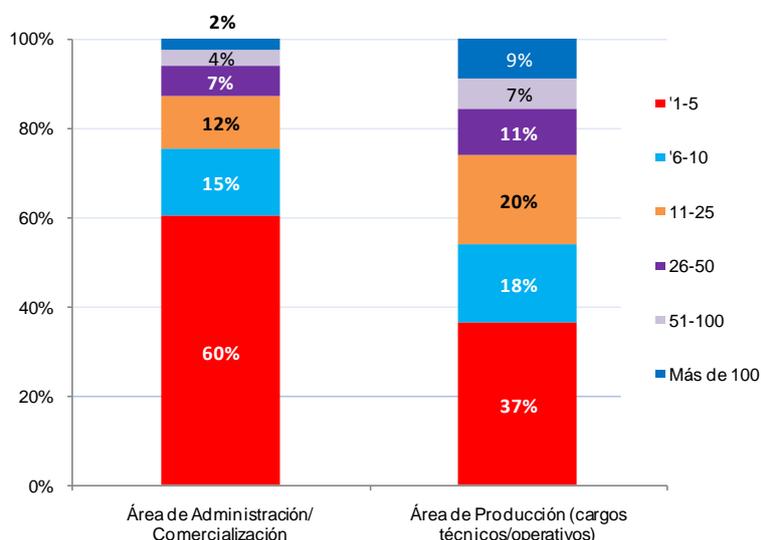
*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Al desagregar por área de trabajo, se observa que del total de empresas encuestas, en el área de Administración/Comercialización el 60% tiene actualmente entre 1 y 5 empleados en esta área, un 15% de las empresas emplea entre 6 y 10 trabajadores, un 12% emplea entre 12 y 25 personas que trabajan en este área.

Con respecto al área de Producción, considerando la totalidad de empresas bajo estudio, se detecta que el 37% de las mismas ocupan actualmente entre 1 y 5 personas para el desarrollo de tareas productivas, un 18% de las empresas posee entre 6 y 10 trabajadores en esta área, otro 20%

de las empresas da trabajo a entre 11 y 25 empleados, un 11% ocupan entre 26 y 50 empleados, un 7% entre 51 y 100 y el 9 % restante actualmente demanda trabajo en tareas de producción de más de 100 empleados.

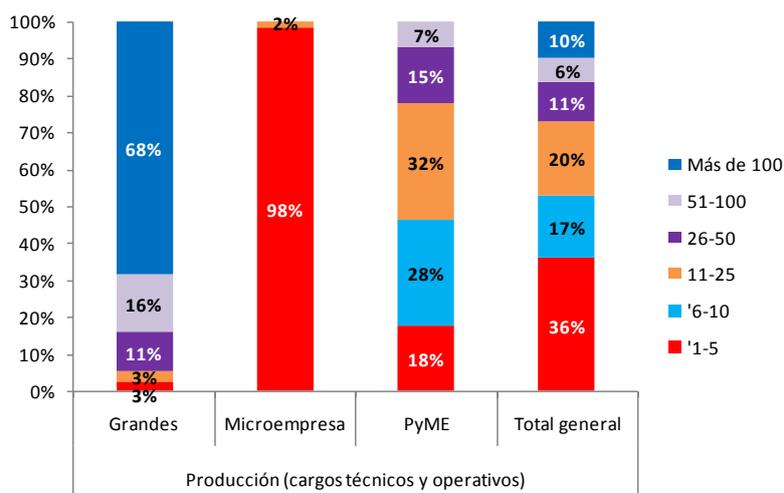
**Gráfico Nº 6: Porcentaje de empresas según cantidad de personas ocupadas en áreas especificadas.**

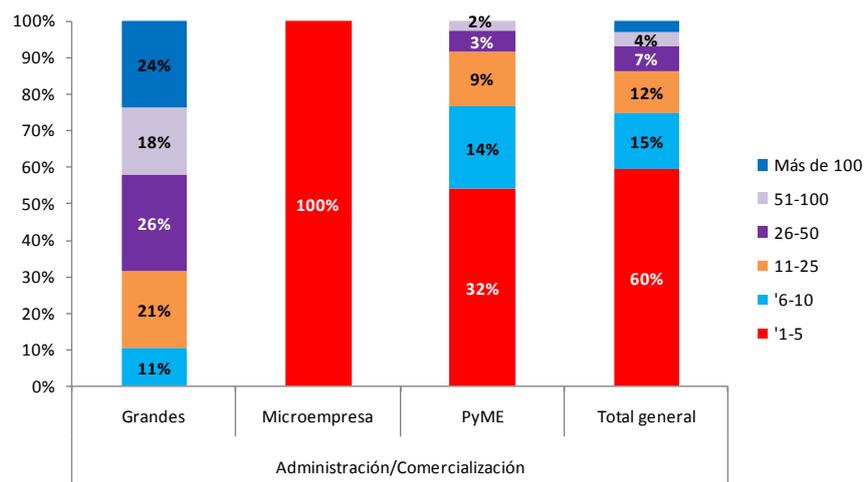


Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.

Es factible realizar el mismo análisis desagregando según tamaño de empresa, ya que esta clasificación es un factor de consideración a la hora de estudiar los resultados.

**Gráfico Nº 7: Porcentaje de empresas según cantidad de personas ocupadas en áreas especificadas.**

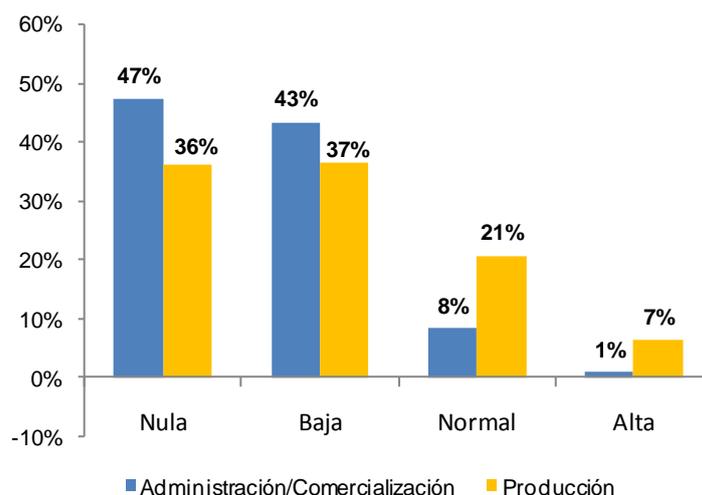




Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.

Siguiendo con el análisis de las empresas clasificadas en las dos áreas anteriormente especificadas si se examina la rotación de personal, se observa que la mayoría de las empresas encuestadas ha afirmado que se evidencia una rotación nula o baja en el área de Producción (36% declaró que la rotación era nula y un 37% que es baja). Similar comportamiento se halla en el área de Administración /Comercialización donde un 47% de las empresas sostiene que la rotación es nula y un 43% que es baja. Cabe resaltar que alrededor de la quinta parte de las empresas correspondientes al área de Producción evidencia una rotación de personal en forma normal.

Gráfico N° 8: Rotación de personal en las áreas especificadas

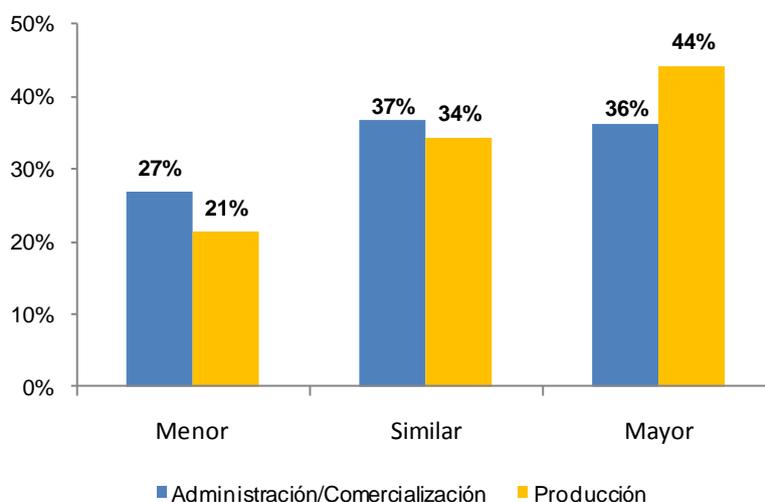


Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.

En el contexto de mercado laboral de los jóvenes, al indagar acerca de la rotación de los mismos en relación al personal adulto un alto porcentaje de

empresas ha informado que dicha rotación es mayor tanto en el área de Administración/Comercialización como en la de Producción, donde en ésta última una mayor cantidad de empresas sostiene que la rotación entre los jóvenes es mayor (44%). Entre un 34% y un 37% de las empresas afirma que la rotación de ambos grupos es similar en ambas áreas. Por último, una cantidad menor al 30% de las empresas afirma que la rotación laboral de los jóvenes es menor que la del personal adulto en las áreas bajo análisis.

**Gráfico N° 9: Rotación de personal joven en relación a la del personal adulto en las áreas especificadas**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Dentro de los principales motivos por los cuales se evidencia una mayor rotación laboral entre los jóvenes se encuentran las razones personales y la falta de habilidad psico-socio-emocional que éstos presentan. Por debajo de éstos, otro motivo de importancia es la culminación de un trabajo temporario. Otras causas fueron nombradas por las empresas encuestadas tales como renuncia por disconformidad, despido o búsqueda de nuevas experiencias por parte de los jóvenes.

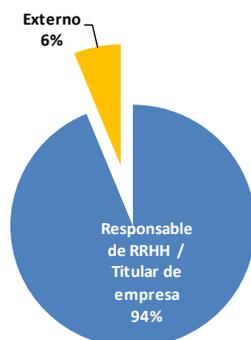
**Gráfico N° 10: Principales motivos de la rotación entre jóvenes**



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.

Para llevar a cabo la selección de personal las empresas suelen recurrir a diferentes medios para la búsqueda de candidatos. En base a ello, se indagó acerca de cuáles son los medios más utilizados por las empresas encuestadas y según los resultados obtenidos, se observa que sólo el 6% de las empresas que conforman la muestra han afirmado que recurren a servicios externos o profesionales externos a la empresa para llevar a cabo la selección de personal. Ampliamente la mayoría de las empresas decide realizar la selección del personal a través de los encargados de RR HH que poseen o es llevada a cabo por el o los titulares de la misma empresa.

**Gráfico N° 11: Encargado de la selección de personal**



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.

En cuantos a los medios más incurridos por las empresas en las búsquedas de personal en las áreas de Administración/Comercialización y Producción, los mayores porcentajes de empresas encuestadas afirman que recurren a referencias y/o recomendaciones de trabajadores de la misma empresa (28%) o de familiares y otros contactos (28%). Existen otros medios utilizados por las empresas, tales como colocar avisos de vacantes en clasificados de diarios, acudir a bolsas de trabajo de institutos educativos u organismos públicos, revisar perfiles de los postulantes en las redes sociales o colocar avisos en páginas web en la búsqueda de personal pero éstos no están presentes en la mayoría de las empresas.

**Gráfico Nº 12: Medios utilizados en la búsqueda de personal en el área de Administración/Comercialización y Producción**

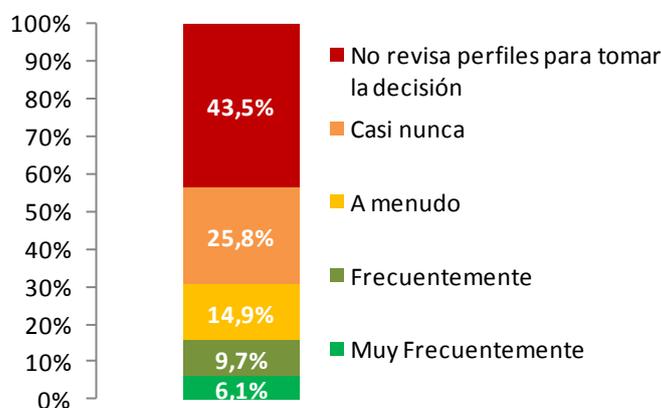


*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Un aspecto importante a evaluar hoy en día ante la proliferación del uso de la redes sociales entre los jóvenes y adultos, es en qué medida o frecuencia las empresas recurren a este medio para conocer en mayor profundidad u obtener información adicional acerca de los candidatos a los puestos de trabajo. Solo un 15.8% de las empresas afirmó que con frecuencia utiliza las

redes sociales para el propósito mencionado, otro 15% las utiliza a menudo, el 25.8% casi nunca y el 43.5% jamás las utiliza.

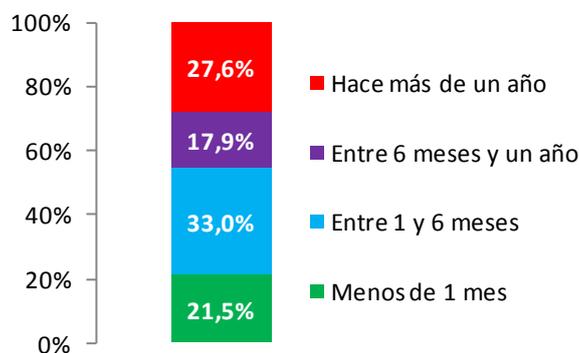
**Gráfico N° 13: Frecuencia con la que los reclutadores utilizan las redes sociales para conocer a los candidatos.**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

En relación al tema de la rotación de personal anteriormente tratado, vale la pena ver cuál es el tiempo promedio que ha transcurrido desde la última contratación realizada en la empresa. Por lo tanto, al interrogar a las empresas acerca de esta cuestión, el 33% respondió entre 1 y 6 meses, el 27,6% afirmó que hacía más de un año no llevaba a cabo una contratación. Por último cerca del 21,5% dice que el tiempo transcurrido es menos de un mes y aproximadamente el 18% dijo que es entre 6 meses y un año.

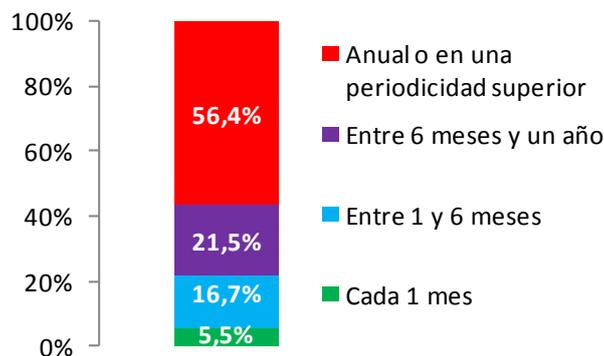
**Gráfico N° 14: Porcentaje de empresas según el tiempo transcurrido desde la última contratación.**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

En forma similar, al clasificar a las empresas según el intervalo de tiempo que transcurre generalmente hasta que se realiza una nueva contratación se halla que el 56,4% de las empresas indicó que el mismo es igual o mayor a un año, el 21,5% se encuentra entre 6 meses y un año, alrededor del 17% entre 1 y 6 meses y finalmente el 5,5% afirmó que el intervalo de tiempo es de 1 mes.

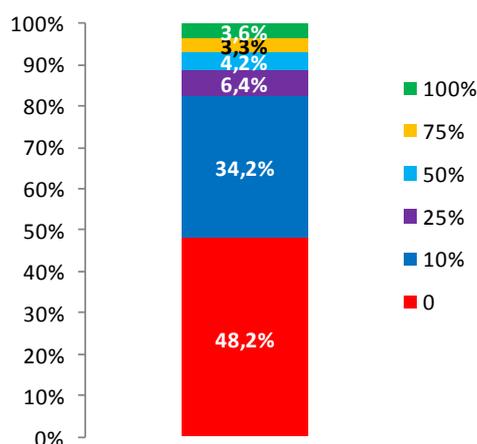
**Gráfico N° 15: Porcentaje de empresas según cada cuánto tiempo realiza nuevas contrataciones.**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Más específicamente, si se analiza la proporción de contrataciones temporarias respecto al total de contrataciones, se logra identificar que el 48,2% de las empresas encuestadas informa que ésta proporción es nula, es decir, que no utilizan la modalidad de contrataciones temporarias. Por otra parte el 34,2% señaló que la relación existente es del 10% y solo el 6,4% afirmó que la misma era del 25%. El porcentaje restante de empresas se distribuye equitativamente entre aquellas que dicen la proporción es del 50%, 75% o 100%.

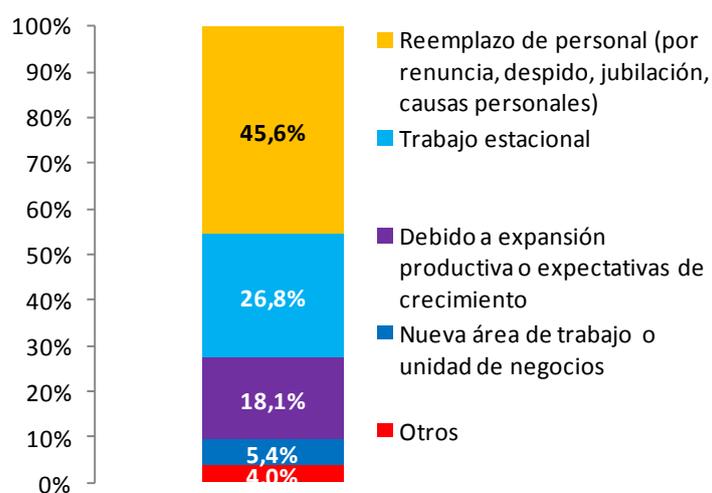
**Gráfico N° 16: Porcentaje de contrataciones temporarias respecto al total de contrataciones**



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.

En el caso de las empresas que realizan algún tipo de contratación temporaria, dentro de los motivos por los cuales implementan esta modalidad se encuentra que el 45,6% de la muestra obtenida las realiza debido a reemplazo de personal. El 26,8% incurre a las contrataciones temporales ya que se trata de trabajos estacionales y alrededor del 18% debido a que prevé una expansión productiva o posee expectativas de crecimiento. El porcentaje de empresas que resta de la muestra y que realizan contrataciones temporales afirma que los motivos de las mismas son debido a la apertura de una nueva área de trabajo u otros motivos que no se detallan.

**Gráfico N° 17: Motivos por los cuales se sucedieron las contrataciones temporales.**



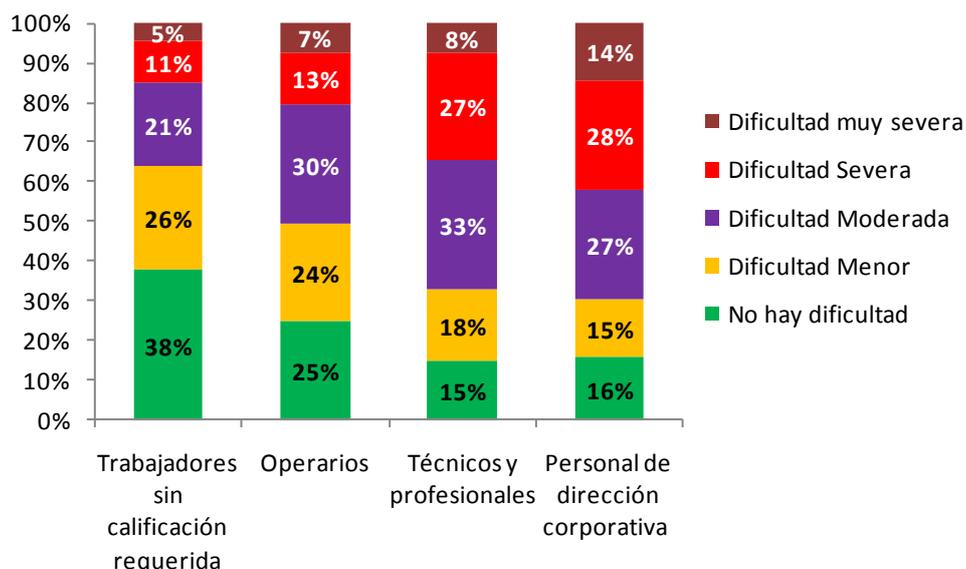
Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.

En la actualidad frecuentemente se ha evidenciado la problemática de la falta de correspondencia entre las estructuras de la oferta laboral y la demanda de trabajo. Dado cuenta de la misma, se clasificaron a las empresas encuestadas según el grado de dificultad que presentan a la hora de cubrir vacantes según la característica ocupacional requerida: Trabajadores sin calificación requerida, operarios, técnicos y profesionales o personal de dirección corporativa.

Para el caso de requerir técnicos y profesionales o personal de dirección corporativa aproximadamente entre un 15% y 16% de las empresas informó que no posee dificultad, cercano al 30% (27% en el caso de personal de dirección corporativa y 33% en técnicos y profesionales) dice que la dificultad que encuentra es moderada. Finalmente en el caso de requerir personal de dirección corporativa el 28% y el 14 % de las empresas señaló que la dificultad para cubrir vacantes es severa o muy severa respectivamente, y si se trata de cubrir vacantes que requieren técnicos y profesionales el 27% informó que la dificultad es severa y el 8% que es muy severa.

Los porcentajes dados a conocer anteriormente acerca del grado de dificultad hallado por las empresas a la hora de cubrir vacantes que requieren de técnicos y profesionales o personal de dirección corporativa difieren en cierta magnitud con aquellos reportados cuando los puestos a cubrir requieren de trabajadores sin calificación u operarios. En el caso de éstos últimos, el 25% de las empresas ratificó que la dificultad es nula mientras que para los primeros el 38% de las empresas no halla dificultad alguna. Entre un 26% y un 21% posee una dificultad menor o moderada respectivamente cuando se solicitan trabajadores sin calificación y para el caso de requerir operarios un 30% dice que es moderada y un 24% que es menor. Los porcentajes de empresas que poseen una dificultad severa o muy severa son significativamente menores en ambas categorías ocupacionales al compararlos con los informados para el mismo grado de dificultad en las categorías de técnicos y profesionales o personal de dirección corporativa.

**Gráfico Nº 18: Grado de dificultad a la hora de cubrir vacantes en los puestos especificados.**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

La explicación a que las empresas se encuentren con una dificultad severa para poder cubrir determinadas vacantes en ciertos puestos, se halla en ciertas deficiencias que presentan los postulantes. A saber el 35,8% de las empresas encuestadas afirmó que la baja predisposición al trabajo es una de las principales deficiencias, luego el 31,5% indicó que la incompetencia en habilidades y destrezas específicas del puesto conforma otro de los defectos de los postulantes y el 24,4% señaló que la insuficiencia de experiencia también se ubica dentro de uno de los defectos más importantes. Otras deficiencias son notadas por porcentajes menores de empresas tales como: aspectos psicológicos y/o emocionales de los postulantes, dificultades en el manejo computacional, escaso dominio en el manejo de idioma extranjero, otros.

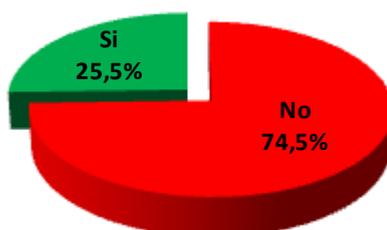
**Gráfico N° 19: Porcentaje de deficiencias entre los postulantes a cubrir puestos vacantes.**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Hoy en día determinadas empresas deciden recurrir a la subcontratación de determinadas tareas, debido posiblemente a ventajas en costos o dificultades que hayan para obtener el personal indicado para la realización eficiente de las mismas. En virtud de ésta característica observada en el mundo empresario y de acuerdo a las empresas relevadas, el 25.5% de las mismas recurre a la subcontratación de ciertas tareas productivas o administrativas, mientras que el 74.5% no lo hace.

**Gráfico N° 20: % de empresas que subcontrata determinadas tareas.**

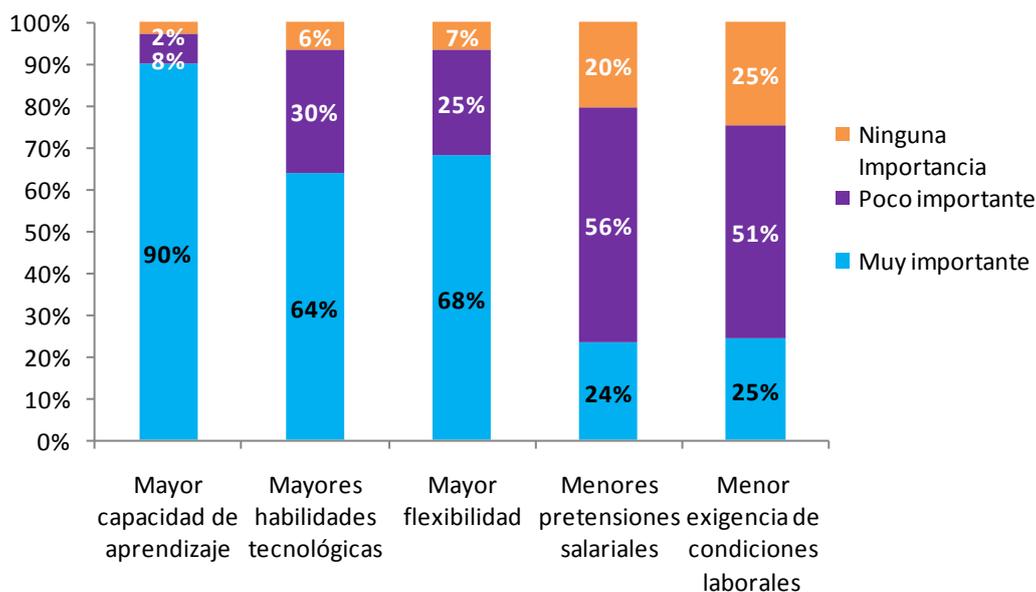


*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

En el marco de la contratación de jóvenes las empresas tienen en cuenta diferentes características de los mismos. A continuación se clasifica a las empresas según el grado de importancia que le atribuyen a determinadas características de los jóvenes que se les han nombrado. Un alto porcentaje de empresas le adjudicó gran importancia a virtudes tales como mayor capacidad de aprendizaje, mayores habilidades tecnológicas y mayor flexibilidad (90%, 64% y 68% respectivamente). En argumentos como menores pretensiones

salariales y menores exigencias en las condiciones laborales el mayor porcentaje de empresas señalo que los mismos eran poco importantes mientras que entre un 24% y un 25% en cada caso dice que los mismos son importantes a la hora de contratar jóvenes. Mientras que el porcentaje restante (20% en el caso de menores salarios y 25% en menor exigencia de condiciones) no le atribuye importancia alguna a dichos argumentos.

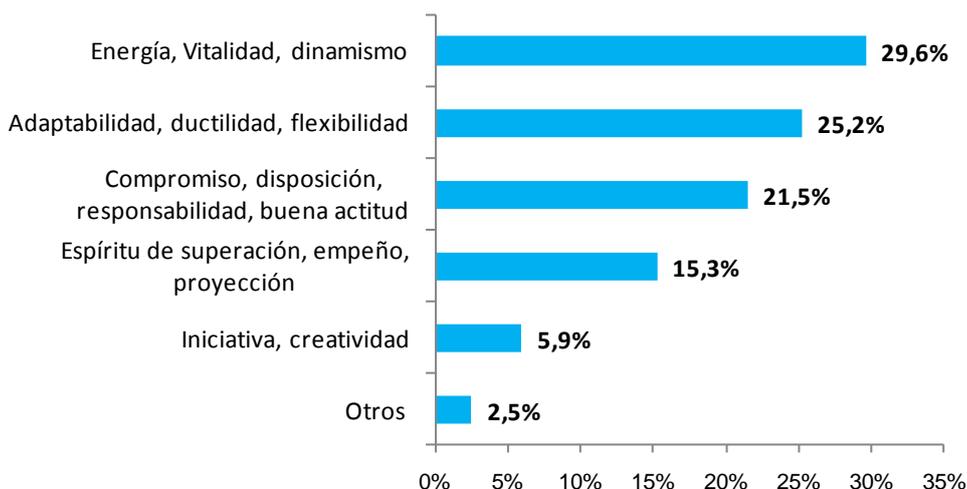
**Gráfico N° 21: Porcentaje de empresas según grado de importancia que le atribuyen a ciertas características al momento de contratar jóvenes**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Al interrogar a las empresas acerca de que es lo mejor que encuentran en los jóvenes el 29.6% reportó que la energía, la vitalidad y el dinamismo son unas de las cualidades principales. Seguidamente, el 25.2% de las empresas indicó que la adaptabilidad, ductilidad y flexibilidad es lo mejor hallado en el trabajo de los mismos. Otra característica importante señalada fue el compromiso, disposición, responsabilidad y buena actitud de los jóvenes (21.5% de las empresas). Las empresas restantes indicaron como lo mejor de los jóvenes el espíritu de superación, el empeño, la creatividad u otras características que no fueron nombradas.

**Gráfico N° 22: Lo mejor de los jóvenes en el trabajo**



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.

Si se analiza la faceta contraria, es decir, lo peor que encuentran las empresas de los jóvenes en el trabajo, se puede ver que la irresponsabilidad o la falta de compromiso se ubican como los principales defectos indicados por el 40% de las empresas. En segundo lugar se encuentra la falta experiencia o la escasa capacitación que poseen los jóvenes (25% de las empresas encuestadas señaló que era el principal defecto), seguido, se obtuvo que la impuntualidad y el ausentismo como otra de las principales deficiencias presentadas por los mismos. Una menor cantidad empresas indicó como principales aspectos negativos de los jóvenes la desmotivación, la intolerancia o falta de disciplina, la inmadurez u otros.

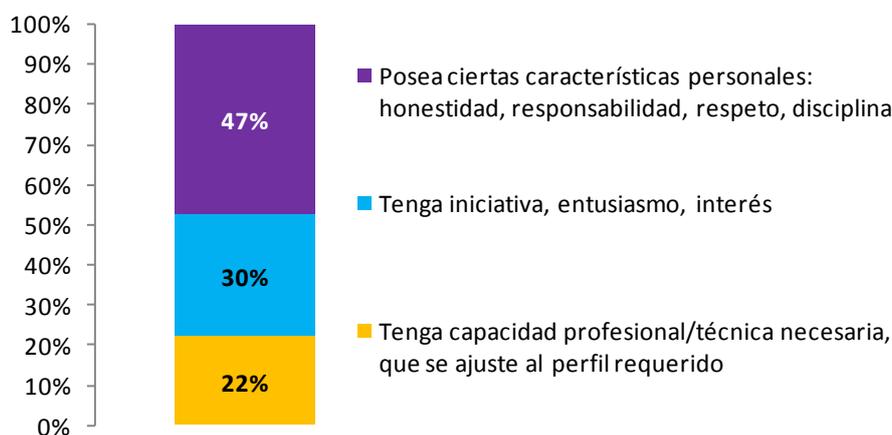
**Gráfico N° 23: Lo peor de los jóvenes en el trabajo**



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.

Al momento de llevar a cabo la contratación de un joven, el mayor porcentaje de empresas (47%) afirmó que la necesidad de que el joven cuente con determinadas características personales tales como honestidad, responsabilidad, respeto, disciplina es un requisito primordial, conformando las principales cualidades evaluadas en el momento de la contratación. Otro porcentaje significativo de empresas (30%) señaló que la demostración por parte de los jóvenes de iniciativa, entusiasmo, interés es también una de las principales cualidades evaluadas. Finalmente el requerimiento de capacidad profesional/técnica según el perfil que se está buscando, constituyó otra primordial característica que se tiene en cuenta en la contratación de jóvenes por el porcentaje restante de empresas (22%).

**Gráfico N° 24: Principales cualidades evaluadas en la inmediatez de contratar un joven.**



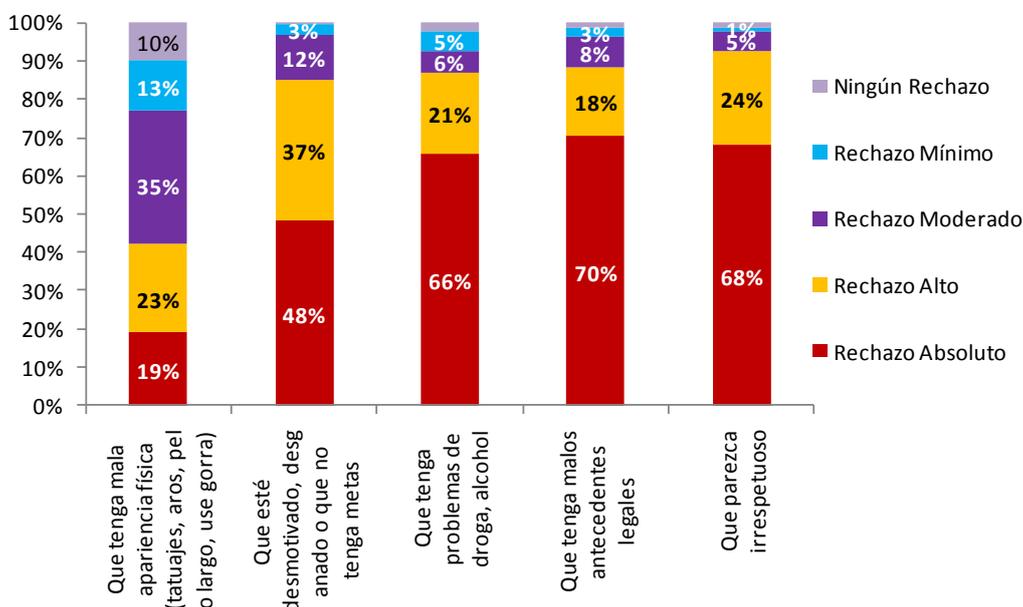
*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Diversos perfiles negativos presentados por los jóvenes son rechazados en cierto grado por las empresas. No obstante, entre un 68% y un 70% de las empresas posee un rechazo absoluto contra aquellos jóvenes que evidencian ser irrespetuosos, poseer malos antecedentes legales o que tengan problemas de alcohol o drogas. La desmotivación o falta de metas constituye otra causa de rechazo absoluto por el 48% de las empresas y la mala apariencia física solo es motivo de rechazo absoluto para el 19%, mientras que para el 35% es una causa de rechazo moderado.

Los puntos negativos nombrados anteriormente, son causa de alto rechazo para un porcentaje de empresas que oscila entre el 18% y el 37%. Por último son bajos los porcentajes de empresas, para las cuales, estos posibles

perfiles presentados por los jóvenes no conforman una justificación en el rechazo de los jóvenes postulantes.

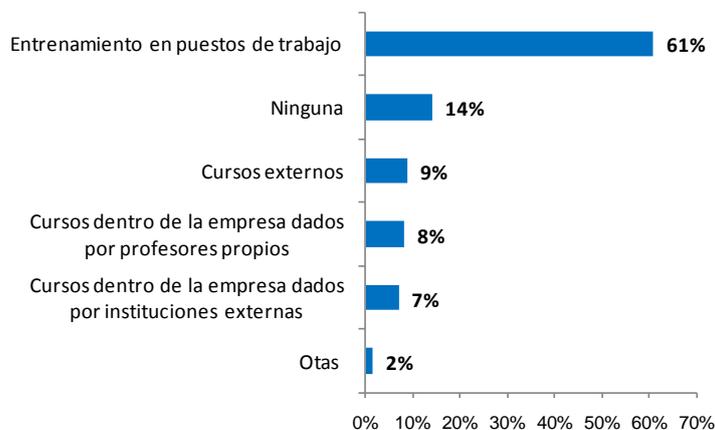
**Gráfico N° 25: Perfiles rechazados al momento de contratar a un joven.**



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.

Diferentes tipos de capacitación son brindadas por las empresas contratantes a sus nuevos miembros para formar en ellos las capacidades y habilidades requeridas por los puestos. El mayor porcentaje de firmas (61%) ofrece entrenamiento en puestos de trabajo, mientras que las restantes optan por otras formas de capacitación, a saber: cursos dentro de la empresa dado por profesores propios, cursos dentro de la empresa dado por instituciones externas o cursos externos.

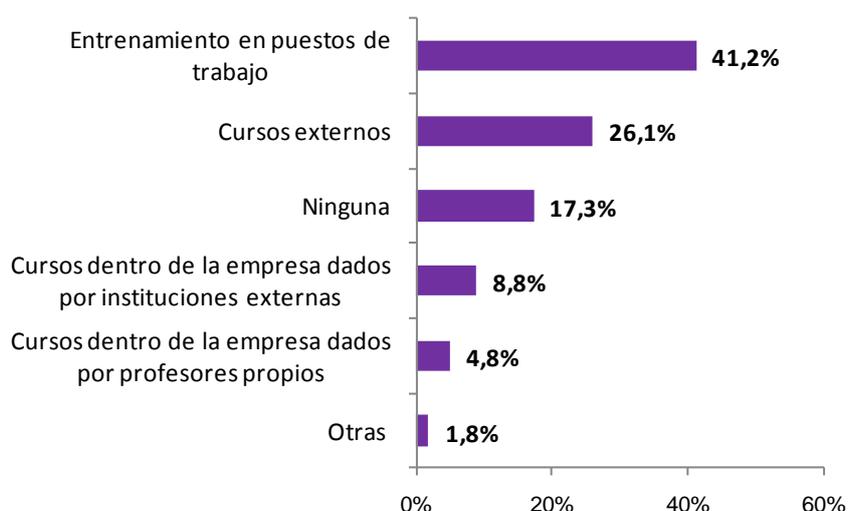
**Gráfico N° 26: Tipos de capacitación que ofrecen las compañías a sus nuevos miembros.**



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.

Más específicamente al enfocarnos en la capacitación que hace referencia a la actualización y profesionalización, el mayor número de empresas (41.2%) recurre al entrenamiento en puestos de trabajo para el logro de la misma. Es notable el porcentaje en este caso (26.1%) que recurre al ofrecimiento de cursos externos, mientras que la cantidad de empresas que brinda cursos dentro de las mismas dictados por instituciones externas o por profesores propios es relativamente menor.

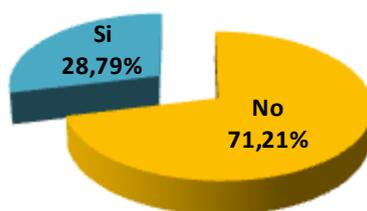
**Gráfico Nº 27: Tipos de capacitación de actualización y profesionalización que ofrecen las compañías a sus miembros.**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Al indagar a las empresas representativas de la provincia de Córdoba acerca de si las mismas poseían conocimiento acerca de los programas de formación profesional que son brindados por la Agencia de Empleo de Córdoba en el marco de alentar la empleabilidad de los trabajadores desocupados que poseen alguna desventaja en cuanto al empleo o a los requerimientos de la demanda laboral, un alto porcentaje de las empresas (71.21%) respondió que no lo poseía mientras que un poco más de la cuarta parte de las empresas encuestadas si se encontraba informada acerca de los programas de formación profesional.

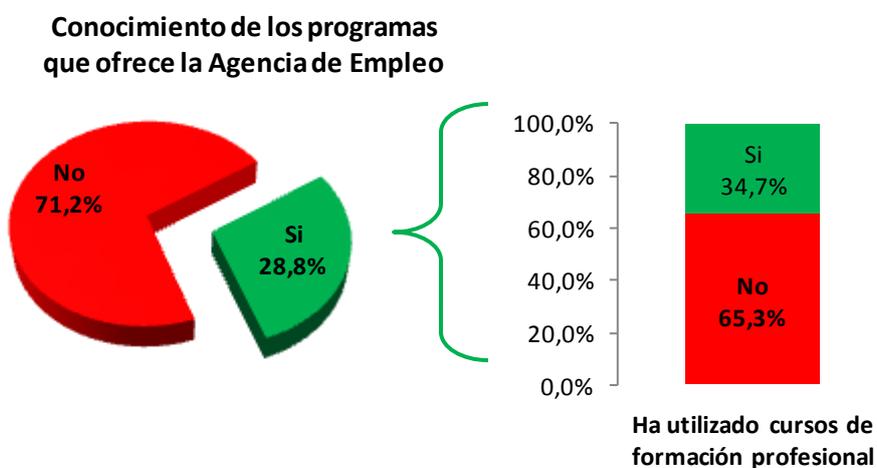
**Gráfico N° 28: Porcentaje de empresas que poseen conocimiento acerca de los programas de formación profesional que brinda la agencia de empleo de Córdoba**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Teniendo en cuenta solo las empresas que informaron tener conocimiento sobre los programas de formación profesional, resulta de nuestro interés evaluar y conocer qué porcentajes de las mismas ha recurrido a su utilización. En base a las respuestas, un 34.7% afirmó que hizo uso de los mismos y el 65.3% restante no los ha implementado.

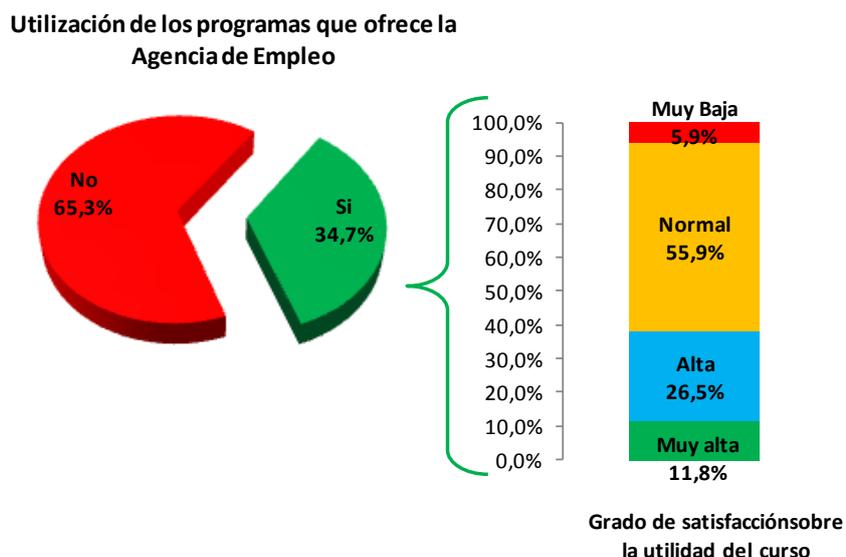
**Gráfico N° 29: Porcentaje de empresas que han utilizado algún curso de formación profesional para capacitar a sus trabajadores**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Así mismo, para obtener un determinado grado de conocimiento acerca de la eficiencia de los programas de formación profesional, a las empresas que informaron haber utilizado este tipo de programas se les interrogó acerca del grado de satisfacción que los mismos le brindaron. Alrededor del 56% de las empresas que alguna vez los implementó informó que obtuvieron una satisfacción normal, el 26.5% una alta satisfacción y el 11.8% obtuvo buenos resultados logrando una muy alta satisfacción respecto a los mismos.

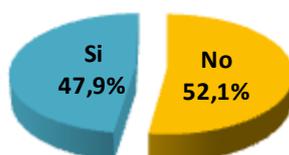
**Gráfico N° 30: Grado de satisfacción sobre la utilidad del curso de formación profesional.**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Por otra parte, para obtener una aproximación acerca del impacto que poseen programas de gran magnitud que se llevan a cabo desde ya hace tiempo en la provincia de Córdoba tal como el Programa Primer paso u otros planes de empleo, se analizó el porcentaje de empresas que poseía o tuvo algún beneficiario de dichos programas. Cercano al 48% de la muestra señaló tener o haber tenido algún beneficiario y el 52.1% nunca contó con la participación de alguno en su empresa.

**Gráfico N° 31: Porcentaje de empresas que poseen algún beneficiario del Programa Primer Paso u otro plan de empleo.**

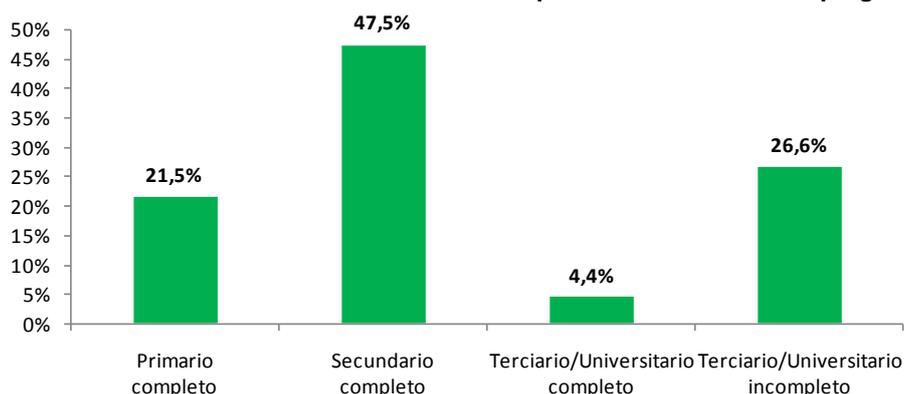


*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

En el caso de las empresas que dieron a conocer que tuvieron la posibilidad de tener algún beneficiario de este tipo de programa, resulta de interés evaluar el máximo nivel educativo alcanzado por los participantes del programa y así analizar cuál es el nivel educativo que presentan la mayoría de

los mismos, infiriendo hacia quienes se encuentran dirigidos este tipo de programas. El 47.5% de las empresas señaló que los beneficiarios con los que habían contado poseían como máximo nivel educativo el secundario completo, el 26.6% tuvo participantes que contaban con un nivel terciario o universitario incompleto y cercano al 22% contó con beneficiarios que solo poseían el primario completo.

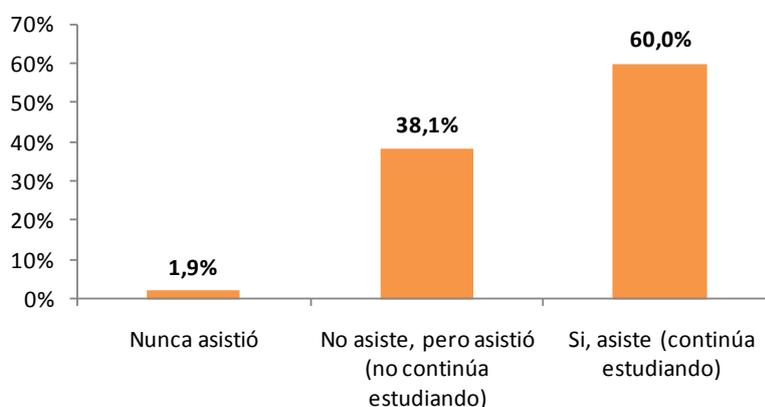
**Gráfico N° 32: Máximo nivel educativo alcanzado por los beneficiarios del programa.**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Otra característica importante a considerar de los beneficiarios de este tipo de programas es nivel de asistencia escolar que presentan. En base a los resultados el 60% de las empresas que posee beneficiarios indicó éstos asisten a un establecimiento educativo, es decir, que continúan estudiando. Por otra parte el 38.1%, señaló que los jóvenes participantes de algún tipo de programa que posee ya no asisten a un establecimiento educativo pero si lo hacían. Solo el 1.9% posee beneficiarios que nunca asistieron a un establecimiento educativo.

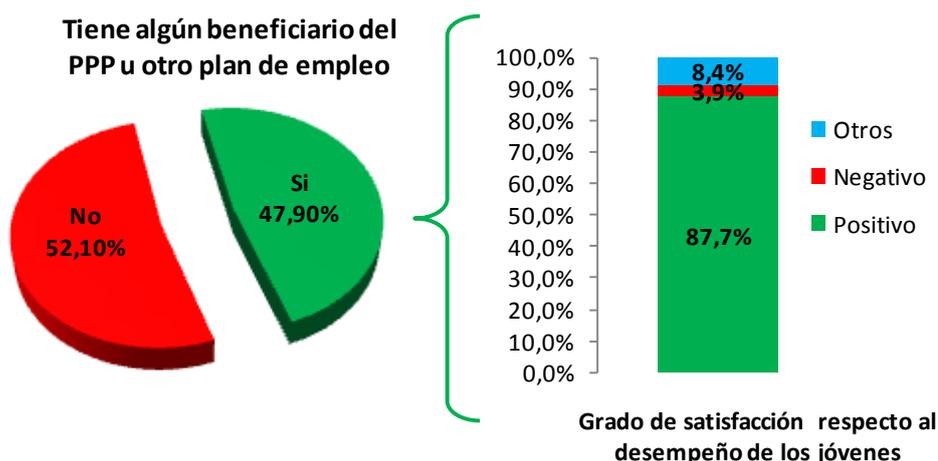
**Gráfico N° 33: Porcentaje de asistencia escolar de los beneficiarios.**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

Con el propósito de evaluar el desempeño que los jóvenes participantes del PPP u otro plan de empleo poseen en las tareas que se les asigna en la empresa, un alto porcentaje de empresas (87.7%) afirmó que el grado de satisfacción en cuanto al desempeño era positivo y solo un 4% dice haber evidenciado un desempeño negativo en los beneficiarios que tuvo.

**Gráfico N° 34: Grado de satisfacción respecto al desempeño de los jóvenes en la tarea asignada.**



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento - Observatorio Laboral Córdoba.*

#### **14. Incorporar conclusiones obtenidas mediante encuestas a empresas a la definición metodológica de una medida alternativa para la demanda laboral en Córdoba.**

A los fines de aportar al diseño de una medida fortalecida de la demanda laboral para la provincia de Córdoba, se propuso avanzar no sólo en la inclusión metodológica del Índice de Demanda Laboral de las búsquedas realizadas por empresas a través de medios electrónicos, instancia que permite superar el obstáculo actual de que dicho índice se basa únicamente en la cantidad de avisos publicados en formato papel, sino también en la realización de un importante relevamiento de campo que permita captar información primaria respecto a las estrategias de búsqueda laboral que llevan adelante las empresas que conforman el ecosistema productivo de la provincia.

Al respecto, lo primero que debe considerarse es que el relevamiento dispuesto sobre un total de 320 empresas se basó en un criterio de muestreo probabilístico que cumple con parámetros estratificados de la representatividad productiva y sectorial de cada región, de manera que las conclusiones que

fueron obtenidas en el presente relevamiento pueden ser extendidas al total de empresas radicadas en la provincia.

Este diagnóstico, permitió observar además parámetros específicos correspondientes a lo que las empresas esperan al momento de contratar un trabajador joven, el grupo poblacional considerado con especial importancia en el actual proyecto en vista de las tareas fundamentales desempeñadas por la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional y a las trascendentes dificultades que enfrenta este conjunto en su transición hacia la vida adulta.

Entre los resultados expuestos, vale la pena considerar para esta tarea que sólo el 6% de las empresas encuestadas afirmó derivar sus instancias de búsqueda de trabajadores a empresas externas dedicadas fundamentalmente a la búsqueda y adecuación de perfiles en base a los requerimientos de la firma contratante (organismos que en adelante los llamaremos “consultoras de empleo”).

Este resultado es sumamente importante ya que las empresas que acceden a este tipo de servicios son las de mayor tamaño y antigüedad, lo cual constituye un primer parámetro diferenciador entre las MiPyMEs (o establecimientos de menor productividad) y las empresas más fuertes del ecosistema productivo. En consecuencia, las empresas más pequeñas tendrán mayor probabilidad de realizar una contratación que no se corresponda con el perfil ocupacional pretendido. Este aspecto, debe ser tomado en consideración al momento de realizar un balance intrínseco de la demanda de trabajo.

Respecto a los medios utilizados para la búsqueda (entre aquellas empresas que llevan adelante este proceso), un 56% de las firmas encuestadas expuso que los procedimientos de búsqueda de trabajadores se basan en un sistema de referencias laborales, tanto de parte de un trabajador de la empresa como de algún allegado o contacto cercano.

Asimismo, un 25% utiliza algún medio electrónico de búsqueda (avisos en formato digital tanto en diarios online como en páginas web dedicadas a la búsqueda laboral, o la utilización de redes sociales para dar con el perfil pretendido). Este antecedente delata la trascendencia de la utilización actual de

medios electrónicos en detrimento de las metodologías tradicionales de búsqueda en las que se basan los actuales índices de demanda laboral. Al respecto, en la encuesta realizada tan sólo el 11% de las empresas encuestadas afirmó colocar avisos en diarios impresos.

En igual sentido, 6 de cada 10 empresas afirmaron revisar los perfiles de los postulantes en redes sociales antes de tomar una determinación final de contratación, y este trabajo se encuentra más presente aún cuando se trata de los puestos en los cuales las empresas suelen encontrar mayores dificultades para dar con el perfil pretendido (profesionales, técnicos, cargos directivos, etc.).

Esta información, obtenida de primera mano y en base a un relevamiento con representatividad para el total provincial es central a la hora de justificar objetivamente el trabajo iniciado de fortalecimiento de los indicadores de demanda laboral existentes.

Comúnmente suele plantearse que por la dificultad (o el desánimo) de la empresa por no dar con el perfil pretendido y por los costos que conlleva este tipo de equivocación el sector productivo puede resultar reticente a la contratación de nuevos trabajadores. Es así como ha surgido una mayor preponderancia de instancias de subcontratación de tareas, presente en una de cada cuatro empresas encuestadas.

Entre estos costos, no sólo debe considerarse al factor económico (salarial y en oportunidades de litigiosidad), sino también al costo de oportunidad correspondiente a los esfuerzos que desarrolla la empresa en materia de capacitación y gestión al momento de contratar un nuevo trabajador. Para las empresas encuestadas, en seis de cada diez casos se encontró que la principal instancia de capacitación era suministrada por la propia empresa en forma de entrenamiento en puesto de trabajo.

Para evitar estos costos y evitar problemas diferenciales de competitividad entre empresas, sería positivo que pudiera movilizarse algún tipo de información manifiesta respecto a cualidades que no puedan ser observadas en el CV del mismo.

Particularmente, y al observar que los perfiles que causan mayor rechazo al sector productivo no tienen que ver tanto con la capacitación inicial del postulante, sino más bien con deficiencias respecto a su responsabilidad y compromiso con la tarea que le será encomendada, estos estándares podrían exhibirse para fomentar la simetría de información. En este sentido, esto podría constituir un parámetro de reputación de los postulantes que les permitiría empoderar su postulación y ser considerados (y retribuidos) en función de su propia productividad e historia ocupacional.

Por su parte, al notar que la mayor parte de las instancias de capacitación y preparación del postulante para la nueva tarea se brindan con el esfuerzo interno de la empresa, puede verse que existen importantes oportunidades para fortalecer lazos de apoyo y trabajo conjunto con el sector público, organizaciones no gubernamentales y las instituciones capacitadoras presentes en la provincia.

Al respecto, el 71% de las empresas encuestadas no conoce de los programas públicos ligados al empleo o la capacitación de jóvenes y de poblaciones vulnerables en general. Acá hay otra oportunidad, no obstante entre las que han utilizado de este tipo de programas (por el caso, *el Programa Primer Paso* vigente en la provincia de Córdoba), prácticamente todas han marcado que la experiencia del mismo fue positiva.

En consecuencia, los desafíos a futuro tienen que ver con desarrollar una medida alternativa de la demanda laboral, en cuanto a lo metodológico, que incorpore las búsquedas web de trabajadores, pero también su medición se desarrolle dentro de un ámbito institucional que tenga preocupación por analizar la cuestión desde una perspectiva amplia.

De esta manera, podría requerirse información específica acerca de las tendencias del mercado de trabajo y de las matrices de competencias requeridas a organizaciones no gubernamentales, consultoras de empleo, instituciones capacitadoras y organismos que trabajen sobre la temática; movilizand o instancias de cooperación público-privada.

Asimismo, en la cooperación participante del sector público se requiere que el mismo desarrolle un proceso fortalecido de intermediación laboral, que

incluya no sólo la captación de postulantes requirentes de un empleo y la evaluación de las oportunidades vigentes, sino también el desarrollo de acciones de interconexión entre la oferta y la demanda de trabajo, adecuando perfiles ocupacionales a los intereses del postulante y los requerimientos del sector productivo en cada localidad, fomentando y movilizandoo el desarrollo de prácticas formativas en habilidades y conocimientos específicos, pero también en el desarrollo de habilidades socio-emocionales o blandas, y todo tipo de actuación ligada al desarrollo de oportunidades de capacitación, acceso y sostenimiento del empleo por parte de grupos vulnerables, con la consideración de la realidad específica y productiva de cada empresa requirente de trabajadores.

Estas instancias, requieren la recopilación de información relevante para el análisis general y particular de la demanda laboral en la provincia que actualmente se encuentra diseminada entre actores públicos y privados. Es necesario trazar líneas de acción específicas que tiendan a una compilación y acceso a información clave, tanto para evaluar de una mejor manera la evolución de la demanda de trabajo, como para dar un salto de calidad en cuanto a las oportunidades de generación de buenos empleos, tanto para los trabajadores postulantes como para las empresas requirentes de los mismos.

En este camino, las instancias de inclusión de las búsquedas laborales realizadas por las empresas en medios electrónicos a la medida del Índice de Demanda Laboral de la provincia es un primer paso necesario y sumamente relevante.

En forma complementaria, los caminos trazados de involucramiento y relación de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional con las instituciones que actúan como consultoras de empleo para el sector privado, instituciones capacitadoras y organizaciones ligadas a la temática, permitirá mayores ganancias informativas que redundarán tanto en el fortalecimiento de la calidad del indicador, como también en nuevas oportunidades para el impulso de políticas públicas comprometidas con el desarrollo laboral y empresarial en la provincia.

Finalmente, y como parte de la interacción planteada en el inciso anterior, la apuesta por la movilización de nuevos esfuerzos en el área de

Intermediación Laboral de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional ayudará a brindar un marco institucional y de focalización sobre los actores relevantes, tanto desde el punto de vista económico para el desarrollo productivo en cada región, como para el fortalecimiento de las condiciones de vida de sus habitantes.

**15. Desarrollar recomendaciones definitivas en torno a la propuesta metodológica de un Índice de Demanda Laboral re-escalado, dejando explicitadas todas las vicisitudes formales y metodológicas que deben ser tomadas en consideración.**

Como se expresó con anterioridad, la principal limitación para un desarrollo más amplio del índice de demanda laboral web reside en la metodología empleada para el relevamiento de los avisos publicados en los sitios webs seleccionados. En la actualidad el relevamiento no recaba información sobre la calificación necesaria para el puesto que se solicita ni desde qué sector productivo se realiza la búsqueda, lo que impide la implementación de metodologías de construcción del índice que busquen ponderar y reflejar la realidad productiva de la provincia.

Por otro lado, si se tomaran las categorías en las que están publicados los avisos como aproximación del sector en el que se desempeña el puesto, el índice tiende a quedar con una sobre representación del sector servicios, tal como se mostró en el apartado 9. Esto no representaría un particular problema si fuera una representación efectiva de la realidad. Sin embargo, muchos de los servicios profesionales se demandan para determinados sectores productivos, y eso es lo que en la actualidad estaría quedando fuera del radar del índice.

Es por eso, que como línea de trabajo a futuro, se sugiere un relevamiento web más amplio, en el sentido de recabar mayor información de cada aviso publicado y así poder constituir estadísticas que reflejen de manera más fidedigna la realidad de la evolución del mercado de trabajo de la provincia, de manera simple y rápida, tanto a nivel sectorial como de perfiles de calificación.

Respecto a la volatilidad del índice web, esta no se presenta como un problema cuando se sigue la evolución del índice general. Los altibajos inherentes al movimiento de volumen de avisos de cada buscador son, en

principio, compensados entre sí al momento de elaborar un índice conjunto, minimizando así los movimientos bruscos. Sí se presenta mayor volatilidad al momento de seguir una categoría en particular, debido al bajo volumen de avisos que puedan tener algunas, tal como se explicó en el apartado 10.

Sin embargo, a medida que se cuente con mayor cantidad de datos en el tiempo, se recomienda el uso de técnicas de desestacionalización, para así poder apreciar el comportamiento del Índice de manera más clara. Una de las herramientas sugerida es la metodología CENSUS X12, lo que de esta forma permitiría observar los ciclos de la demanda laboral a través de la cantidad de avisos publicados. Con un estudio que contenga suficiente cantidad de datos en la materia, se podría incluso establecer un grado de relación con la movilidad y creación de puestos de trabajo, pudiendo llegar a convertirse en una variable adelantada de la evolución del empleo en la provincia.

En cuanto a la evolución de demanda laboral en determinados sectores, no se prevé en el corto plazo poder realizar un estudio similar al caso general descripto anteriormente, debido a que el volumen sectorial de avisos es aún incipiente. A mediano plazo, o cuando estudios más avanzados puedan confirmar que el medio digital es el predilecto para la búsqueda laboral, recién ahí se podrán realizar análisis sectoriales más profundos, fieles a la realidad y con mayor grado de certeza.

En línea con lo anterior, una forma adicional de ajustar el índice a la evolución real del mercado de trabajo, puede ser imponer una suerte de castigo a medida que el mismo se aleje de la evolución real del empleo. Una vez más, la falta de un periodo largo de tiempo con datos relevados imposibilitó la aplicación de esta metodología al índice presentado, agravado además por el retraso que presentan en su publicación los datos de evolución del mercado de trabajo provenientes de INDEC. Tal es así que al momento de elaboración de este informe solo se tenían 3 trimestres coincidentes entre el relevamiento de datos para el índice y los datos de empleo. La aplicación de este instrumento permitiría a lo largo del tiempo ir perfeccionando factores de corrección que ajusten el índice al movimiento real del mercado de trabajo de la provincia. Una vez desarrollados estos factores, el IDL bien podría convertirse en un índice adelantado y con alto grado de certeza, de la evolución del empleo.

Una alternativa a la línea metodológica presentada anteriormente es realizar la corrección con el nivel de actividad de la provincia, en lugar de con el nivel de empleo. Una vez más, la conveniencia o robustez metodológica de estas alternativas queda pendiente para futuros desarrollos del índice de demanda laboral.

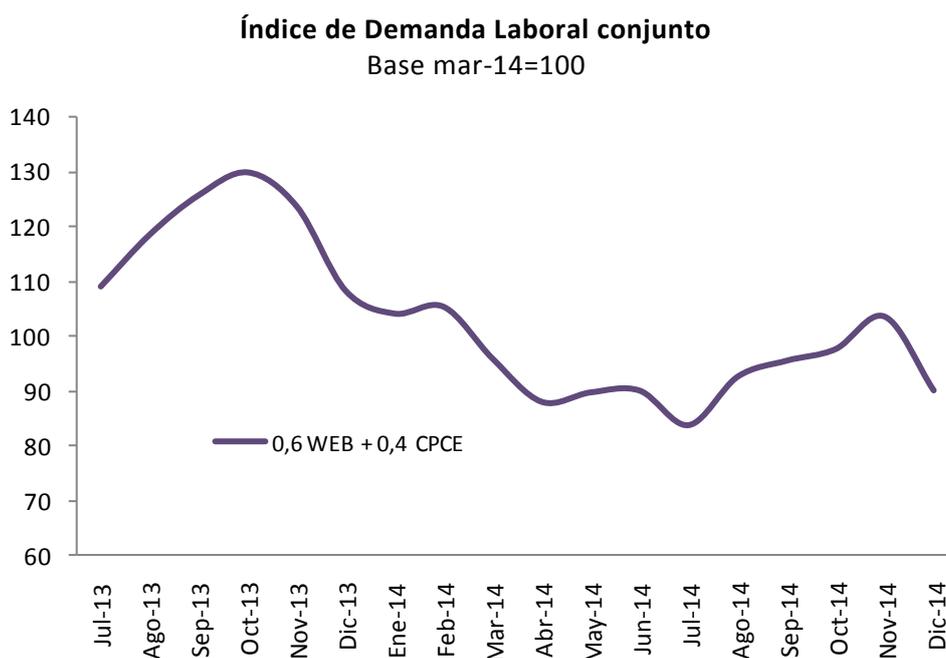
Un aspecto no menor a tener en cuenta es la metodología de conformación del índice. En este informe se presenta un índice que agrupa los tres buscadores relevados (ZonaJobs, Bumeran y Clasificados LaVoz.com.ar) a través de un promedio simple. No obstante existen otras metodologías de conjunción que no fueron aplicadas en este caso, debido al corto periodo de datos con que se dispone. Una de ellas es realizar la construcción del índice web combinado, a través de la ponderación de cada buscador por la cantidad de avisos que se publican en cada uno. Esto le daría mayor preponderancia al buscador que mayor volumen de publicaciones contenga. Un aspecto adicional a definir sería si la ponderación se daría de manera fija, a través de coeficientes definidos en base a promedios históricos, o de manera móvil, modificándose cada determinado periodo de tiempo, que puede ser mensual o trimestral. Sin embargo, la conveniencia y/o superioridad de esta metodología respecto a la ponderación simple utilizada en el índice presentado aquí, resta ser probada en futuros desarrollos del Índice de Demanda Laboral.

Si bien estos aspectos metodológicos a tener en cuenta son en pos de un desarrollo más amplio y profundo del Índice en cuestión, no impiden el uso del mismo de manera general, como un proxy de la demanda de trabajo a través de medios digitales. Aspectos como la volatilidad o la ponderación según sectores productivos, no son vicisitudes ajenas a los otros índices de demanda laboral tradicional (CPCE y Universidad Di Tella), y sin embargo no constituyen un impedimento para la utilización de los mismos.

Finalmente, teniendo en cuenta la hipótesis inicial del desarrollo de un nuevo índice de demanda laboral que incluyera tanto la demanda en medios gráficos tradicionales como vía web, se propone inicialmente la utilización de un índice conjunto que incluya una ponderación 40% del Índice tradicional elaborado por el CPCE y un 60% del índice web. De esta forma se ayudaría a contrarrestar el efecto que genera el cambio en el uso de las herramientas de

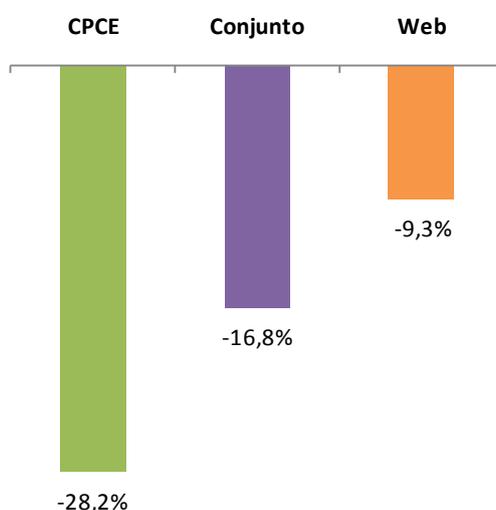
búsqueda laboral, a la vez que se mantendría cierta participación de los sectores que tradicionalmente son publicados en diarios y no tanto en medios digitales.

La construcción de este índice conjunto también admite un abanico de posibilidades metodológicas. Una de ellas es el promedio simple como se hizo en este caso, o la ponderación por cantidad de avisos como se sugirió anteriormente. Sin embargo, una tercera posibilidad reside en incluir un factor de corrección que funcione como castigo al índice que se aleje en mayor medida de su promedio histórico, o en la medida que se identifique una diferencia muy amplia entre la evolución de ambos. De esta forma, el índice que entre en discrepancia se incluiría con una ponderación menor, evitando así que circunstancias inherentes a la herramienta de búsqueda, pero que no necesariamente reflejan movimientos del mercado laboral, afecten la evolución del índice.



Fuente: elaboración propia en base a ZonaJobs, Bumeran, LaVoz.com.ar y CPCE

### Índices de Demanda Laboral - Variación interanual Dic-2014 vs Dic-2013



*Fuente: elaboración propia en base a ZonaJobs, Bumeran, LaVoz.com.ar y CPCE*

A medida que se pueda avanzar en el tiempo con el desarrollo del índice se irán recabando datos que permitirán la conformación de un índice conjunto más cercano a la evolución real de la demanda laboral. Un primer avance debe surgir de la determinación fehaciente de la predilección en el uso de las herramientas de demanda laboral, ya sean web o medios tradicionales. El segundo avance determinante se producirá cuando se puedan determinar factores de corrección que permitan ajustar la evolución del índice a la evolución del empleo, pudiendo así convertirse en un indicador adelantado confiable sobre el tema.

De esta forma, quedan planteadas las recomendaciones y líneas de acción sobre las que debería continuar un desarrollo futuro del índice de demanda laboral, basadas en los aspectos metodológicos conflictivos que se han ido identificando a lo largo de la construcción del índice presentado en este informe, pero que no ha sido posible su implementación por falta de un periodo extenso de datos relevados.

## C) Producción de Informes Periódicos

La siguiente sección del informe de avance recopila los informes realizados en el marco del Observatorio Laboral Córdoba, que en esta oportunidad incluyen el primer informe bimestral Sectorial, el primer informe trimestral Poblacional y el primer Boletín trimestral de Indicadores Laborales. Además, previamente a la presentación de cada informe periódico se encuentra una sección que detalla el proceso de recopilación de información necesario para la elaboración de los mismos.

En futuras entregas se irán sumando los correspondientes informes periódicos publicados.

### **16. Recopilar y analizar información cuantitativa necesaria para la elaboración y actualización trimestral de Boletines de Indicadores Laborales, en base a fuentes de información y criterios metodológicos definidos por el Observatorio Laboral Córdoba.**

El Boletín de Indicadores Laborales para la provincia de Córdoba, se constituye como un elemento sintético, que permite analizar la situación laboral de la provincia de manera simple y rápida. Con este objetivo en vista, el Boletín recopila información desde diversas perspectivas, como ser un enfoque poblacional, teniendo en cuenta las características laborales de la población; el comportamiento del mercado de trabajo, analizando las diferencias existentes entre trabajadores formales e informales; y la evolución de las remuneraciones en los principales sectores productivos de la provincia.

Para ello se utilizó información proveniente de diversas fuentes, como ser la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) y el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), estos dos últimos publicados por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Las variables seleccionadas para la conformación del Boletín, han sido previamente analizadas en mayor profundidad y alcance en los informes Poblacionales y Sectoriales que se presentan más adelante. Esto permitió que esta amplia variedad de información pudiera ser seleccionada y sintetizada,

para mostrar de manera efectiva y simplificada las características laborales de la Provincia de Córdoba.

Las variables elegidas como síntesis del mercado laboral son:

- **Indicadores Fundamentales del Mercado de Trabajo**
  - Tasa de Actividad
  - Tasa de Desempleo
  - Tasa de Empleo
  - Tasa de Dificultades Laborales

En el caso de las dos primeras, se incluye además un análisis cruzado por rango etario y por género. En este caso la fuente de información es la EPH, por lo que refleja la situación en los aglomerados de Gran Córdoba y Rio Cuarto, que son los relevados por la encuesta en la provincia.

- **Evolución del Empleo Formal Privado**, según tamaño de empresa y según sector. Esta información, proveniente la Encuesta de Indicadores Laborales, releva datos del Gran Córdoba entre empresas que cuentan con más de 10 ocupados, por lo que se excluyen las microempresas.
- **Informalidad laboral**, presenta la incidencia del empleo informal entre asalariados. Al ser información proveniente de la EPH, presenta datos sobre Gran Córdoba y Rio Cuarto.
- **Remuneraciones**, la cual se conforma de diferentes apartados, a saber:
  - Índice de Salarios, relevado por INDEC a nivel nacional, se presenta por ser el indicador de evolución de salarios con información más actualizada, a modo de complemento de los salarios formales privados de la provincia.
  - Remuneración bruta promedio formal del sector privado, con datos del OEDE en base a las declaraciones de las empresas al SIPA, muestra la remuneración bruta promedio formal en el sector privado dentro de la provincia de Córdoba y según sector. Sin embargo, el atraso en la publicación de los datos hace que se presenten valores de diciembre de 2013.

En este último apartado, además, se incluyen las remuneraciones promedio formales privadas de los sectores señalados como prioritarios para la provincia de Córdoba, seleccionados en el marco de la primera parte del Observatorio Laboral y las mesas sectoriales que se llevaron a cabo.

Las variables mostradas en este Boletín, se presentan de manera esquemática, sintetizando la evolución de las mismas a través de la muestra del último dato disponible, y la evolución respecto al mismo periodo del año anterior, así como también respecto al periodo inmediato anterior, según el caso. Esto permite resumir en pocos datos la evolución de una variable, sin necesidades de mayores números o comentarios.

Lo novedoso de este Boletín es que el mismo incluye un diseño con flechas de colores rojo o verde, según corresponda, para mostrar de manera más visual la variación que ha tenido el dato respecto a los periodos anteriores mencionados.

De esta forma, queda conformada una herramienta sintética que complementa los análisis más completos y detallados del mercado laboral de la provincia de Córdoba, presentados en los informes sectoriales y poblacionales, realizados en el marco de este observatorio laboral.

#### **17.Elaborar y difundir Boletines de Indicadores Laborales trimestrales, bajo metodologías y criterios definidos por el Observatorio Laboral Córdoba.**

El presente Boletín de Indicadores Laborales se difundirá a través de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional a todo tipo de organizaciones públicas y privadas que la misma considere conveniente, así como también a la prensa local, con el objetivo de dar a conocer la labor realizada desde el Observatorio Laboral.

Dado que el boletín cuenta con una periodicidad trimestral, el mismo permite tener información sintética y actualizada, al alcance de cualquier individuo u organización que requiera un panorama breve y preciso de la actualidad del mercado laboral de la provincia de Córdoba.

Dentro del Anexo 1 del presente informe se incluye la producción del Primer, Segundo y Tercer Boletín de Indicadores Laborales trimestral, publicados en los meses de **Septiembre de 2014, Diciembre de 2014 y Marzo de 2015**; en el marco de las tareas desarrolladas por el Observatorio Laboral de la Provincia de Córdoba.

#### **18. Recopilar y analizar información cuantitativa necesaria para la elaboración bimestral de Informes Sectoriales, en base a fuentes de información y criterios metodológicos definidos por el Observatorio Laboral Córdoba.**

Para construir el Informe Sectorial de este Observatorio Laboral, inicialmente se diagramó cuales serían las variables a mostrar, aquellas que mejor reflejaran el comportamiento del empleo sectorial en la provincia de Córdoba, y en comparación al contexto nacional.

Luego se procedió a recopilar la información y datos necesarios, de las fuentes relevadas en el primer Observatorio Laboral, a saber:

- ✓ Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de INDEC
- ✓ Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- ✓ Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- ✓ Ministerio de Economía y Finanzas de la Nación (MECON)

En primera instancia se plantearon indicadores que caracterizan la evolución del empleo y el movimiento de la fuerza laboral, no solo por ajustarse mejor al seguimiento de la evolución del mercado laboral, sino también por el grado de actualización con que se presentan esos datos, disponibles en la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) elaborada y publicada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Sin embargo, el principal problema que estos presentan es la representatividad de la evolución real del mercado laboral provincial, ya que son datos basados en una encuesta, que solo cubre actualmente 8 aglomerados urbanos del país, entre los que se encuentra el Gran Córdoba y otros del país (Gran Buenos Aires, Rosario, Santa Fe, Mendoza, Paraná, Tucumán y Resistencia). Además, la encuesta se realiza

entre empresas de 10 o más empleados, dejando afuera las microempresas y a algunas pequeñas, a pesar de que en las notas metodológicas de la misma, se aduce incluir al 67% del empleo formal privado del país.

Es por esto que, si bien se gana en actualidad de los datos, se debe tener en cuenta que los mismos hacen referencia al Gran Córdoba y que si bien la mayor parte de la población productiva se encuentra localizada en esta ciudad, los resultados pueden diferir de la situación global de la provincia en su conjunto y más aun de la particular situación de alguna región distinta a la capital provincial. Sin embargo, sí es útil como comparación respecto a otros aglomerados urbanos similares.

En este marco, lo que se refiere a evolución reciente del empleo, comparado por aglomerados, se analizan las variaciones interanuales, lo que permite seguir más de cerca la tendencia reciente sin efectos propios de la estacionalidad que pudieran contener intrínsecamente las diferentes actividades productivas.

Otras variables mostradas a través de esta Encuesta es la Movilidad de la mano de obra (rotación, altas, bajas) por tipo de calificación del trabajador, y el tipo de movimiento que se trate, según si es decidido por la empresa o por el trabajador. Por otro lado, otro indicador que permite dar un panorama de corto plazo es el que hace referencia a las expectativas de las empresas en cuanto a futura contratación de trabajadores, y puestos vacantes que tienen al momento de la encuesta.

Asimismo, en una segunda etapa se desarrolla un análisis un tanto más estructural, en donde se compara la estructura de empleo productivo formal privado de la provincia de Córdoba con el total del país, a la vez que se muestra la evolución reciente de los sectores que la componen. Para este caso se eligió la información proveniente del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, que si bien presenta información un trimestre más atrasada que la EIL (mencionada anteriormente), la información es más amplia y precisa, ya que contempla la totalidad de los puestos de trabajo registrados, al ser datos obtenidos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Además de mostrar la variación en el empleo de todos los sectores durante el último periodo, se analiza también la evolución reciente de seis sectores seleccionados, los cuales fueron elegidos en base al estudio realizado durante la etapa de diseño y contextualización del Observatorio Laboral (2013) y que fueron caracterizados en aquel momento como de prioridad para la provincia de Córdoba.

Tales sectores son Automotriz (rama 34 de actividad); Electricidad, gas y agua (rama 40), por ser indivisibles en su clasificación, si bien la importancia preponderante la tiene el rubro Electricidad; Textiles y confecciones (ramas 17 y 18), englobando así el sector textil; Construcción (45); Actividades de informática (72) como proxy de las Tecnologías de información y comunicación (TICs); y por último Hotelería y Restaurantes (55) como rama aproximada del rubro turístico.

Un análisis semejante se realiza con las remuneraciones promedio de los sectores productivos que conforman el empleo formal privado de la provincia.

Además se incluye una breve caracterización de las remuneraciones promedio por área del sector público provincial (administración general, poder ejecutivo, EPEC, etc). Sin embargo, esta información no cuenta con una actualización en los datos que permita dar novedad a cada informe publicado, ya que los mismos se publican en el informe anual de la Caja de Jubilaciones de Córdoba. es por esto que inicialmente se contemplan las últimas remuneraciones publicadas, correspondientes a diciembre de 2013, pero a la espera de poder obtener a través de otras fuentes de información datos más actualizados, para incluir en futuros informes.

En una tercera sección se analiza la informalidad y precariedad laboral, además de las brechas salariales existentes en el mercado de trabajo, tomando como indicadores los datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Esta encuesta publicada por INDEC, cuenta con algunas limitaciones, como ser el hecho que la misma se realiza sobre 31 aglomerados urbanos del país, que en el caso de la provincia de Córdoba incluyen Gran Córdoba y Río Cuarto. Esta característica limita el alcance de los datos, pero cubriendo con la muestra una proporción más que importante de la población

provincial, a través del relevamiento realizado en la ciudad capital, se puede tomar los resultados como aproximados a la realidad provincial.

En el caso del análisis sectorial se encuentra el mayor inconveniente, ya que al querer estudiar sectores específicos, como los destacados como prioritarios para la provincia de Córdoba, se encuentra que hay muy pocos datos y por lo tanto los mismos pierden representatividad a nivel provincial. Es por esto que en esta sección, los sectores prioritarios no se presentan a nivel de dos dígitos del CAES, sino que se toman las letras que los contienen.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, se analiza la precariedad laboral, que incluye aquellos trabajadores que son cuentapropistas no profesionales y/o patronos, pero cuya remuneración se encuentra por debajo del promedio general, más los trabajadores asalariados no registrados y a los trabajadores sin salarios; y, por otro lado, la informalidad laboral entre asalariados, la cual hace referencia puntualmente a los trabajadores en relación de dependencia que no se encuentran registrados por su empleador, de manera que no se le efectúan los descuentos jubilatorios y previsionales correspondientes.

Además, se presenta la evolución de diversas brechas salariales que se forman en el mercado de trabajo entre trabajadores de diferentes características, debido a diferencias en la calificación del trabajador, el tamaño de empresa en el que se encuentran empleados, o si se encuentran registrados o no (formales/informales).

Finalmente, y a modo de presentar una expectativa tanto respecto al mercado laboral, como al desarrollo futuro de este Informe Sectorial, se presenta un avance del Índice de Demanda Laboral pensado para la provincia de Córdoba que se encuentra ideado en el marco del presente Observatorio Laboral. En este sentido, y a la luz de datos semejantes, como es el índice demanda laboral elaborado y publicado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas (CPCE) de la provincia de Córdoba; se anticipan algunas propuestas metodológicas del nuevo indicador propuesto en este sentido.

De esta forma, con la información recopilada, se pretende hacer un análisis coherente y ordenado, de manera de poder brindar la información necesaria a quienes se encuentren en posición de tomar decisiones de

políticas públicas que afecten al mercado laboral, así como también a cualquier persona interesada en el mismo.

### **19.Elaborar y difundir de Informes Sectoriales bimestrales, bajo metodologías y criterios definidos por el Observatorio Laboral Córdoba.**

El informe Laboral Sectorial se elaboró siguiendo los criterios definidos en el diseño del Observatorio Laboral Córdoba (2013). Con este marco es que el presente informe reúne los indicadores fundamentales del mercado de trabajo, que fueron seleccionados atendiendo a las necesidades de los sectores económicos priorizados en función de aspectos estratégicos. Esto fue posible gracias al trabajo en conjunto con mesas sectoriales en las que pudo convocarse al sector productivo con presencia regional en diferentes entornos de la provincia de Córdoba, durante la primera etapa del Observatorio Laboral. Por ello, este informe hace hincapié en las caracterizaciones propias de la dinámica laboral de la provincia y a la situación productiva de cada uno de los sectores en el contexto económico provincial.

Estos informes serán difundidos a través de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional, no solo para uso propio de la Agencia en lo que requiere detectar puntos críticos de trabajo en el mercado laboral de la provincia y realizar mejoras en las políticas públicas implementadas, sino también a actores del sector privado. Esto último tiene como objetivo brindar información oportuna y actualizada del mercado de trabajo de la provincia de Córdoba, caracterizada por sectores productivos, apuntando así a generar una mayor participación del sector privado en materia de implementación de políticas públicas orientadas a mejorar mes a mes los indicadores del mercado laboral.

Dentro del Anexo 2 del presente informe se incluye la producción del Primer, Segundo, Tercer y Cuarto Informe Laboral Sectorial bimestral, publicados en los meses de **Agosto, Octubre y Diciembre de 2014, y en el mes de Febrero de 2015** respectivamente; en el marco de las tareas desarrolladas por el Observatorio Laboral de la Provincia de Córdoba.

## **20. Recopilar y analizar información cuantitativa necesaria para la elaboración trimestral de Informes Poblacionales, en base a fuentes de información y criterios metodológicos definidos por el Observatorio Laboral Córdoba.**

Para la elaboración de los Informes Poblacionales, se tomó información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) publicada por INDEC, ya que es la fuente que permite una mayor cantidad y maleabilidad de datos, en particular a lo que refiere a variables individuales, materia prima básica para un informe de corte poblacional. Esto permitió que, teniendo en cuenta las restricciones de representatividad que esos datos presentan, se pudiera elegir un amplio espectro de variables a mostrar, sin mayores restricciones de disponibilidad de datos, como sí sucede cuando se dependen de series ya armadas publicadas por diversos organismos, ya sean públicos o privados.

En primer lugar se seleccionaron las variables a ser construidas y presentadas, teniendo como objetivo lograr una descripción sintética, pero amplia al mismo tiempo, de las características de la población que conforma el mercado de trabajo en la provincia de Córdoba. En este sentido, se debe tener en cuenta que debido a la naturaleza de la EPH, la cual releva 31 aglomerados urbanos en el total del país, limitándose a dos en el caso de la provincia de Córdoba, la información provincial presentada hace referencia a estos dos aglomerados locales relevados: Gran Córdoba y Río Cuarto.

En el proceso de diseño del informe se definieron dos grandes secciones, una que hace referencia a los indicadores fundamentales del mercado de trabajo, es decir a la caracterización general del mismo. La segunda parte replica esta descripción, pero limitándose a los jóvenes entre 14 y 24 años, ya que lo que atañe a este grupo poblacional en particular se considera una problemática que requiere particular atención, atentos al incremento de los jóvenes denominados “Ni Ni” a lo largo de los últimos años.

La primera parte presenta los descriptores fundamentales del mercado laboral: tasa de actividad, de empleo, de desocupación y de dificultades laborales, analizadas a su vez respecto a la edad, el género y el nivel educativo alcanzado por la población. Además, se realiza una caracterización de la incidencia de los empleos precarios entre los trabajadores, de acuerdo a las

características de la población: género, edad y nivel educativo, como en el caso anterior, pero sumando adicionalmente características de entorno familiar: ingreso per cápita familiar y condición de pobre o no pobre, según tengan o no hijos.

Esto da como resultado un completo panorama del mercado laboral de la provincia, y de la población que lo compone.

Cada variable, además de mostrarse gráficamente en su evolución de los últimos 10 años, se presenta con un cuadro que resume la situación provincial, la nacional y la evolución reciente de ambas. Esto permite un rápido comparativo de la situación de los aglomerados provinciales respecto al promedio nacional, al mismo tiempo que evidencia si la situación de cada una de las variables ha mejorado o empeorado en el último año.

En segundo lugar, la sección que hace referencia a la población juvenil, replica el análisis realizado en la sección descripta precedentemente, pero focalizando el grupo poblacional en los jóvenes de entre 14 y 24 años, aunque también, y puntualmente, respecto a aquellos en edad de haber culminado sus estudios de nivel medio; puntualmente, entre los 18 y los 24 años de edad.

En esta instancia se presentan las tasas de actividad y de desocupación, y la incidencia de la precariedad laboral entre jóvenes, comparadas frente a las de la población total, y analizadas además por género. Se incluye además un análisis de carácter social de los jóvenes, que detalla la incidencia de los Ni-Ni y de los jóvenes con problemas de inserción social, según el género.

Con esto se construye un diagnóstico amplio de la situación laboral de los jóvenes, la cual se constituye como una de las preocupaciones principales de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional. De esta forma, la posibilidad de tener un análisis detallado y actualizado de las características de la inserción laboral de la población es una herramienta fundamental para la mejor orientación y focalización de las políticas públicas que tenga como objetivo último la mejora de estos indicadores.

## **21.Elaborar y difundir de Informes Poblacionales trimestrales, bajo metodologías y criterios definidos por el Observatorio Laboral Córdoba.**

La elaboración del presente informe Poblacional se encuentra enmarcada en los lineamientos asentados en la primera parte del Observatorio Laboral Córdoba, donde se contó con la colaboración de diversos actores clave y se pudo conocer el tipo de información estadística en relación al mercado laboral que podría llegar a serles de utilidad.

Es por este motivo, que la difusión de estos informes por parte de la Agencia de Empleo y Formación Profesional, se encontrará orientada a todas aquellas instituciones con quienes la Agencia tiene convenios realizados en materia de cooperación, con el objetivo de contribuir también de esta forma a la inclusión social.

Dentro del Anexo .3 del presente informe se incluye la producción del Primer, Segundo y Tercer Informe Laboral Poblacional, publicados en los meses de **Septiembre de 2014, Diciembre de 2014 y Marzo de 2015**; en el marco de las tareas desarrolladas por el Observatorio Laboral de la Provincia de Córdoba.

## Conclusiones

Una vez concluido el presente estudio es posible trazar algunas conclusiones fundamentales de los logros que pudieron alcanzarse en materia de consultoría y acercamiento de información estratégica para la toma de decisiones por parte de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional de la Provincia de Córdoba, así como también evaluar instancias de trabajo futuro que pueden llegar a enriquecer los progresos alcanzados hasta el momento.

Estas conclusiones, merecen la pena ser resaltadas sobre cada uno de los tres ejes fundamentales de trabajo incluidos en el proyecto. Por un lado, podría destacarse qué implicancias prácticas y aprendizajes tuvo la recopilación de experiencias internacionales de política pública avocada al desarrollo juvenil sobre la tarea desarrollada al respecto en la Provincia de Córdoba. En segundo lugar, en qué medida la preocupación por medir de manera correcta y fidedigna la demanda de trabajo en la provincia de Córdoba pudo enriquecerse con el planteamiento de una nueva metodología de medición del vigente Índice de Demanda Laboral (IDL) elaborado para la provincia de Córdoba. Y en tercer lugar, cabría la oportunidad de analizar las fortalezas y ventajas de contar con la producción de informes periódicos que analicen datos cuantitativos ligados a la situación del empleo y producción sectorial en la Provincia de Córdoba, como un sistema de alerta temprana respecto a los principales indicadores que guían la política pública en este sentido.

Respecto al primer aspecto, la propuesta vertida en el marco de la actual instancia de consultoría respecto a la constitución de un Programa de Asistencia Integral destinado a los Jóvenes en riesgo (PAIJ), vertido en el presente informe, resume gran parte de la integralidad y coordinación con que se trabaja en la evidencia internacional destacada el desarrollo de programas públicos avocados al desarrollo juvenil.

Al respecto, cabe destacar que en la creación del reciente programa “Confiamos en Vos” impulsado durante 2014 por la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional, varias de las líneas de acción propuestas

dentro del PAIJ fueron tomadas en consideración, destacando, por ejemplo, el esfuerzo desarrollado por la Agencia por llevar adelante el programa en forma coordinada con otros estamentos del Estado Provincial.

Entre lo planteado por el PAIJ y lo ejecutado mediante el programa Confiamos en Vos, se destaca el hecho de que el programa intenta reinsertar socialmente al segmento juvenil que enfrenta mayores condiciones de vulnerabilidad social y ataca, desde sus causas basales, la problemática de la transmisión intergeneracional de la pobreza.

El sistema planteado es atractivo de incentivos tendientes a la participación y progreso formativo y laboral de los jóvenes. Por otro lado, como ya se adelantó, promueve acciones de coordinación e integralidad de políticas entre dependencias del Gobierno Provincial, permitiendo además un más eficiente uso de los recursos destinados a la promoción juvenil y un mejor seguimiento y evaluación de tales programas.

Asimismo, para las empresas y organizaciones representantes del entorno productivo provincial, el PAIJ puede constituir un mecanismo atractivo para aunar los esfuerzos públicos y privados en temas educativos y de inclusión de jóvenes al empleo, fortaleciendo su capital humano en cada región y actuando el programa como un sistema de “señales” que rompe con la desconexión de los jóvenes con el mundo del trabajo, como recurso fundamental para potenciar un mayor desarrollo productivo.

Para futuras líneas de acción en este sentido, cabe destacar la importancia de redireccionar esfuerzos en potenciar al actual programa Confiamos en Vos con la introducción (coordinada) de otros programas complementarios considerados en el marco del PAIJ, los cuales involucran el desarrollo de instancias como los Clubes Juveniles, Educación Financiera y Premios por Desempeño en el trayecto de la ejecución del programa, Desayunos Públicos, etc.

Asimismo, cabe considerar la alternativa de realizar una evaluación del impacto real del programa Confiamos en Vos que permita diagnosticar en forma cuantitativa cuál fue el real impacto del mismo sobre las condiciones de inclusión ciudadana de sus participantes, su sostenibilidad y terminalidad en

entornos educativos y el grado de éxito de su actuación como emprendedores formados a través del programa.

Respecto al segundo eje central del presente trabajo, cabe concluir que la inclusión de las búsquedas laborales realizadas mediante el uso de medios electrónico a la medida del Índice de Demanda Laboral (IDL) de la provincia, constituyó un primer paso necesario y sumamente relevante para contar con una adecuada medida del grado de requerimiento y expectativas de empleo del sector empresario.

En lo expuesto puede observarse que al adicionar las búsquedas electrónicas al IDL actual (basado únicamente en los avisos publicados por empresas en diarios formato papel) la medida de demanda laboral se vuelve más robusta y representativa del fiel desempeño de la demanda de trabajo.

En lo desarrollado hasta aquí, pudo recabarse más de un año de información estadística correspondiente a las búsquedas de empleo ocurridas por medios electrónicos. Este hecho permite comprobar la hipótesis de que, con la inclusión de esta información, el índice configurado constituye un parámetro fortalecido para dicha medición.

En este trabajo, la continuidad en la recopilación de esta información en forma diaria será clave para sostener el esfuerzo realizado y evaluar cuantitativamente cuál es el parámetro de escalamiento óptimo entre las búsquedas desarrolladas por medios tradicionales y los procesos iniciados mediante vías electrónicas, además del estudio de otras vicisitudes metodológicas planteadas en el presente estudio.

En forma complementaria, los caminos trazados de involucramiento y relación de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional con las instituciones que actúan como consultoras de empleo para el sector privado, instituciones capacitadoras y organizaciones ligadas a la temática, permitirá mayores ganancias informativas que redundarán tanto en el fortalecimiento de la calidad del indicador, como también en nuevas oportunidades para el impulso de políticas públicas comprometidas con el desarrollo laboral y empresarial en la provincia.

Asimismo, y como parte de la interacción planteada, la apuesta por la movilización de nuevos esfuerzos en el área de Intermediación Laboral de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional ayudará a brindar un marco institucional y de focalización sobre los actores relevantes, tanto desde el punto de vista económico para el desarrollo productivo en cada región, como para el fortalecimiento de las condiciones de vida de sus habitantes.

En este sentido, es muy importante que el trabajo de recopilación de información de búsquedas laborales por medios electrónicos no sea discontinuado y se profundice (captando además información desagregada para diferentes perfiles ocupacionales, sectores productivos, regiones y otras variables relevantes), y al mismo tiempo, se desarrollen instancias de entrevistas y encuestas con consultoras de empleo e instituciones capacitadoras, de manera que pueda aunarse la información relevante para la medición de la demanda laboral en la provincia y concluir con el desarrollo metodológico de un buen indicador de demanda laboral.

De igual manera, el trabajo de campo desarrollado en el marco del presente estudio permitió detectar los aspectos considerados por las empresas que conforman el ecosistema productivo de la provincia al momento de contratar un trabajador y las particularidades distintivos de la contratación de un trabajador joven.

Sin lugar a dudas, esta información también debe ser considerada en el marco de la estructuración y análisis de la Demanda Laboral en la provincia, por cuanto delatan aspectos cualitativos acerca de los incentivos, obstáculos y requerimientos del sector productivo al momento de contratar un nuevo trabajador, capacitarlo e integrarlo a su plantilla de trabajadores.

Finalmente, el tercer inciso del presente trabajo se destina a la producción de informes temáticos sobre la realidad productiva sectorial (Informes Sectoriales Bimestrales), la caracterización socio-económica de la población activa de la provincia (Informes Poblacionales Trimestrales) y a un resumen de las situación del empleo en la provincia, mediante una

presentación atractiva y breve de los grandes indicadores relevantes (Boletines de Indicadores Laborales Trimestrales).

El singular aporte de los mismos es que permite contar, en un único documento, con información y análisis actualizados acerca de los indicadores relevantes para la toma de decisiones respecto a la temática del empleo, la problemática juvenil, el desarrollo productivo sectorial y la dinámica social.

En esta producción se permite aunar información proveniente de diversas fuentes que, en algunos casos, requieren además de un procesamiento estadístico previo a su exposición y análisis.

Es importante que la producción periódica de informes se continúe, a la vez que se profundice, permitiendo abarcar nuevas áreas temáticas de análisis, diseminar esta comunicación, permitir el fortalecimiento de nuevas acciones de política y propiciar nuevas instancias de articulación público-privada.

## Anexos

**ANEXO 1: Boletín de Indicadores laborales Trimestral**  
Septiembre de 2014 / Diciembre de 2014 / Marzo de 2015

# **Boletín de Indicadores Laborales de la Provincia de Córdoba**

**Primer informe trimestral**

**Septiembre de 2014**

**Coordinador:**

Gerardo García Oro

**Equipo de trabajo:**

Alejandra Marconi

Virginia Maina

Ana Alonso

Gustavo Diarte

Lucia Valsagna

Valentina Rossetti

Nicolás Torre

Francisco Bullano

Laura Caullo

## **Introducción**

El presente Boletín de Indicadores Laborales se conforma como un resumen esquemático de las principales variables del mercado laboral de la provincia de Córdoba, realizado en el marco del Observatorio Laboral Córdoba, llevado a delante por la Agencia de Empleo y Formación Profesional, con el financiamiento del Consejo Federal de Inversiones (CFI).

Esta herramienta permite visualizar de manera simplificada los principales datos actuales, así como su evolución reciente, de las variables consideradas primordiales para cualquier persona que requiera información actualizada sobre la situación del mercado laboral provincial.

Esta condensación de datos se consigue a través de la recopilación de información de diversas fuentes, como INDEC o el Ministerio de Trabajo, que luego es organizada, a modo de presentar sólo la información más relevante. De esta forma, este Boletín complementa, aportando simpleza y rapidez en la visualización de los datos, a los otros dos informes editados en el marcos del Observatorio Laboral Córdoba, el Informe trimestral Poblacional y el bimestral Sectorial.

## Indicadores Fundamentales del Mercado de Trabajo Gran Córdoba

Los indicadores fundamentales para el Gran Córdoba durante el primer trimestre de 2014 muestran una mejora en las tasas de actividad y empleo, aunque también un aumento de la desocupación

| Tasa de Actividad                 |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>II-14</b>                      | 49,2%   |
| <b>variación trimestral I-14</b>  |  2,1pp |
| <b>variación interanual II-13</b> |  2,4pp |
| <b>Personas</b>                   |   |

| Tasa de Desocupación              |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>II-14</b>                      | 10,7%   |
| <b>variación trimestral I-14</b>  |  1,6pp |
| <b>variación interanual II-13</b> |  0,4pp |
| <b>Personas</b>                   |   |

| Tasa de Empleo                    |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>II-14</b>                      | 43,9%   |
| <b>variación trimestral I-14</b>  |  1,1pp |
| <b>variación interanual II-13</b> |  1,9pp |
| <b>Personas</b>                   |   |

| Tasa de Dificultades Laborales    |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>II-14</b>                      | 21,7%   |
| <b>variación trimestral I-14</b>  |  1,2pp |
| <b>variación interanual II-13</b> |  1,7pp |
| <b>Personas</b>                   |   |

Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)

## Indicadores Fundamentales del Mercado de Trabajo Rio Cuarto

En Rio Cuarto, se tiene una desmejora de los indicadores laborales durante el segundo trimestre del año, si se compara con el mismo periodo del 2013.

| Tasa de Actividad                 |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>II-14</b>                      | 48,1%  |
| <b>variación trimestral I-14</b>  |  2,9%   |
| <b>variación interanual II-13</b> |  -1,0pp |
| <b>Personas</b>                   |  |

| Tasa de Desocupación              |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>II-14</b>                      | 9,6%  |
| <b>variación trimestral I-14</b>  |  1,3%  |
| <b>variación interanual II-13</b> |  0,7pp |
| <b>Personas</b>                   |   |

| Tasa de Empleo                    |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>II-14</b>                      | 43,5%  |
| <b>variación trimestral I-14</b>  |  2,0pp  |
| <b>variación interanual II-13</b> |  -1,2pp |
| <b>Personas</b>                   |  |

| Tasa de Dificultades Laborales    |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>II-14</b>                      | 19,2%   |
| <b>variación trimestral I-14</b>  |  3,7pp |
| <b>variación interanual II-13</b> |  4,3pp |
| <b>Personas</b>                   |   |

*Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)*

## Indicadores Fundamentales del Mercado de Trabajo desagregados por sexo y rango etario – Gran Córdoba

| Tasa de Actividad |                     | Rango Etario   |   |
|-------------------|---------------------|--|---|
|                   |                     | 14 a 29 años   | 30 a 64 años  |
| <b>Mujeres</b>    | I-14                | <b>42,8%</b>   | <b>68,0%</b>  |
|                   | var interanual I-13 | 0,0pp   | 3,2pp  |
| <b>Varones</b>    | I-14                | <b>60,0%</b>   | <b>93,2%</b>  |
|                   | var interanual I-13 | 13,9pp  | 0,8pp  |

Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)

En el Gran Córdoba las variables laborales son optimistas en el primer trimestre de 2014, con la tasa de actividad aumentando respecto a un año atrás y las de desempleo cayendo.

| Tasa de Desempleo |                     | Rango Etario   |  |
|-------------------|---------------------|--|--|
|                   |                     | 14 a 29 años   | 30 a 64 años   |
| <b>Mujeres</b>    | I-14                | <b>20,6%</b>   | <b>5,8%</b>  |
|                   | var interanual I-13 | -4,1pp  | -3,1pp  |
| <b>Varones</b>    | I-14                | <b>15,7%</b>   | <b>5,2%</b>  |
|                   | var interanual I-13 | -1,6pp  | -0,6pp  |

Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)

## Evolución del Empleo Asalariado Formal Privado - Gran Córdoba

| Total                       |   |
|-----------------------------|---|
| II-14                       |   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| I-14                        | -0,7%   |
| <b>variación anual</b>      |  |
| II-13                       | 0,4%  |

El empleo formal se recupera mejor en las grandes empresas, mientras que a nivel sectorial la más afectada es la construcción.

Fuente: elaboración propia en base EIL-Min. Trabajo

según el tamaño de la empresa

| Pequeñas (10 a 49 ocupados)   |   |
|-------------------------------|---|
| II-14                         |   |
| <b>variación trimestral</b>   |    |
| I-14                          | -1,1%   |
| <b>variación interanual</b>   |    |
| II-13                         | -2,5%   |
| Medianas (50 a 199 ocupados)  |   |
| II-14                         |   |
| <b>variación trimestral</b>   |  |
| I-14                          | -0,6%   |
| <b>variación interanual</b>   |  |
| II-13                         | 1,3%  |
| Grandes (más de 200 ocupados) |   |
| II-14                         |   |
| <b>variación trimestral</b>   |  |
| I-14                          | 0,5%  |
| <b>variación interanual</b>   |  |
| II-13                         | 6,9%  |

según el sector

| Industria                   |   |
|-----------------------------|---|
| II-14                       |   |
| <b>variación trimestral</b> |    |
| I-14                        | -2,0%   |
| <b>variación interanual</b> |    |
| II-13                       | -2,9%   |
| Construcción                |   |
| II-14                       |   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| I-14                        | 0,3%  |
| <b>variación interanual</b> |  |
| II-13                       | -7,6%   |
| Comercio y Servicios        |   |
| II-14                       |   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| I-14                        | -0,4%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| II-13                       | 3,0%  |

Fuente: elaboración propia en base EIL-Min. Trabajo

Los indicadores presentados en este apartado se basan en el procesamiento de datos proveniente de la Encuesta de Indicadores Laborales, publicada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. La misma releva 8 aglomerados urbanos, cubriendo el 67% del total del empleo registrado en las

empresas privadas de 10 y más trabajadores, excluyendo al sector primario. En este caso se presentan los datos correspondientes al Gran Córdoba.

### Incidencia de la Informalidad entre Asalariados (incluye público y privado)

La informalidad entre asalariados ha aumentado notablemente en Río Cuarto, ubicándose en el primer trimestre del año 11pp por encima de la registrada en Córdoba Capital.

| Gran Córdoba                |        | Río Cuarto                  |        |
|-----------------------------|--------|-----------------------------|--------|
| <b>I-14</b>                 | 33,7%  | <b>I-14</b>                 | 44,8%  |
| <b>variación trimestral</b> | 1,5pp  | <b>variación trimestral</b> | 5,4pp  |
| IV-13                       |        | IV-13                       |        |
| <b>variación interanual</b> | -2,0pp | <b>variación interanual</b> | 10,4pp |
| I-13                        |        | I-13                        |        |
| <b>Personas</b>             |        | <b>Personas</b>             |        |

*Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)*

## Remuneraciones - Índice de Salarios: Total Nacional

El índice de salarios muestra un crecimiento en términos nominales, pero caídas en términos reales, excepto en el caso privado no registrado, donde se ha dado el mayor incremento salarial.

| Nivel General             |   | Sector Público               |  |
|---------------------------|---|------------------------------|--|
| May-14                    |   | May-14                       |  |
| var interanual nominal    |  32,3%   | var interanual nominal       |  31,2%  |
| May-13                    |   | May-13                       |  |
| var interanual real*      |  -6,0%   | var interanual real*         |  -6,8%  |
| May-13                    |   | May-13                       |  |
| Sector Privado Registrado |   | Sector Privado No Registrado |  |
| May-14                    |   | May-14                       |  |
| var interanual nominal    |  29,9%  | var interanual nominal       |  41,4% |
| May-13                    |   | May-13                       |  |
| var interanual real*      |  -7,7% | var interanual real*         |  0,5% |
| May-13                    |   | May-13                       |  |

\*estimado en base al IPC San Luis y Congreso. Fuente: elaboración propia en base a MECON

El Índice de salarios refleja la evolución de los salarios nacionales, públicos y privados, formales e informales. La metodología de INDEC para la construcción de esta variable es a través de una encuesta de periodicidad mensual a las Empresas del Sector Privado y a través de la recopilación de información en los circuitos administrativos correspondientes del Sector Público. Respecto del Sector Privado No Registrado se realiza una estimación de la evolución de sus salarios sobre la base de la información obtenida mediante la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

Si bien este índice resume la información del total del país y no de la provincia específicamente, se muestra de forma de complementar la información referente a los salarios formales promedio que se presentan en el siguiente apartado.

## Remuneraciones - Remuneración Bruta Promedio, Salario Formal Privado: Córdoba y Sectores

Las remuneraciones promedio privadas en la provincia replican el comportamiento de los salarios nacionales, con aumentos nominales, pero caídas en términos reales.

| Total Provincia               |          | Industria                     |          |
|-------------------------------|----------|-------------------------------|----------|
| <b>Dic-13</b>                 | \$11.712 | <b>Dic-13</b>                 | \$16.403 |
| <b>var interanual nominal</b> | 27,3%    | <b>var interanual nominal</b> | 28,0%    |
| <b>var interanual real*</b>   | -6,0%    | <b>var interanual real*</b>   | -3,0%    |
| <b>Dic-12</b>                 |          | <b>Dic-12</b>                 |          |
| Construcción                  |          | Comercio                      |          |
| <b>Dic-13</b>                 | \$8.082  | <b>Dic-13</b>                 | \$10.884 |
| <b>var interanual nominal</b> | 30,7%    | <b>var interanual nominal</b> | 25,9%    |
| <b>var interanual real*</b>   | -0,9%    | <b>var interanual real*</b>   | -4,6%    |
| <b>Dic-12</b>                 |          | <b>Dic-12</b>                 |          |

*\*estimado en base al IPC San Luis y Congreso. Fuente: elaboración propia en base a OEDE-MinTrabajo*

Los datos de remuneración bruta promedio del salario formal privado son los publicados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), que lleva adelante el Ministerio de Trabajo de la Nación. Para la construcción de estos datos el OEDE se basa principalmente en los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Estos datos, si bien arrojan información precisa sobre las remuneraciones formales privadas, cuentan con la desventaja del tiempo, ya que su publicación conlleva un retraso, con lo que los datos más recientes hacen referencia a diciembre de 2013. Es por esto, que con anterioridad se presentó el índice de salarios a nivel nacional, que con su periodicidad de publicación más cercana al día de la fecha, permite complementar los datos aquí presentados.

## Remuneraciones - Remuneración Bruta Promedio, Salario Formal Privado: Córdoba y Sectores seleccionados

Entre los sectores seleccionados para Córdoba, el sector automotriz es el que mayor incremento nominal ha tenido en sus salarios, a diciembre de 2013.

| <b>Textiles y confecciones<br/>(17+18)</b> |   | <b>Automotriz (34)</b>                                |   | <b>Electricidad, Gas y Agua<br/>(40)</b>   |   |
|--|---|---|---|--|---|
| <b>Dic-13</b>                              | \$ 9.295  | <b>Dic-13</b>   | \$ 23.137   | <b>Dic-13</b>                              | \$ 24.254   |
| <b>var interanual<br/>nominal</b>          |    | <b>var interanual<br/>nominal</b>                     |    | <b>var interanual<br/>nominal</b>          |    |
| Dic-12                                     | 22,8%   | Dic-12  | 33,5%   | Dic-12                                     | 23,4%   |
| <b>var interanual<br/>real*</b>            |    | <b>var interanual<br/>real*</b>                       |    | <b>var interanual<br/>real*</b>            |    |
| Dic-12                                     | -6,9%   | Dic-12  | 1,2%  | Dic-12                                     | -6,5%   |
| <b>Construcción (45)</b>                   |   | <b>Servicios de Hotelería y<br/>Restaurantes (55)</b> |   | <b>Actividades de<br/>Informática (72)</b> |   |
| <b>Dic-13</b>                              | \$ 8.082  | <b>Dic-13</b>   | \$ 6.187  | <b>Dic-13</b>                              | \$ 11.109   |
| <b>var interanual<br/>nominal</b>          |   | <b>var interanual<br/>nominal</b>                     |   | <b>var interanual<br/>nominal</b>          |   |
| Dic-12                                     | 30,7%   | Dic-12  | 26,4%   | Dic-12                                     | 30,1%   |
| <b>var interanual<br/>real*</b>            |  | <b>var interanual<br/>real*</b>                       |  | <b>var interanual<br/>real*</b>            |  |
| Dic-12                                     | -0,9%   | Dic-12  | -4,2%   | Dic-12                                     | -1,4%   |

*\*estimado en base al IPC San Luis y Congreso. Fuente: elaboración propia en base a OEDE-MinTrabajo*

Estos sectores seleccionados conforman los considerados como prioritarios para la Provincia de Córdoba, en el marco de este Observatorio Laboral. La fuente de los datos es también el Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial del Ministerio de Trabajo de la Nación, como se explicara en el apartado anterior.

# **Boletín de Indicadores Laborales de la Provincia de Córdoba**

**Segundo informe trimestral  
Diciembre de 2014**

**Coordinador:**

Gerardo García Oro

**Equipo de trabajo:**

Alejandra Marconi

Virginia Maina

Ana Alonso

Gustavo Diarte

Lucia Valsagna

Valentina Rossetti

Nicolás Torre

Francisco Bullano

Laura Caullo

## **Introducción**

El presente Boletín de Indicadores Laborales se conforma como un resumen esquemático de las principales variables del mercado laboral de la provincia de Córdoba, realizado en el marco del Observatorio Laboral Córdoba, llevado a delante por la Agencia de Empleo y Formación Profesional, con el financiamiento del Consejo Federal de Inversiones (CFI).

Esta herramienta permite visualizar de manera simplificada los principales datos actuales, así como su evolución reciente, de las variables consideradas primordiales para cualquier persona que requiera información actualizada sobre la situación del mercado laboral provincial.

Esta condensación de datos se consigue a través de la recopilación de información de diversas fuentes, como INDEC o el Ministerio de Trabajo, que luego es organizada, a modo de presentar sólo la información más relevante. De esta forma, este Boletín complementa, aportando simpleza y rapidez en la visualización de los datos, a los otros dos informes editados en el marcos del Observatorio Laboral Córdoba, el Informe trimestral Poblacional y el bimestral Sectorial.

## Indicadores Fundamentales del Mercado de Trabajo Gran Córdoba

Los indicadores fundamentales para el Gran Córdoba durante el tercer trimestre de 2014 muestran una mejora en la tasas de actividad (segunda a nivel nacional), aunque desmejoras en materia de empleo y desempleo.

| Tasa de Actividad           |   |
|-----------------------------|---|
| <b>III-14</b>               | 49.0%   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| II-14                       | -0.2%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| III-13                      | 0.4%  |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Desocupación        |   |
|-----------------------------|---|
| <b>III-14</b>               | 11.6%   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| II-14                       | 0.9%  |
| <b>variación interanual</b> |  |
| III-13                      | 2.7%  |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Empleo              |   |
|-----------------------------|---|
| <b>III-14</b>               | 43.3%   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| II-14                       | -0.6%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| III-13                      | -0.9%   |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Dificultades Laborales |   |
|--------------------------------|---|
| <b>III-14</b>                  | 22.6%   |
| <b>variación trimestral</b>    |  |
| II-14                          | 0.9%  |
| <b>variación interanual</b>    |  |
| III-13                         | 4.3%  |
| <b>Personas</b>                |   |

*Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)*

## Indicadores Fundamentales del Mercado de Trabajo Rio Cuarto

En Rio Cuarto, se tiene una mejora de los indicadores laborales durante el tercer trimestre del año, aunque se incrementa interanualmente la desocupación y la proporción de ocupados con dificultad laboral.

| Tasa de Actividad           |   |
|-----------------------------|---|
| III-14                      | 49.2%   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| II-14                       | 1.1%  |
| <b>variación interanual</b> |  |
| III-13                      | 2.8%  |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Desocupación        |   |
|-----------------------------|---|
| III-14                      | 8.7%  |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| II-14                       | -0.9%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| III-13                      | 3.0%  |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Empleo              |   |
|-----------------------------|---|
| III-14                      | 44.9%   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| II-14                       | 1.4%  |
| <b>variación interanual</b> |  |
| III-13                      | 1.1%  |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Dificultades Laborales |   |
|--------------------------------|---|
| III-14                         | 18.3%   |
| <b>variación trimestral</b>    |  |
| II-14                          | -0.9%   |
| <b>variación interanual</b>    |  |
| III-13                         | 8.8%  |
| <b>Personas</b>                |   |

Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)

## Indicadores Fundamentales del Mercado de Trabajo desagregados por sexo y rango etario – Gran Córdoba

| Tasa de Actividad |                | Rango Etario   |  |
|-------------------|----------------|--|--|
|                   |                | 14 a 29 años   | 30 a 64 años   |
| Mujeres           | II-14          | 49.8%  | 72.6%  |
|                   | var interanual |  7,2 pp |  6,2 pp   |
|                   | II-13          | 7,2 pp   | 6,2 pp   |
| Varones           | II-14          | 58.0%  | 92.6%  |
|                   | var interanual |  6,0 pp |  (1,0 pp) |
|                   | II-13          | 6,0 pp   | (1,0 pp)   |

Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)

En el Gran Córdoba las variables socio-laborales son optimistas segundo trimestre de 2014, encontrando mayor participación laboral de las mujeres y menores niveles de desempleo entre las mismas.

| Tasa de Desempleo |                | Rango Etario   |  |
|-------------------|----------------|--|--|
|                   |                | 14 a 29 años   | 30 a 64 años   |
| Mujeres           | II-14          | 22.1%  | 7.5%   |
|                   | var interanual |  (2,0 pp) |  (0,8 pp) |
|                   | II-13          | (2,0 pp)   | (0,8 pp)   |
| Varones           | II-14          | 18.1%  | 6.2%   |
|                   | var interanual |  0,3 pp   |  1,6 pp   |
|                   | II-13          | 0,3 pp   | 1,6 pp   |

Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)

## Evolución del Empleo Asalariado Formal Privado - Gran Córdoba

| Total                       |   |
|-----------------------------|---|
| III-14                      |   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| II-14                       | -0.5%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| III-13                      | -0.9%   |

El empleo formal se recupera interanualmente, mejor en las grandes empresas y en el sector comercial y de servicios

Fuente: elaboración propia en base EIL-Min. Trabajo

según el tamaño de la empresa

| Pequeñas (10 a 49 ocupados)   |   |
|-------------------------------|---|
| III-14                        |   |
| <b>variación trimestral</b>   |   |
| II-14                         | -0.6%   |
| <b>variación interanual</b>   |  |
| III-13                        | -2.2%   |
| Medianas (50 a 199 ocupados)  |   |
| III-14                        |   |
| <b>variación trimestral</b>   |  |
| II-14                         | -0.4%   |
| <b>variación interanual</b>   |  |
| III-13                        | -2.3%   |
| Grandes (más de 200 ocupados) |   |
| III-14                        |   |
| <b>variación trimestral</b>   |  |
| II-14                         | -0.2%   |
| <b>variación interanual</b>   |  |
| III-13                        | 5.4%  |

según el sector

| Industria                   |   |
|-----------------------------|---|
| III-14                      |   |
| <b>variación trimestral</b> |   |
| II-14                       | -1.9%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| III-13                      | -5.5%   |
| Construcción                |   |
| III-14                      |   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| II-14                       | 1.2%  |
| <b>variación interanual</b> |  |
| III-13                      | -6.0%   |
| Comercio y Servicios        |   |
| III-14                      |   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| II-14                       | -0.3%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| III-13                      | 1.5%  |

Fuente: elaboración propia en base EIL-Min. Trabajo

Los indicadores presentados en este apartado se basan en el procesamiento de datos proveniente de la Encuesta de Indicadores Laborales, publicada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. La misma releva 8 aglomerados urbanos, cubriendo el 67% del total del empleo registrado en las empresas privadas de 10 y más trabajadores, excluyendo al sector primario. En este caso se presentan los datos correspondientes al Gran Córdoba.

### Incidencia de la Informalidad entre Asalariados (Incluye público y privado)

La informalidad entre asalariados ha aumentado notablemente, tanto en el Gran Córdoba como en Río Cuarto. En ambos casos, el incremento fue superior a seis puntos porcentuales interanualmente.

| Gran Córdoba                |   | Río Cuarto                  |   |
|-----------------------------|---|-----------------------------|---|
| <b>II-14</b>                | 38.6%   | <b>II-14</b>                | 38.2%   |
| <b>variación trimestral</b> |  | <b>variación trimestral</b> |  |
| I-14                        | 4.9%  | I-14                        | -6.6%   |
| <b>variación interanual</b> |  | <b>variación interanual</b> |  |
| II-13                       | 6.1%  | II-13                       | 6.5%  |
| <b>Personas</b>             |   | <b>Personas</b>             |   |

Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)

## Remuneraciones - Índice de Salarios: Total Nacional

El índice de salarios muestra un crecimiento en términos nominales, pero caídas en términos reales, excepto en el caso privado no registrado, donde se ha dado el mayor incremento salarial.

| Índice de Salarios - Nivel General |         | Sector Público               |         |
|------------------------------------|---------|------------------------------|---------|
| III-14                             |         | III-14                       |         |
| var interanual nominal             | ↑ 35.0% | var interanual nominal       | ↑ 36.3% |
| var interanual real                | ↓ -3.8% | var interanual real          | ↓ -2.9% |
| Sector Privado Registrado          |         | Sector Privado No Registrado |         |
| III-14                             |         | III-14                       |         |
| var interanual nominal             | ↑ 31.8% | var interanual nominal       | ↑ 43.5% |
| var interanual real                | ↓ -6.1% | var interanual real          | ↑ 2.2%  |

*\*Valoración real estimada en base al IPC San Luis y Congreso. Fuente: elaboración propia en base a MECON*

El Índice de salarios refleja la evolución de los salarios nacionales, públicos y privados, formales e informales. La metodología de INDEC para la construcción de esta variable es a través de una encuesta de periodicidad mensual a las Empresas del Sector Privado y a través de la recopilación de información en los circuitos administrativos correspondientes del Sector Público. Respecto del Sector Privado No Registrado se realiza una estimación de la evolución de sus salarios sobre la base de la información obtenida mediante la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

Si bien este índice resume la información del total del país y no de la provincia específicamente, se muestra de forma de complementar la

información referente a los salarios formales promedio que se presentan en el siguiente apartado.

### Remuneraciones - Remuneración Bruta Promedio, Salario Formal Privado: Córdoba y Sectores

Las remuneraciones promedio privadas en la provincia replican el comportamiento de los salarios nacionales, con aumentos nominales, pero caídas en términos reales.

| Total Provincia        |           | Industria              |           |
|------------------------|-----------|------------------------|-----------|
| Jun-14                 | \$ 13,244 | Jun-14                 | \$ 17,506 |
| var interanual nominal | ↑ 31.4%   | var interanual nominal | ↑ 29.3%   |
| var interanual real    | ↓ -3.8%   | var interanual real    | ↓ -7.1%   |
| Construcción           |           | Comercio               |           |
| Jun-14                 | \$ 8,927  | Jun-14                 | \$ 12,996 |
| var interanual nominal | ↑ 32.8%   | var interanual nominal | ↑ 34.2%   |
| var interanual real    | ↓ -4.6%   | var interanual real    | ↓ -3.6%   |

*\*Valoración real estimada en base al IPC San Luis y Congreso. Fuente: elaboración propia en base a MECON*

Los datos de remuneración bruta promedio del salario formal privado son los publicados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), que lleva adelante el Ministerio de Trabajo de la Nación. Para la construcción de estos datos el OEDE se basa principalmente en los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Esto datos, si bien arrojan información precisa sobre las remuneraciones formales privadas, cuentan con la desventaja del tiempo, ya que su publicación conlleva un retraso, con lo que los datos más recientes hacen referencia a

diciembre de 2013. Es por esto, que con anterioridad se presentó el índice de salarios a nivel nacional, que con su periodicidad de publicación más cercana al día de la fecha, permite complementar los datos aquí presentados.

### Remuneraciones - Remuneración Bruta Promedio, Salario Formal Privado: Córdoba y Sectores seleccionados

Entre los sectores seleccionados para Córdoba, la informática y el rubro textil son los que mayor incremento nominal ha tenido en sus salarios, a junio de 2014, aun así el salario real cayó interanualmente.

| Textiles y confecciones (17+18) |            | Automotriz (34)                            |             | Electricidad, gas y agua (40)   |            |
|---------------------------------|------------|--|-------------|---------------------------------|------------|
| Jun-14                          | \$ 10,490  | Jun-14                                     | \$ 21,843   | Jun-14                          | \$ 25,270  |
| var interanual nominal          | ↑<br>35.1% | var interanual nominal                     | ↑<br>21.1%  | var interanual nominal          | ↑<br>31.6% |
| var interanual real             | ↓<br>-3.0% | var interanual real                        | ↓<br>-13.1% | var interanual real             | ↓<br>-5.5% |
| Construcción (45)               |            | Servicios de hotelería y restaurantes (55) |             | Actividades de informática (72) |            |
| Jun-14                          | \$ 8,927   | Jun-14                                     | \$ 6,829    | Jun-14                          | \$ 13,825  |
| var interanual nominal          | ↑<br>32.8% | var interanual nominal                     | ↑<br>23.3%  | var interanual nominal          | ↑<br>35.0% |
| var interanual real             | ↓<br>-4.6% | var interanual real                        | ↓<br>-11.4% | var interanual real             | ↓<br>-3.0% |

*\*Valoración real estimada en base al IPC San Luis y Congreso. Fuente: elaboración propia en base a MECON*

Estos sectores seleccionados conforman los considerados como prioritarios para la Provincia de Córdoba, en el marco de este Observatorio Laboral. La fuente de los datos es también el Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial del Ministerio de Trabajo de la Nación, como se explicara en el apartado anterior.

# **Boletín de Indicadores Laborales de la Provincia de Córdoba**

**Tercer informe trimestral**

**Marzo de 2015**

**Coordinador:**

Gerardo García Oro

**Equipo de trabajo:**

Alejandra Marconi

Virginia Maina

Ana Alonso

Gustavo Diarte

Lucia Valsagna

Valentina Rossetti

Nicolás Torre

Francisco Bullano

Laura Caullo

## **Introducción**

El presente Boletín de Indicadores Laborales se conforma como un resumen esquemático de las principales variables del mercado laboral de la provincia de Córdoba, realizado en el marco del Observatorio Laboral Córdoba, llevado a delante por la Agencia de Empleo y Formación Profesional, con el financiamiento del Consejo Federal de Inversiones (CFI).

Esta herramienta permite visualizar de manera simplificada los principales datos actuales, así como su evolución reciente, de las variables consideradas primordiales para cualquier persona que requiera información actualizada sobre la situación del mercado laboral provincial.

Esta condensación de datos se consigue a través de la recopilación de información de diversas fuentes, como INDEC o el Ministerio de Trabajo, que luego es organizada, a modo de presentar sólo la información más relevante. De esta forma, este Boletín complementa, aportando simpleza y rapidez en la visualización de los datos, a los otros dos informes editados en el marcos del Observatorio Laboral Córdoba, el Informe trimestral Poblacional y el bimestral Sectorial.

## Indicadores Fundamentales del Mercado de Trabajo Gran Córdoba

Los indicadores fundamentales para el Gran Córdoba durante el tercer trimestre de 2014 muestran una mejora en la tasas de actividad (segunda a nivel nacional), aunque desmejoras en materia de empleo y desempleo.

| Tasa de Actividad           |   |
|-----------------------------|---|
| <b>IV-14</b>                | 47.8%   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| III-14                      | -1.2%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| IV-13                       | -1.3%   |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Desocupación        |   |
|-----------------------------|---|
| <b>IV-14</b>                | 10.2%   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| III-14                      | -1.4%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| IV-13                       | 1.4%  |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Empleo              |   |
|-----------------------------|---|
| <b>IV-14</b>                | 42.9%   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| III-14                      | -0.4%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| IV-13                       | -1.9%   |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Dificultades Laborales |   |
|--------------------------------|---|
| <b>IV-14</b>                   | 23.9%   |
| <b>variación trimestral</b>    |  |
| III-14                         | -0.8%   |
| <b>variación interanual</b>    |  |
| IV-13                          | 3.0%  |
| <b>Personas</b>                |   |

*Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)*

## Indicadores Fundamentales del Mercado de Trabajo Rio Cuarto

En Rio Cuarto, se tiene una mejora de los indicadores laborales durante el tercer trimestre del año, aunque se incrementa interanualmente la desocupación y la proporción de ocupados con dificultad laboral.

| Tasa de Actividad           |   |
|-----------------------------|---|
| IV-14                       | 47.3%   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| III-14                      | -1.9%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| IV-13                       | 0.3%  |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Desocupación        |   |
|-----------------------------|---|
| IV-14                       | 6.7%  |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| III-14                      | -2.0%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| IV-13                       | -0.5%   |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Empleo              |   |
|-----------------------------|---|
| IV-14                       | 44.1%   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| III-14                      | -0.8%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| IV-13                       | 0.5%  |
| <b>Personas</b>             |   |

| Tasa de Dificultades Laborales |   |
|--------------------------------|---|
| IV-14                          | 14.2%   |
| <b>variación trimestral</b>    |  |
| III-14                         | -3.3%   |
| <b>variación interanual</b>    |  |
| IV-13                          | 3.0%  |
| <b>Personas</b>                |   |

Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)

## Indicadores Fundamentales del Mercado de Trabajo desagregados por sexo y rango etario – Gran Córdoba

| Tasa de Actividad |                | Rango Etario   |  |
|-------------------|----------------|--|--|
|                   |                | 14 a 29 años   | 30 a 64 años   |
| Mujeres           | II-14          | 49.8%  | 72.6%  |
|                   | var interanual |  7,2 pp |  6,2 pp   |
|                   | II-13          | 7,2 pp   | 6,2 pp   |
| Varones           | II-14          | 58.0%  | 92.6%  |
|                   | var interanual |  6,0 pp |  (1,0 pp) |
|                   | II-13          | 6,0 pp   | (1,0 pp)   |

Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)

En el Gran Córdoba las variables socio-laborales son optimistas segundo trimestre de 2014, encontrando mayor participación laboral de las mujeres y menores niveles de desempleo entre las mismas.

| Tasa de Desempleo |                | Rango Etario   |  |
|-------------------|----------------|--|--|
|                   |                | 14 a 29 años   | 30 a 64 años   |
| Mujeres           | II-14          | 22.1%  | 7.5%   |
|                   | var interanual |  (2,0 pp) |  (0,8 pp) |
|                   | II-13          | (2,0 pp)   | (0,8 pp)   |
| Varones           | II-14          | 18.1%  | 6.2%   |
|                   | var interanual |  0,3 pp   |  1,6 pp   |
|                   | II-13          | 0,3 pp   | 1,6 pp   |

Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)

## Evolución del Empleo Asalariado Formal Privado - Gran Córdoba

| Total                       |   |
|-----------------------------|---|
| IV-14                       |   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| III-14                      | 0.3%  |
| <b>variación interanual</b> |  |
| IV-13                       | -1.2%   |

El empleo formal se recupera interanualmente, mejor en las grandes empresas y en el sector comercial y de servicios

*Fuente: elaboración propia en base EIL-Min. Trabajo*

*según el tamaño de la empresa*

| Pequeñas (10 a 49 ocupados)   |   |
|-------------------------------|---|
| IV-14                         |   |
| <b>variación trimestral</b>   |   |
| III-14                        | 0.9%  |
| <b>variación interanual</b>   |  |
| IV-13                         | -1.5%   |
| Medianas (50 a 199 ocupados)  |   |
| IV-14                         |   |
| <b>variación trimestral</b>   |  |
| III-14                        | -0.4%   |
| <b>variación interanual</b>   |  |
| IV-13                         | -2.3%   |
| Grandes (más de 200 ocupados) |   |
| IV-14                         |   |
| <b>variación trimestral</b>   |  |
| III-14                        | 0.3%  |
| <b>variación interanual</b>   |  |
| IV-13                         | 2.1%  |

*según el sector*

| Industria                   |   |
|-----------------------------|---|
| IV-14                       |   |
| <b>variación trimestral</b> |   |
| III-14                      | %0.6  |
| <b>variación interanual</b> |  |
| IV-13                       | -4.7%   |
| Construcción                |   |
| IV-14                       |   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| III-14                      | 2.7%  |
| <b>variación interanual</b> |  |
| IV-13                       | 0.7%  |
| Comercio y Servicios        |   |
| IV-14                       |   |
| <b>variación trimestral</b> |  |
| III-14                      | -0.3%   |
| <b>variación interanual</b> |  |
| IV-13                       | -0.6%   |

Fuente: elaboración propia en base EIL-Min. Trabajo

Los indicadores presentados en este apartado se basan en el procesamiento de datos proveniente de la Encuesta de Indicadores Laborales, publicada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. La misma releva 8 aglomerados urbanos, cubriendo el 67% del total del empleo registrado en las empresas privadas de 10 y más trabajadores, excluyendo al sector primario. En este caso se presentan los datos correspondientes al Gran Córdoba.

### **Incidencia de la Informalidad entre Asalariados (Incluye público y privado)**

La informalidad entre asalariados ha aumentado notablemente, tanto en el Gran Córdoba como en Río Cuarto. En ambos casos, el incremento fue superior a seis puntos porcentuales interanualmente.

| <b>Gran Córdoba</b>         |   | <b>Río Cuarto</b>           |   |
|-----------------------------|---|-----------------------------|---|
| III-14                      | 38.3%   | III-14                      | 37.4%   |
| <b>variación trimestral</b> |  | <b>variación trimestral</b> |  |
| II-14                       | -0.3%   | II-14                       | -0.8%   |
| <b>variación interanual</b> |  | <b>variación interanual</b> |  |
| III-13                      | 5.7%  | III-13                      | -0.8%   |
| <b>Personas</b>             |   | <b>Personas</b>             |   |

Fuente: elaboración propia en base al informe de prensa de EPH (INDEC)

## Remuneraciones - Índice de Salarios: Total Nacional

El índice de salarios muestra un crecimiento en términos nominales, pero caídas en términos reales, excepto en el caso privado no registrado, donde se ha dado el mayor incremento salarial.

| Índice de Salarios - Nivel General |   | Sector Público               |   |
|------------------------------------|---|------------------------------|---|
| III-14                             |   | III-14                       |   |
| var interanual nominal             | 35.0%    | var interanual nominal       | 36.3%    |
| var interanual real                | -3.8%    | var interanual real          | -2.9%    |
| Sector Privado Registrado          |   | Sector Privado No Registrado |   |
| III-14                             |   | III-14                       |   |
| var interanual nominal             | 31.8%  | var interanual nominal       | 43.5%  |
| var interanual real                | -6.1%  | var interanual real          | 2.2%   |

*\*Valoración real estimada en base al IPC San Luis y Congreso. Fuente: elaboración propia en base a MECON*

El Índice de salarios refleja la evolución de los salarios nacionales, públicos y privados, formales e informales. La metodología de INDEC para la construcción de esta variable es a través de una encuesta de periodicidad mensual a las Empresas del Sector Privado y a través de la recopilación de información en los circuitos administrativos correspondientes del Sector Público. Respecto del Sector Privado No Registrado se realiza una estimación de la evolución de sus salarios sobre la base de la información obtenida mediante la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

Si bien este índice resume la información del total del país y no de la provincia específicamente, se muestra de forma de complementar la

información referente a los salarios formales promedio que se presentan en el siguiente apartado.

### Remuneraciones - Remuneración Bruta Promedio, Salario Formal Privado: Córdoba y Sectores

Las remuneraciones promedio privadas en la provincia replican el comportamiento de los salarios nacionales, con aumentos nominales, pero caídas en términos reales.

| Índice de Salarios - Nivel General |            | Sector Público               |            |
|------------------------------------|------------|------------------------------|------------|
| IV-14                              |            | IV-14                        |            |
| var interanual nominal             | ↑<br>34,2% | var interanual nominal       | ↑<br>34,4% |
| var interanual real                | ↓<br>-3,8% | var interanual real          | ↓<br>-3,7% |
| Sector Privado Registrado          |            | Sector Privado No Registrado |            |
| IV-14                              |            | IV-14                        |            |
| var interanual nominal             | ↑<br>32,2% | var interanual nominal       | ↑<br>39,8% |
| var interanual real                | ↓<br>-5,2% | var interanual real          | ↑<br>0,3%  |

*\*Valoración real estimada en base al IPC San Luis y Congreso. Fuente: elaboración propia en base a MECON*

Los datos de remuneración bruta promedio del salario formal privado son los publicados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), que lleva adelante el Ministerio de Trabajo de la Nación. Para la construcción de estos datos el OEDE se basa principalmente en los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Estos datos, si bien arrojan información precisa sobre las remuneraciones formales privadas, cuentan con la desventaja del tiempo, ya que su publicación

conlleva un retraso, con lo que los datos más recientes hacen referencia a diciembre de 2013. Es por esto, que con anterioridad se presentó el índice de salarios a nivel nacional, que con su periodicidad de publicación más cercana al día de la fecha, permite complementar los datos aquí presentados.

### Remuneraciones - Remuneración Bruta Promedio, Salario Formal Privado: Córdoba y Sectores seleccionados

Entre los sectores seleccionados para Córdoba, la informática y el rubro textil son los que mayor incremento nominal ha tenido en sus salarios, a junio de 2014, aun así el salario real cayó interanualmente.

| Textiles y confecciones (17+18) |            | Automotriz (34)                            |             | Electricidad, gas y agua (40)   |            |
|---------------------------------|------------|--|-------------|---------------------------------|------------|
| Jun-14                          | \$ 10,490  | Jun-14                                     | \$ 21,843   | Jun-14                          | \$ 25,270  |
| var interanual nominal          | ↑<br>35.1% | var interanual nominal                     | ↑<br>21.1%  | var interanual nominal          | ↑<br>31.6% |
| var interanual real             | ↓<br>-3.0% | var interanual real                        | ↓<br>-13.1% | var interanual real             | ↓<br>-5.5% |
| Construcción (45)               |            | Servicios de hotelería y restaurantes (55) |             | Actividades de informática (72) |            |
| Jun-14                          | \$ 8,927   | Jun-14                                     | \$ 6,829    | Jun-14                          | \$ 13,825  |
| var interanual nominal          | ↑<br>32.8% | var interanual nominal                     | ↑<br>23.3%  | var interanual nominal          | ↑<br>35.0% |
| var interanual real             | ↓<br>-4.6% | var interanual real                        | ↓<br>-11.4% | var interanual real             | ↓<br>-3.0% |

*\*Valoración real estimada en base al IPC San Luis y Congreso. Fuente: elaboración propia en base a MECON*

Estos sectores seleccionados conforman los considerados como prioritarios para la Provincia de Córdoba, en el marco de este Observatorio Laboral. La fuente de los datos es también el Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial del Ministerio de Trabajo de la Nación, como se explicara en el apartado anterior.

**ANEXO 2: Informe Laboral Sectorial Bimestral**  
**Agosto de 2014 / Octubre de 2014 / Diciembre de 2014 / Febrero 2015**

# **Informe Laboral Sectorial de la Provincia de Córdoba**

**Primer informe bimestral**

**Agosto de 2014**

**Coordinador:**

Gerardo García Oro

**Equipo de trabajo:**

Alejandra Marconi

Valentina Rossetti

Francisco Bullano

Lucia Valsagna

Nicolás Torre

Virginia Maina

Gustavo Diarte

Laura Caullo

## **Informe Laboral Sectorial de la Provincia de Córdoba**

En el marco del Observatorio Laboral llevado adelante por la provincia de Córdoba, a través de la Agencia de Empleo y Formación Profesional, y con el financiamiento del Consejo Federal de Inversiones (CFI), se presenta el primer informe bimestral Laboral Sectorial.

Este informe tiene como objetivo el monitoreo constante de mercado de trabajo, que surge como una herramienta básica para orientar las políticas públicas en función de las necesidades de la población, apuntando a generar y fomentar las oportunidades para la creación de puestos de trabajo formales y de calidad. Es con este fin que se presenta el Informe Laboral Sectorial, el cual resume y condensa la labor llevada adelante por el Observatorio laboral de la provincia, haciendo hincapié en los diferentes sectores de actividad económica que se desarrollan en Córdoba.

El presente informe presenta un panorama de la evolución del empleo general, la situación por sectores, y las expectativas empresarias, tres aspectos claves que hacen a la toma de decisiones. En una segunda etapa, más detallada y descriptiva, se analizan las características principales del mercado de trabajo, en particular las referidas a materia salarial, empleo no registrado y calificación requerida por el mercado.

## Contenido

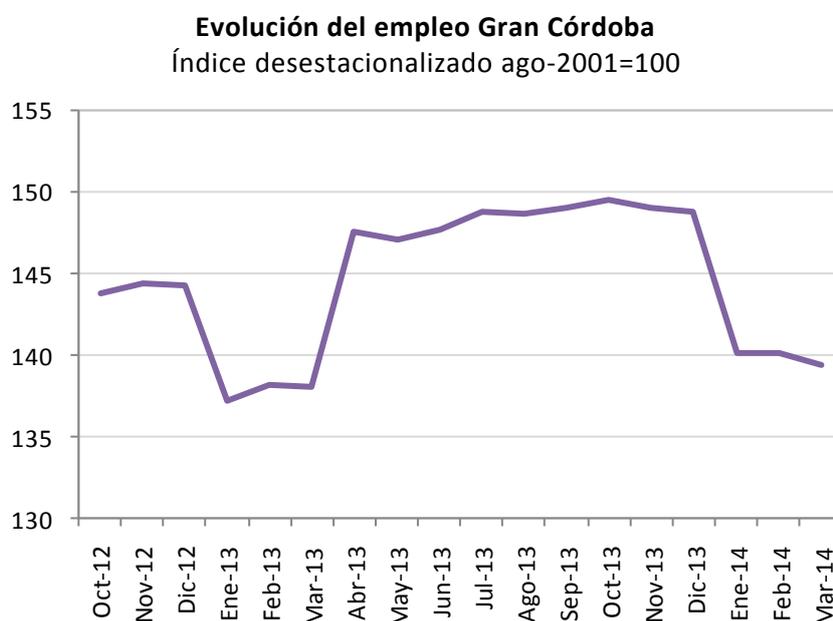
|      |   |    |
|------|---|----|
| 1.   | Perspectivas en el mercado de trabajo .....   | 3  |
| I.   | Evolución reciente del empleo formal privado .....  | 3  |
| II.  | Movilidad de la fuerza laboral.....   | 7  |
| III. | Movimiento laboral en las empresas.....   | 10 |
| IV.  | Perspectivas del mercado laboral desde las empresas .....                                 | 15 |
| 2.   | Comportamiento de indicadores agregados del empleo formal                                 | 16 |
| I.   | Composición sectorial del empleo.....   | 16 |
| II.  | Ingresos laborales.....   | 23 |
| 3.   | Informalidad y Precariedad laboral, y diferencias salariales entre<br>trabajadores.....   | 30 |
| I.   | Precariedad laboral por calificación del trabajador, tamaño de<br>empresa y sector .....  | 35 |
| II.  | Informalidad laboral por calificación del trabajador, tamaño de<br>empresa y sector ..... | 40 |
| III. | Diferencias salariales por calificación del trabajador y tamaño<br>de empresa .....       | 45 |
| 4.   | Seguimiento de demanda laboral en Córdoba .....   | 49 |

## 1. Perspectivas en el mercado de trabajo

En esta sección se realiza un análisis de las principales variables que aproximan la evolución del mercado de trabajo, aunque con la restricción que pertenecen a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Esta encuesta releva las empresas de 10 o más trabajadores en 8 aglomerados urbanos del país, cubriendo así el 67% del empleo registrado en empresas privadas, excluyendo el sector primario. Atentos al objetivo y alcance del informe, en este caso se toma como unidad de análisis al Gran Córdoba.

### I. Evolución reciente del empleo formal privado

En lo que respecta a la evolución del empleo privado en el Gran Córdoba, en términos desestacionalizados, esta variable muestra una caída en los inicios de 2014, respecto a 2013. Sin embargo, a marzo del 2014 la variable muestra un crecimiento del 1% interanual, respecto al mismo mes del año pasado, y acumula un aumento de 1,5% en el primer trimestre.



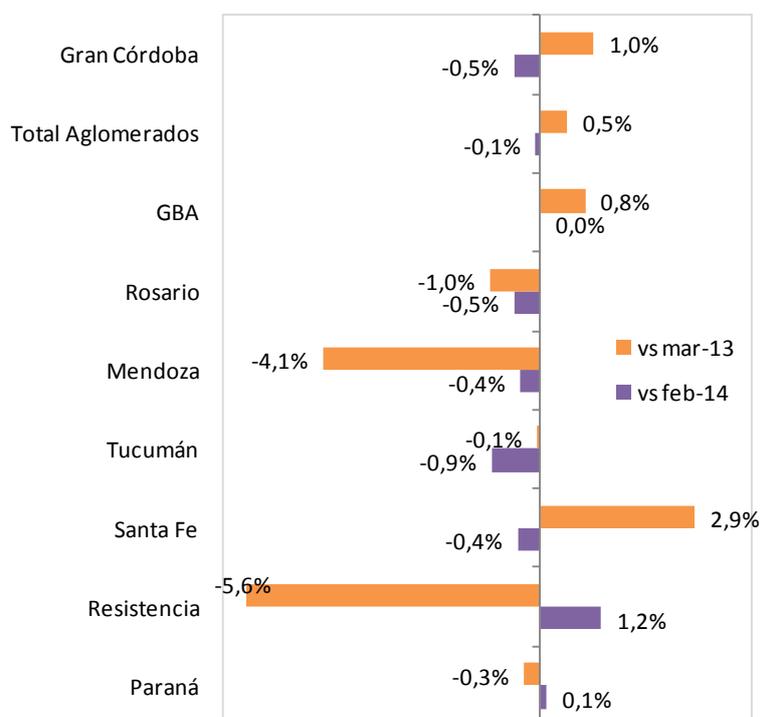
*Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo*

Como se vio anteriormente, en términos interanuales la situación del Gran Córdoba se muestra algo paralizada, con un aumento del empleo formal del 1% respecto a marzo del 2013. Sin embargo, en la variación mensual

respecto al mes inmediato anterior (febrero), se observa un leve retroceso, en línea con la situación de los otros grandes aglomerados del país, con una leve caída, del 0,5%.

En mejor situación se encuentra Santa Fe, con un crecimiento anual del 2,9%, a pesar de que en términos mensuales, también acusa una caída similar a la de Córdoba (-0,4%). En el extremo opuesto, se encuentra Resistencia, con una caída interanual del 5,6%, aunque en términos mensuales el empleo aumenta un 1,2%. Le sigue Mendoza, cayendo un 4,1% respecto a marzo de 2013, y -0,4% respecto a febrero de 2014. El aglomerado que mayor caída ha sufrido respecto al mes anterior es Tucumán, con -0,9%.

**Evolución reciente del empleo en principales aglomerados del país**  
Variación interanual e intermensual. Desestacionalizado



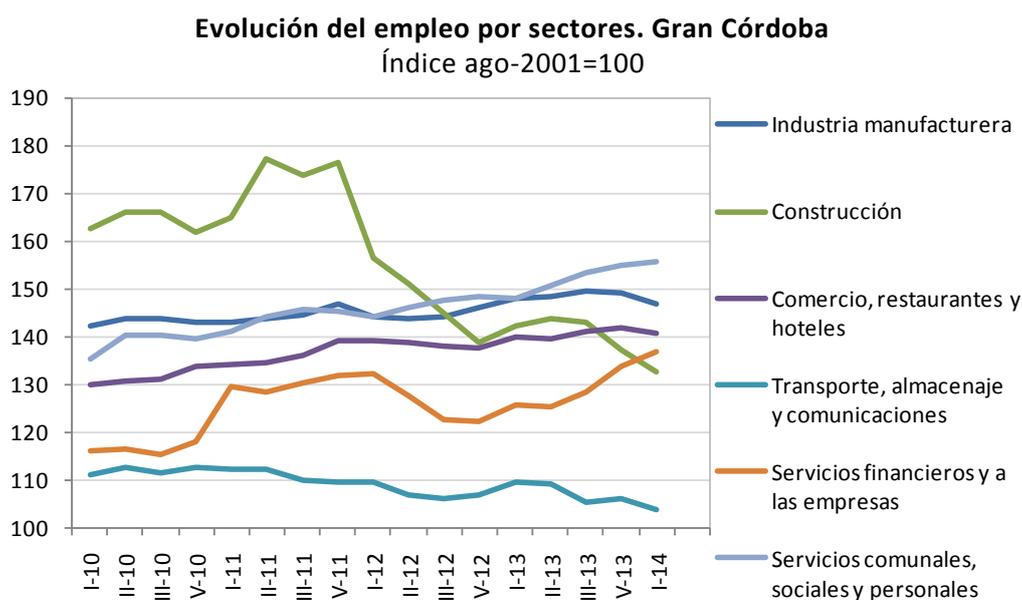
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Si se analiza con más detalle la evolución del empleo privado según principales sectores de actividad, se observa que en lo que respecta al Gran Córdoba, la Industria Manufacturera y Comercio y otros, se han mantenido prácticamente constantes, con leves aumentos a lo largo de los últimos 7

trimestres. Sin embargo, a inicios del 2014 la Industria muestra una leve caída, del -0,8%, mientras el comercio crece un 0,5%, acusando en ambos casos una desaceleración respecto a finales de 2013. De comportamiento similar, pero en sentido opuesto, se encuentra Transporte y otros, el cual muestra una leve tendencia decreciente, habiendo sufrido en el trimestre analizado una caída de 5,5%.

El rubro construcción, al igual que en el resto del país, muestra niveles de empleo más bajos a los registrados en 2011. La tendencia negativa iniciada en 2012 parece acentuarse en el primer trimestre de este año, con una caída del 6,8%.

Por último, el rubro Servicios financieros fue el de mayor crecimiento en el trimestre, con un 9,1%, continuando con la tendencia ascendente que verifica desde mediados de 2012.



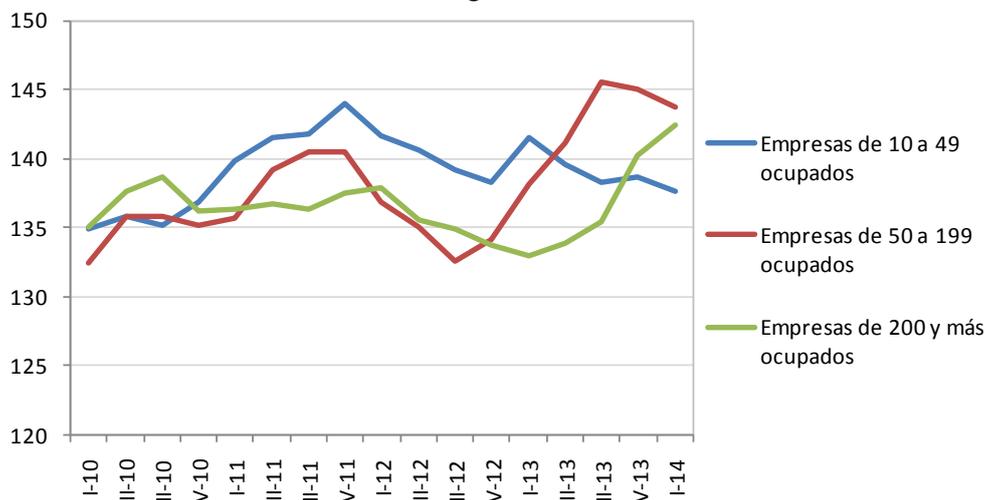
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Si analizamos la evolución del empleo según el tamaño de la empresa, vemos que si bien tanto las medianas como las grandes mostraban en 2013 una clara tendencia creciente, hacia el primer trimestre de 2014 las que más han crecido son las de 200 y más empleados (medianas), con 7,2%. Las medianas (50 a 199 ocupados) aumentaron su empleo un 4,1% durante el trimestre analizado, casi la mitad de lo verificado durante el último trimestre de

2013. Esto último podría verse como una señal de alarma entre las empresas medianas, de una disminución en la tasa de creación de empleo.

Por otro lado, las pequeñas empresas han mostrado una tendencia decreciente en el último año, cayendo un 4,7% en el primer trimestre del año.

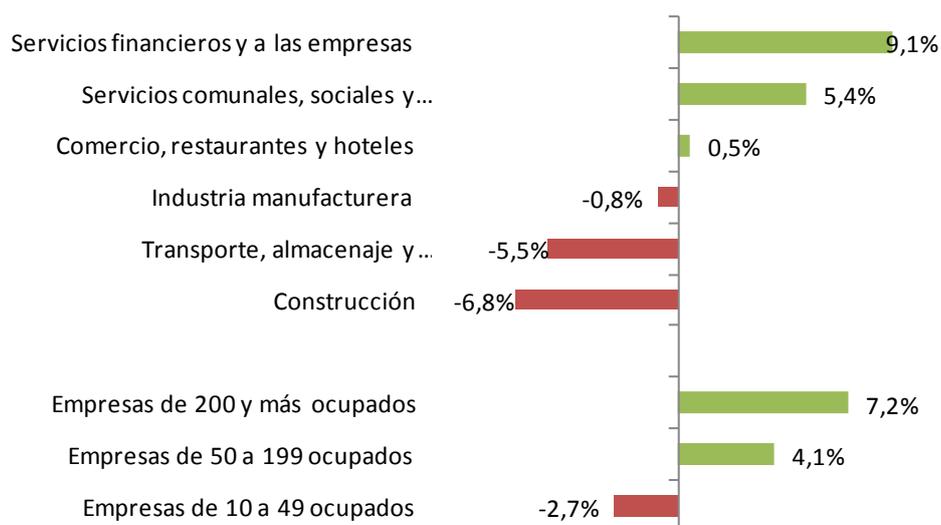
**Evolución del empleo según tamaño de empresa. Gran Córdoba**  
Índice ago-2001=100



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

A continuación se muestra un resumen de las tasas de variación interanual en el último trimestre disponible, por sector de actividad y tamaño de empresa.

**Evolución reciente del empleo por sector y según tamaño de empresa. Gran Córdoba**  
Variación interanual. I 2014



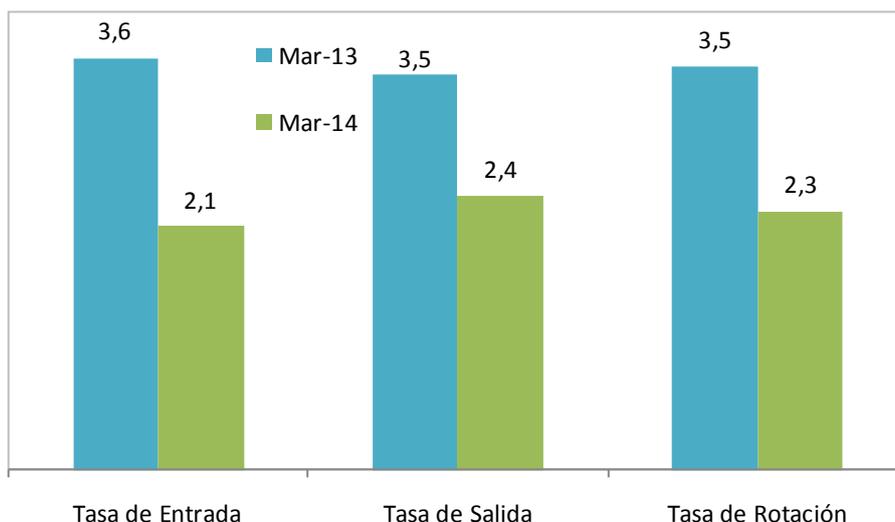
## II. Movilidad de la fuerza laboral

La movilidad de trabajadores que tienen las empresas se configura como una variable importante para analizar los cambios que se van dando en el mercado laboral. Para marzo de 2014, las tres principales tasas de movilidad en el total de aglomerados relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales elaborada por el Ministerio de Trabajo acusan un 2,7%, indicando que no ha habido cambios significativos en la cantidad puestos de trabajo, con una tasa de entrada igual a la tasa de salida.

Mientras tanto, en el Gran Córdoba estas tasas resultan similares o incluso inferiores para marzo de 2014, y son actualmente más bajas que las observadas un año atrás. Así, la tasa de rotación, que es la medida en que las empresas reemplazan (ya sea por decisión propia o del trabajador) a sus empleados se encuentra en un 2,3% para el tercer mes de 2014, 1,2 puntos porcentuales menos que para el mismo periodo de 2013. Las tasas de entrada y salida fueron, en el periodo analizado, de 2,1% y 2,4% respectivamente, en ambos casos menores que en el mismo mes de 2013 (3,6% y 3,5%).

### Principales tasas de movilidad. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible

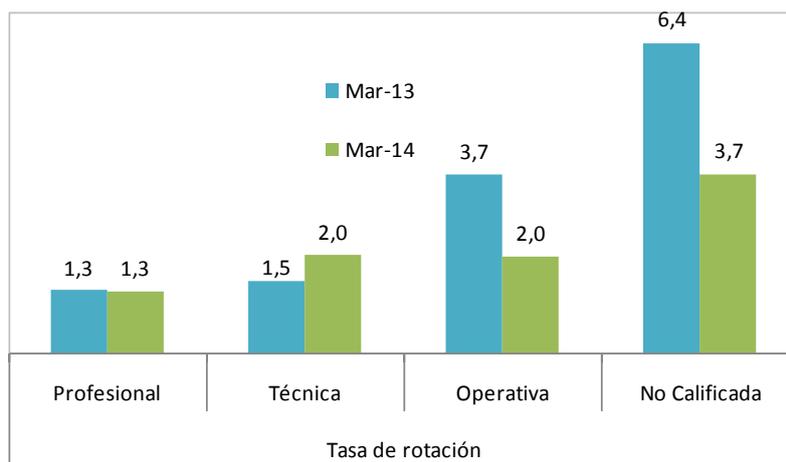


Sin embargo, para tener un panorama más descriptivo de la situación laboral del Gran Córdoba se muestran a continuación las tasas mencionadas anteriormente, pero abiertas de manera tal de ver la movilidad según la calificación del trabajador.

Podemos ver que la tasa de rotación para trabajadores no calificados es sustancialmente superior que en el resto de las categorías, característica que se mantiene para el resto de las tasas de movilidad. En este caso podemos ver que la misma ha caído sustancialmente respecto a un año atrás, en marzo de 2013, ubicándose en 3,7%. El porcentaje más bajo para marzo de 2014 lo detentan los trabajadores profesionales (1,3%). Los técnicos (2%) han tenido un leve aumento de las tasas de rotación, mientras que ahora se encuentran con una movilidad similar a la de los operarios.

#### Tasa de rotación según calificación del trabajador. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



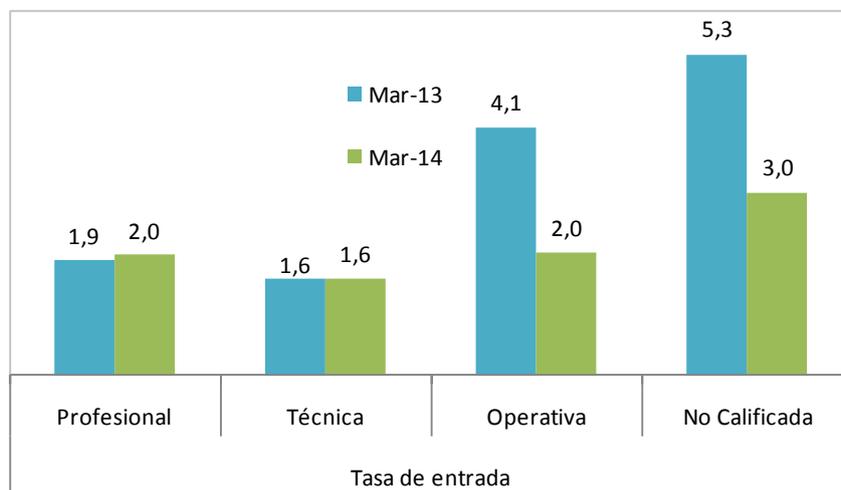
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Respecto a la tasa de entrada, el comportamiento es similar al descripto para la tasa de rotación, siendo los trabajadores no calificados los que cuentan con la tasa más alta, seguidos de los operarios. La principal diferencia se encuentra en los profesionales, cuya tasa de entrada, en marzo de 2014 fue de 2%, 0,4 pp mayor que la de los técnicos.

Cabe destacar que la tasa de entrada de trabajadores profesionales se encuentra en su valor más alto de los últimos seis meses, lo que podría estar indicando un aumento en la demanda de estos trabajadores.

**Tasa de entrada según calificación del trabajador. Gran Córdoba**

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



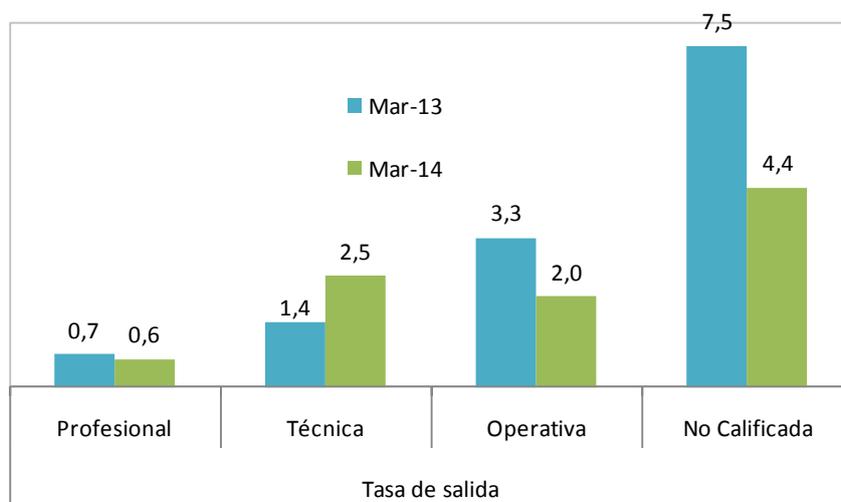
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Si bien el patrón de comportamiento se repite en la última tasa analizada, la de salida, en este caso se observa un incremento de la tasa de salida de los técnicos, respecto al mismo mes del año pasado. En este nivel de calificación, la superior tasa de salida respecto a la de entrada estaría indicando una menor prescindencia de este tipo de trabajadores por parte de las empresas. Algo similar ocurre con los trabajadores no calificados, aunque su tasa de salida se encuentra por debajo de la verificada en marzo de 2013.

La tasa correspondiente a los profesionales, se ubica en un valor bajo, de 0,6%.

### Tasa de salida según calificación del trabajador. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

### III. Movimiento laboral en las empresas

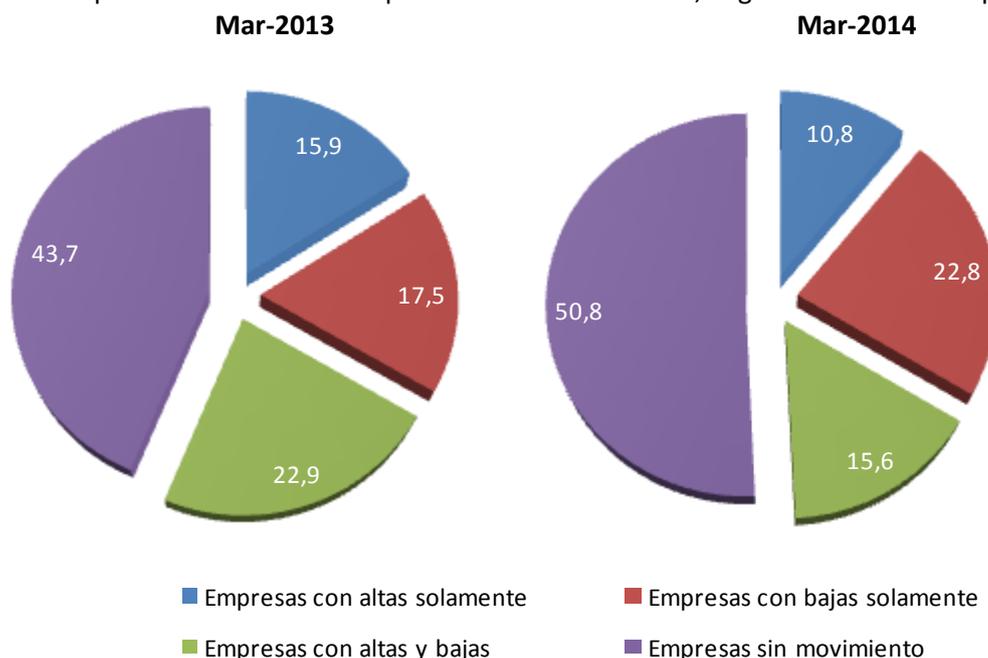
Analizar los movimientos laborales desde la perspectiva de las empresas, puede ayudar a estimar el comportamiento del mercado de trabajo en el corto plazo, dado que estas son las principales creadoras de demanda de trabajadores. Para ello se muestran los resultados de la Encuesta de Indicadores Laborales, para el Gran Córdoba.

En el gráfico siguiente se puede observar que las empresas sin movimiento de trabajadores rondan el 51%, algo superior a la situación observada un año atrás, en marzo de 2013 (44%). Algo similar ocurre con las empresas con bajas solamente, las cuales rondan el 23%, unos 5 pp superiores a la situación verificada un año atrás. Asimismo, se nota un aumento de 5 pp en la cantidad de empresas con altas solamente, ubicándose así en 10,8%, indicio de la menor propensión de las empresas a contratar nuevos trabajadores.

Si bien la cantidad de empresas con solo bajas es superior a las que sólo tienen altas, el efecto neto en el mercado de trabajo no se puede inferir directamente, debido a la falta de información de la magnitud de ambas variables.

### Empresas con movimiento laboral. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

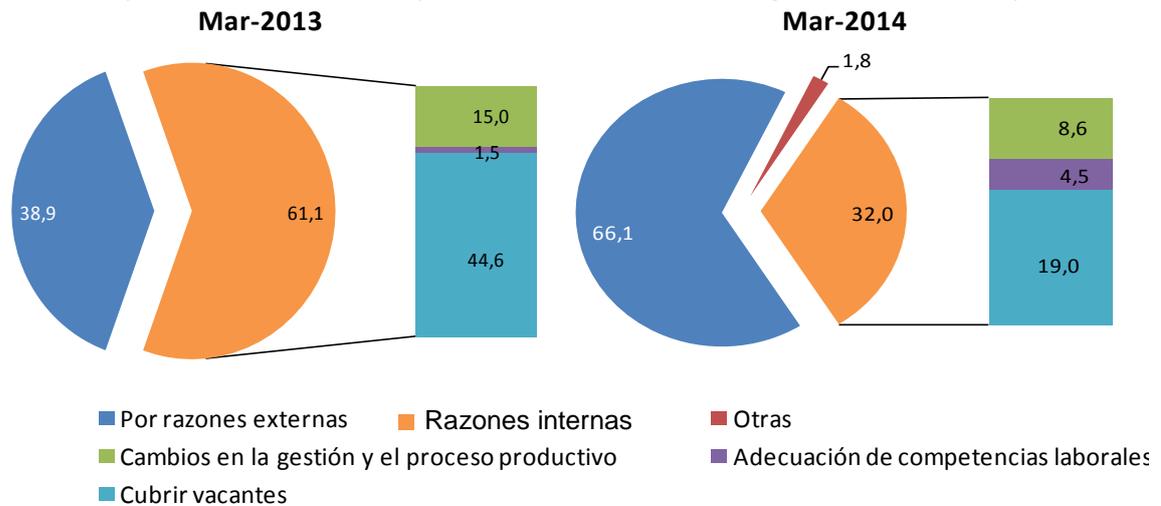
En un análisis más detallado, los motivos de las altas en las empresas encuestadas se muestran a continuación. En primer lugar se observa un aumento de las altas por razones externas<sup>1</sup> a la empresa, ubicándose en marzo de 2014 en 66,1%, mientras que disminuyeron a la mitad las altas por motivos internos<sup>2</sup>. Dentro de esta última, el motivo de mayor importancia es el que hace referencia a “cubrir vacantes”, aunque con solo 19%, en marzo de este año, en comparación con el 44% de altas por este motivo que se observaba en marzo de 2013. Por otro lado, se observa un incremento de altas por motivo de adecuación de competencias laborales (de 1,5% a 4,5%).

<sup>1</sup> Incluye las incorporaciones de personal ocasionadas por aumento de la demanda de bienes y/o servicios que produce la empresa.

<sup>2</sup> Incluye las incorporaciones motivadas por: "Reorganización del proceso productivo", "Incorporación de nuevas máquinas y/o equipos", "Cambios organizativos en la gestión de la empresa", "Subcontratación de otra empresa", "Adecuación de competencias laborales", "Cubrir vacantes" y "Razones disciplinarias".

### Motivo de altas. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



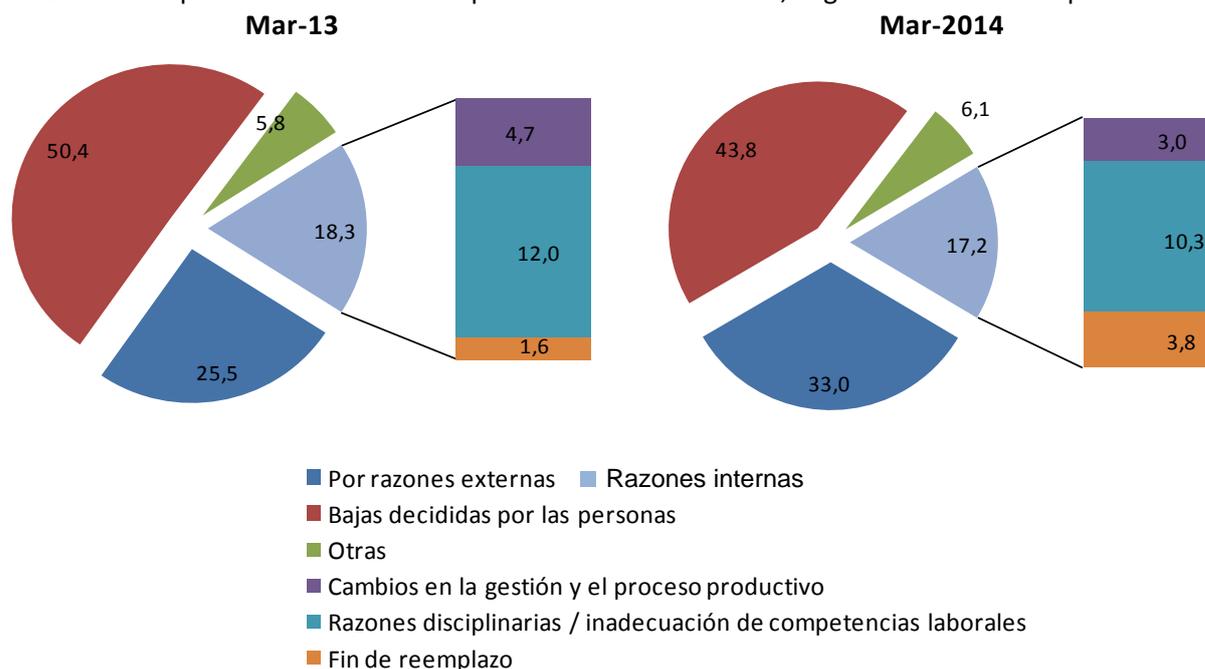
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

En cuanto al motivo de las bajas, el cambio en la composición ha sido tal, que ha disminuido el porcentaje de bajas decididas por las personas, ubicando se en 43,8% (casi 7 pp menos que en marzo de 2013) y han aumentado las decididas por la empresa. Dentro de estas últimas, el mayor porcentaje (33%) hace referencia a motivos externos a la empresa, mientras que entre los motivos internos, el más importante son las razones disciplinarias o inadecuación de competencias laborales.

En este caso se puede observar que la dinámica de las bajas se encuentra fuertemente relacionada con el ciclo económico, algo que al menos en los datos analizados no parece estar presente en el caso de las altas. Lo que muestran los motivos de bajas, es que en un año como el 2014, que se está desarrollando cautelosamente en materia económica, tienen mayor incidencia los motivos externos a la empresa (bajan las ventas, por ejemplo), mientras que las renuncias reducen su importancia en comparación con años de mayor actividad económica como el 2013, el cual puede ser preferido por los trabajadores para cambiar de empleo.

### Motivo de bajas. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



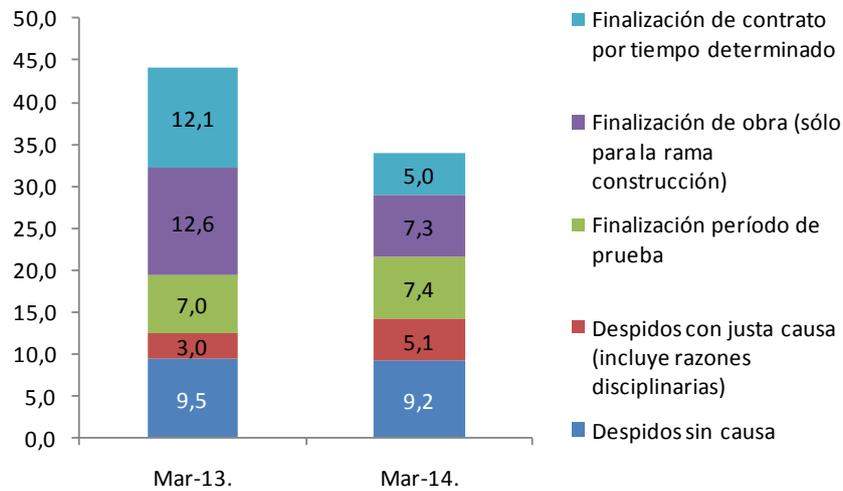
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

En el caso de las bajas decididas por la empresa, en marzo de 2013 el 12,6% estaba relacionado con finalización de obras en el caso de la construcción, mientras que en el mismo mes de 2014, este motivo se ha reducido al 7,3%, casi equiparando a los despidos por finalización de periodo de prueba. Le siguen las bajas por finalización de contrato (5%, menos de la mitad que el año anterior), mientras que los despidos sin causa se mantienen estables, en 9,2%.

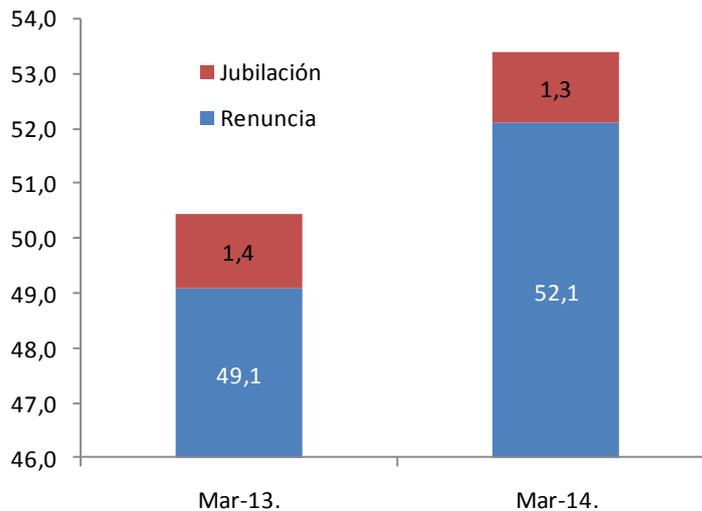
### Modalidad legal de las bajas. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible

#### Bajas Decididas por la Empresa



#### Bajas Decididas por el Trabajador



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

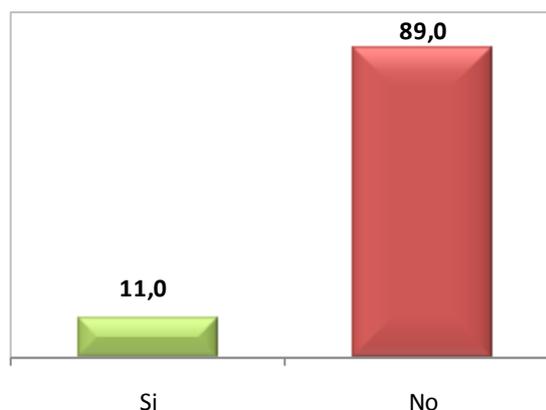
Lo que muestra el gráfico anterior es que entre marzo de 2013 y el mismo mes de 2014, las bajas decididas por el trabajador se mantuvieron aproximadamente constantes en proporción, entre el 51% y el 53%. Estas bajas se corresponden casi en su totalidad a motivo de renuncia, en ambos casos dejando solo un porcentaje marginal correspondiente a jubilaciones.

#### IV. Perspectivas del mercado laboral desde las empresas

A marzo de 2014, el 11% de las empresas relevadas por la Encuesta de Indicadores Laborales contaba con puestos de trabajo vacantes, 3 pp menos que para el mismo mes del año anterior.

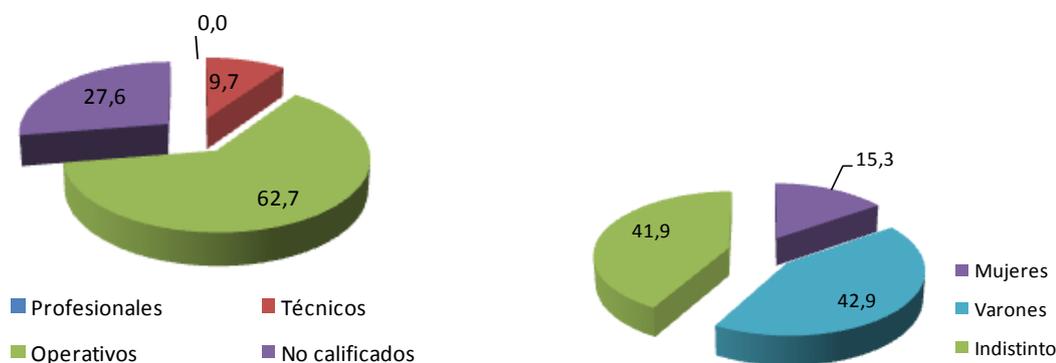
De estos puestos vacantes, el 62,7% correspondía a la búsqueda de trabajadores para puestos operativos, mientras que el 27,6% de los puestos vacantes podían ser cubiertos por trabajadores no calificados. Durante el mes analizado, la búsqueda de profesionales en la muestra analizada por el Ministerio de Trabajo, fue nula.

Porcentaje de empresas con puestos vacantes



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Min Trabajo.

Características de los puestos vacantes



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Min Trabajo

Para el análisis de la situación a futuro es de gran importancia analizar que esperan las empresas que pase en el corto plazo respecto a la cantidad de empleados. En este sentido, la gran mayoría considera que la dotación se mantendrá constante (86,1%), mientras que el 6% tiene en sus planes reducir personal, ampliamente superior que para el mismo mes de 2013 (0,6%).

### Expectativas laborales de las empresas



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Min Trabajo

## 2. Comportamiento de indicadores agregados del empleo formal

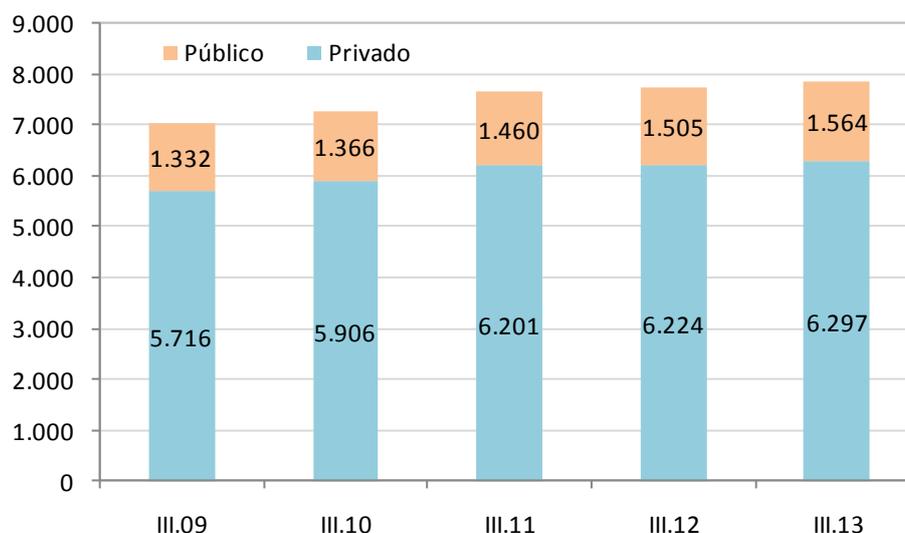
A continuación se muestran los principales indicadores del empleo formal, realizando un análisis para la totalidad de la provincia de Córdoba y por sectores productivos.

### I. Composición sectorial del empleo

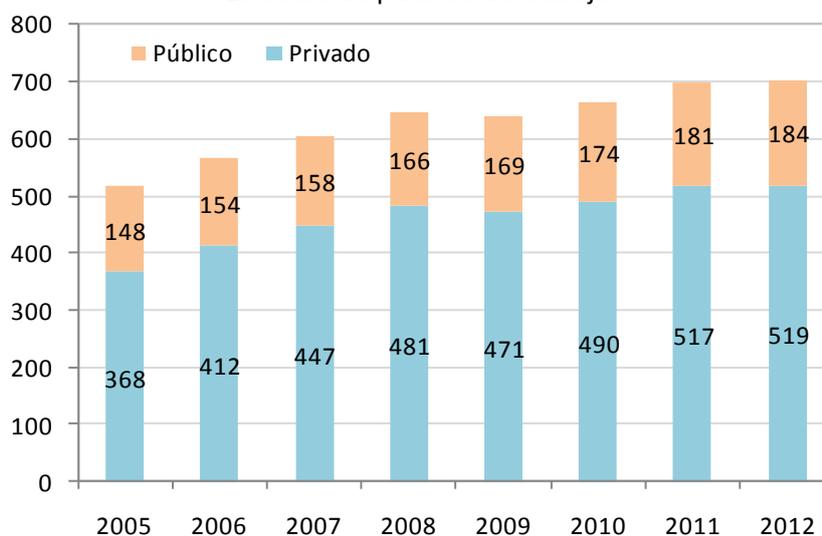
En primer lugar, se observa que a nivel país, si bien el empleo formal total ha ido creciendo en los últimos 5 años, los puestos de trabajo en el sector público los han hecho a mayor velocidad, con una tasa promedio del 4,1% anual promedio, mientras que el sector privado lo ha hecho al 2,4%. De esta forma, al tercer trimestre de 2013, los puestos totales formales alcanzan los 7,86 millones, siendo un 80% del sector privado (6,3 millones) y un 20% públicos (1,56 millones).

Por otro lado, en la provincia de Córdoba, la proporción de empleados públicos respecto al total de trabajadores registrados es algo superior que en el total del país, llegando a 26%. Sin embargo, tomando un periodo de 5 años, al igual que en el caso anterior, aunque esta vez entre 2008 y 2012, debido a la disponibilidad de datos, la tasa de crecimiento promedio de la cantidad de empleados públicos ha sido menor que a nivel nacional (1,9%), e inferior a la tasa verificada para el sector privado, del 2,6%.

**Composición del empleo según sector. Total nacional**  
En miles de puestos de trabajo



**Composición del empleo según sector. Prov. de Córdoba**  
En miles de puestos de trabajo



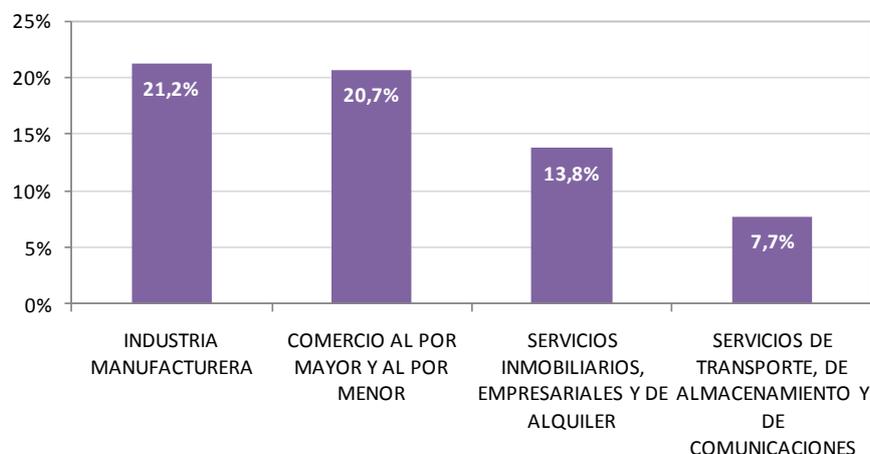
Fuente: Elaboración propia en base a Mecon-SIPA, Caja de Jubilaciones de Córdoba y Min. de Trabajo

A continuación se muestra la composición del empleo formal privado por sectores de actividad en la provincia de Córdoba, y para el total nacional.

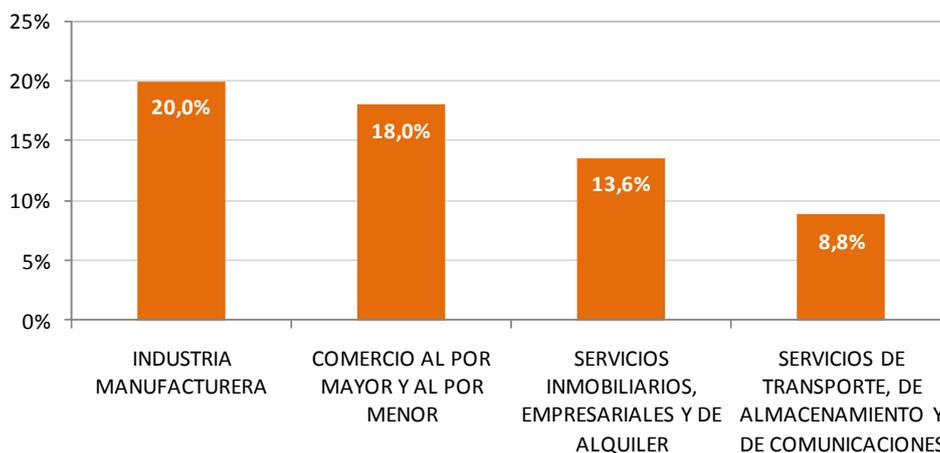
La composición en ambos casos no ha tenido una variación significativa respecto al mismo periodo del año anterior. Tanto a nivel provincial como nacional, Córdoba el principal generador de puestos de trabajo privados es el sector Manufacturero, con 21,1% en Córdoba y 20% a nivel nacional,

siguiéndoles en importancia el Comercio, los Servicios Inmobiliarios y los Servicios de Transporte.

**Principales sectores generadores de empleo privado. Córdoba. IV 2013**



**Principales sectores generadores de empleo privado. Total País. IV 2013**



*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

En cuanto a la variación interanual de los puestos de trabajos privados, tanto el nivel nacional como provincial mostró un magro crecimiento, de 0,8% y 0,5% respectivamente. En Córdoba el sector con mayor crecimiento al cuarto trimestre de 2013 fue Pesca y servicios conexos. Sin embargo, este fuerte salto se encuentra relacionado con la poca cantidad de puestos que ocupa este sector en la provincia (11 trabajadores formales en el periodo analizado). El siguiente sector con mayor crecimiento es Construcción, con el 6,2%, secundado por Enseñanza con el 3,3%. El sector que mostró una caída fue Servicios de Transporte, almacenamiento y comunicaciones, con un -8,7% de

variación. El sector comercio, con una variación de -0,3% se podría decir que terminó el año con un estancamiento.

Mientras tanto, a nivel nacional el rubro de mayor crecimiento fue Electricidad, gas y agua, con un 5,4%, seguido del sector Explotación de Minas y canteras con un 5,3%. En el otro extremo, Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca fue el único sector a nivel nacional que registró una caída, con -3,4%.

**Empleo privado registrado en Córdoba y total nacional. Composición por sectores y variación interanual**

|              |  | Córdoba        |             |       | Total País        |                     |             |       |                   |
|--------------|--|----------------|-------------|-------|-------------------|---------------------|-------------|-------|-------------------|
|              |  | puestos        | composición |       | var ia<br>puestos | puestos<br>en miles | composición |       | var ia<br>puestos |
|              |  |                | IV 12       | IV 13 |                   |                     | IV 12       | IV 13 |                   |
| A            | AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA          | 30.785         | 5,9%        | 5,9%  | 0,2%              | 337                 | 5,5%        | 5,2%  | -3,4%             |
| B            | PESCA Y SERVICIOS CONEXOS                            | 11             | 0,0%        | 0,0%  | 83,3%             | 15                  | 0,2%        | 0,2%  | 3,7%              |
| C            | EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS                      | 1.731          | 0,3%        | 0,3%  | 2,6%              | 75                  | 1,1%        | 1,2%  | 5,3%              |
| D            | INDUSTRIA MANUFACTURERA                              | 111.452        | 21,0%       | 21,2% | 1,4%              | 1.284               | 20,1%       | 20,0% | 0,3%              |
| E            | ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA                             | 7.158          | 1,3%        | 1,4%  | 2,7%              | 65                  | 1,0%        | 1,0%  | 5,4%              |
| F            | CONSTRUCCION   | 33.066         | 6,0%        | 6,3%  | 6,2%              | 453                 | 7,0%        | 7,0%  | 1,6%              |
| G            | COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR                 | 108.666        | 20,9%       | 20,7% | -0,3%             | 1.158               | 18,1%       | 18,0% | 0,6%              |
| H            | HOTELERIA Y RESTAURANTES                             | 20.579         | 3,9%        | 3,9%  | 2,3%              | 270                 | 4,2%        | 4,2%  | 1,0%              |
| I            | SERVICIOS DE TPTE, DE ALM. Y DE COMUNIC.             | 40.636         | 8,5%        | 7,7%  | -8,7%             | 565                 | 8,7%        | 8,8%  | 1,4%              |
| J            | INTERMEDIACION FINANCIERA Y OTROS SERV. FINANCIEROS  | 9.079          | 1,7%        | 1,7%  | 3,1%              | 166                 | 2,6%        | 2,6%  | 0,8%              |
| K            | SERVICIOS INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER | 72.401         | 13,7%       | 13,8% | 0,8%              | 873                 | 13,7%       | 13,6% | 0,2%              |
| M            | ENSEÑANZA  | 39.021         | 7,2%        | 7,4%  | 3,3%              | 451                 | 6,9%        | 7,0%  | 2,0%              |
| N            | SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD                        | 23.405         | 4,4%        | 4,5%  | 2,1%              | 298                 | 4,5%        | 4,6%  | 3,0%              |
| O            | SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P. | 27.327         | 5,2%        | 5,2%  | 1,0%              | 414                 | 6,4%        | 6,4%  | 1,4%              |
| <b>TOTAL</b> |  | <b>525.373</b> |             |       | <b>0,5%</b>       | <b>6.421</b>        |             |       | <b>0,8%</b>       |

*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

### Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba

Teniendo en cuenta los sectores determinados como prioritarios para la provincia de Córdoba, tal como fueron definidos en la primer parte de este Observatorio Laboral, se muestra a continuación la evolución del empleo registrado en el sector Automotriz; Construcción; Electricidad, Gas y Agua; Actividades de Informática (TICs); Textiles y confecciones; y Servicios de hotelería y restaurantes (como variable aproximada de la actividad turística).

A modo de comparar con años anteriores, se muestra en el gráfico la evolución, tomando como referencia el cuarto trimestre de año.

En primer lugar, se observa en el gráfico el sector **hotelería y restaurantes** con una tendencia ascendente. Sin embargo debe tenerse en cuenta que este sector cuenta con una marcada estacionalidad durante el año, cuando el empleo decrece, aumentando en el cuarto trimestre del año, el previo a la temporada fuerte del turismo. Respecto al cuarto trimestre del 2012, el sector mostró un crecimiento en el empleo de 1,8%.

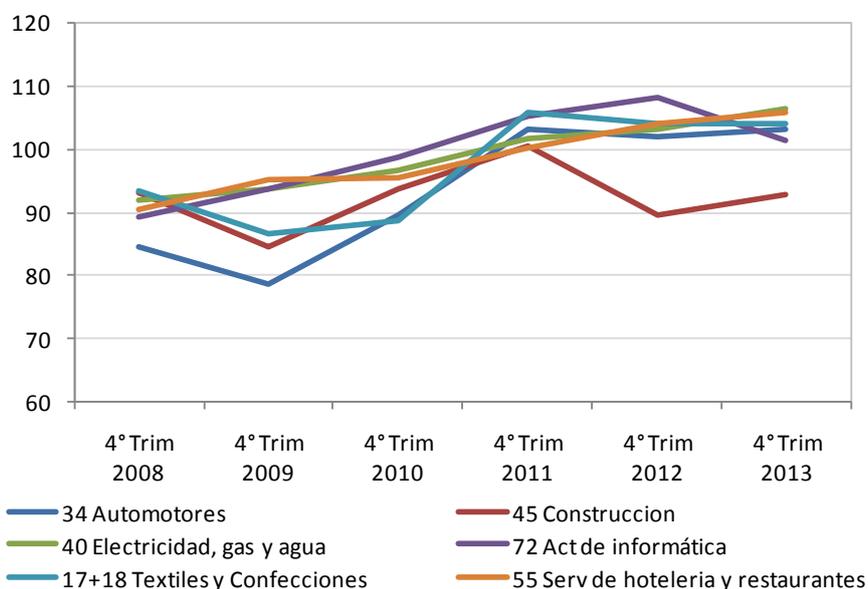
El sector **construcción**, aunque en mejores niveles que 2012, se encuentra debajo de los niveles de empleo de 2011, año de boom de la construcción. Para este el final del 2013, el sector crecía un 3,7% en términos interanuales.

El sector **automotriz** ha mostrado un crecimiento en los últimos 3 años, en cuanto a nivel de empleo, en particular luego de la caída sufrida por la crisis de 2009. En el último trimestre de 2013 el empleo automotriz crecía un 1,1%. El empleo en el sector **textil y confecciones**, si bien se encuentra en niveles mayores que en 2010, a finales de 2013 se muestra estancado, manteniéndose sin variación respecto al último trimestre de 2012.

Con una tendencia creciente se ubica **electricidad, gas y agua**, que aumentó 3,2% durante el cuarto trimestre de 2013. Por último, las **actividades informáticas** morigeraron el buen desempeño registrado en 2012, por lo que si bien se encuentran en niveles mayores a 2011, en términos interanuales sufrieron una caída del 6,1%.

En líneas generales, a finales del 2013 el crecimiento en el empleo de estos sectores a perdido el dinamismo que tenía en 2011, ubicándose en bajas tasas de crecimiento.

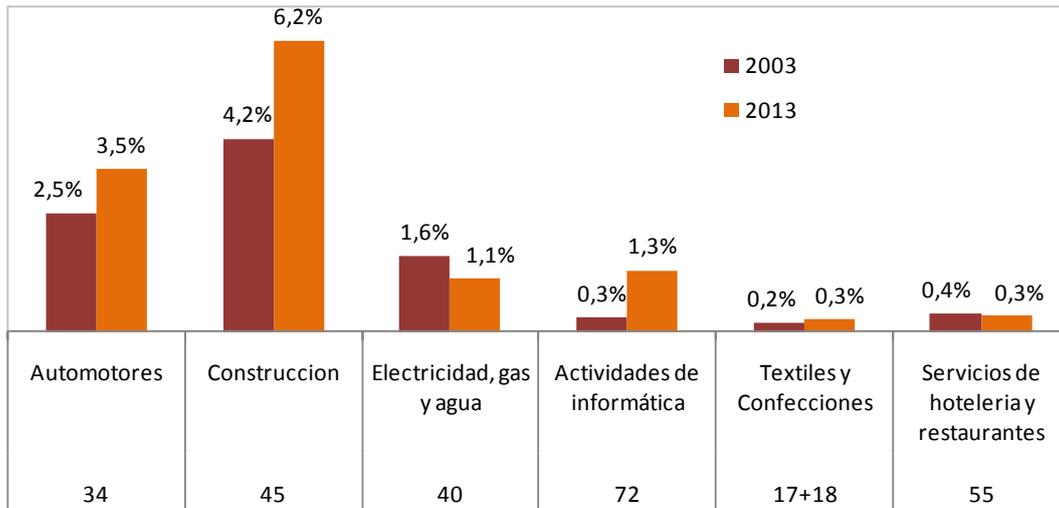
**Sectores seleccionados: evolución empleo privado registrado. Córdoba**  
Índice 2011=100. IV trimestre



Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo

El gráfico siguiente muestra las participaciones de los sectores seleccionados en el total de empleo privado formal de la provincia. Aunque la participación del sector construcción es el más notorio, al haber aumentado la misma en un 50% en 10 años, hasta 6,2% del empleo total, es de destacar el empleo generado por las actividades de informática, cuya participación en el empleo pasó de 0,3% a 1,3%. El resto de los sectores mantuvieron aproximadamente constante su incidencia en el empleo formal cordobés, aumentando 1 pp en el caso del sector automotriz y cayendo medio punto en el caso de los servicios públicos.

**Sectores seleccionados: participación en empleo privado registrado. Córdoba**  
Índice 2011=100



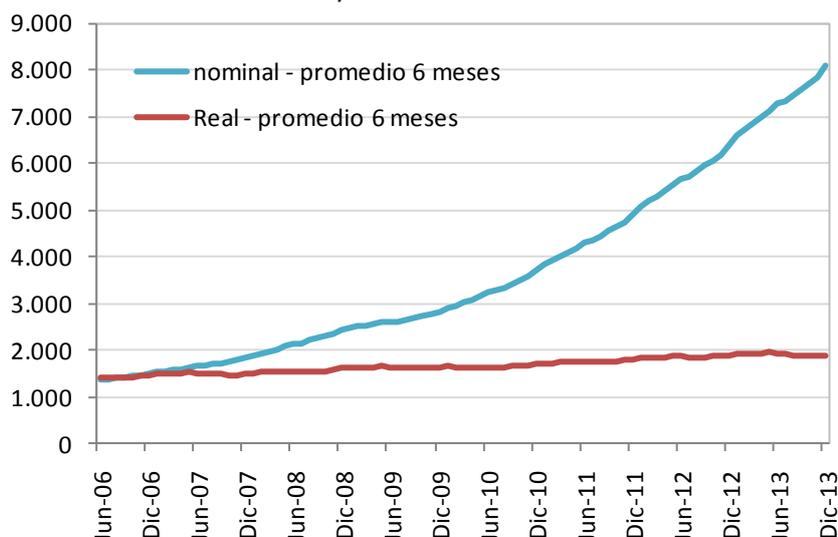
Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo

## II. Ingresos laborales

El siguiente gráfico muestra la evolución de la remuneración privada formal promedio para la provincia de Córdoba. Se presenta la serie en términos nominales y en reales, descontando el efecto de la inflación. Se observa que el salario promedio nominal en la provincia se incrementó un 26,8% en el último año. Sin embargo, si se lo mide en términos reales, el mismo experimenta una leve caída, de -1%.

Una situación similar se produce si se analiza la evolución del salario desde el año 2006. Mientras el salario nominal se ha multiplicado por cinco, si se tiene en cuenta la evolución que los precios de los bienes han tenido en ese periodo, el incremento real del salario ha sido de tan solo un tercio.

**Remuneración promedio formal privada por todo concepto. Córdoba**  
Valores nominales y reales. Promedio móvil 6 meses.



Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo

En el siguiente cuadro se muestran las retribuciones promedio al trabajo en el sector privado, como ingreso para el empleado y como costo para el empleador. Para el tercer trimestre de 2013, la remuneración bruta promedio del sector privado en la provincia de Córdoba, ascendía a \$7288, mientras que el neto era de \$6245. En ambos casos esto significó un aumento del 27% respecto al mismo periodo del año anterior.

Por su parte, si se tiene en cuenta los aportes patronales y demás costos asociados a la retribución del trabajador, el costo salarial promedio ascendió a \$9012 durante el periodo analizado, verificando también una suba del 27%.

**Retribuciones promedio al trabajo. Córdoba**

Pesos corrientes

|                                    | III 2012 | III 2013 | var ia |
|------------------------------------|----------|----------|--------|
| <b>Remuneración Total promedio</b> | 5.725    | 7.288    | 27,3%  |
| <b>Remuneración Neta promedio</b>  | 4.915    | 6.245    | 27,1%  |
| <b>Costo Salarial promedio</b>     | 7.064    | 9.012    | 27,6%  |

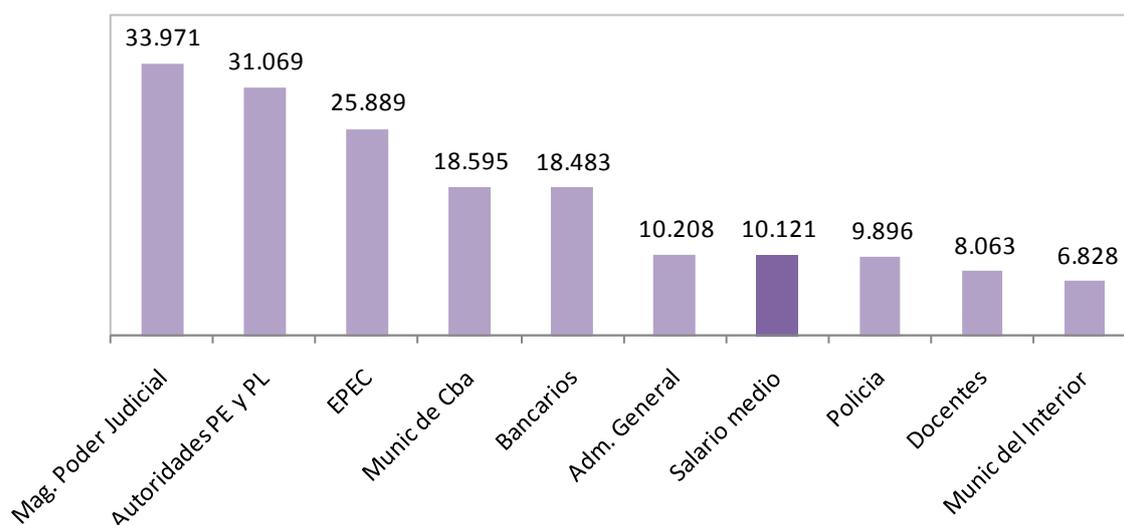
Fuente: Elaboración propia en base a MECON

En el caso del sector público, el salario medio total se encuentra levemente por encima de estos valores, ya que a diciembre de 2013 se ubicaba

en 10.121 pesos. El sector mejor remunerado es el Poder judicial, con un salario medio de \$33.971, incluso por encima de las autoridades del poder ejecutivo y legislativo (\$31.069). En el extremo opuesto se encuentran los agentes municipales del interior de la provincia, con un salario medio de \$6.828

#### Remuneración promedio del sector público. Córdoba

Valores nominales



Fuente: Elaboración propia en base al Informe anual de la Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba

Adicionalmente se puede analizar la retribución total promedio en el sector público, pero deflactando por un índice de precios<sup>3</sup>, para dejar de lado el efecto de la inflación y así poder observar la evolución del salario real.

En el cuadro siguiente se muestra que en términos reales, la mayoría de los salarios correspondiente al sector público de la provincia de Córdoba han caído entre diciembre de 2013 y el mismo periodo del año anterior. La excepción a esto con los dos mayores, correspondientes al Poder judicial y a las autoridades del poder ejecutivo y legislativo. El resultado neto es que el salario total promedio del sector público, descontado el efecto de la inflación sufrió durante 2013 una caída del 4,4%.

<sup>3</sup> Para esto se utilizó el IPC publicado por el Congreso de la Nación.

**Evolución reciente de la remuneración total real promedio por sectores. Córdoba**  
Variación interanual

|                     | <b>Dic-13</b> |
|---------------------|---------------|
| Mag. Poder Judicial | 5,0%          |
| Autoridades PE y PL | 2,6%          |
| EPEC                | -12,5%        |
| Munic de Córdoba    | -1,1%         |
| Bancarios           | -8,3%         |
| Adm. General        | -4,0%         |
| Salario medio       | -4,4%         |
| Policía             | -3,2%         |
| Docentes            | -6,3%         |
| Munic del Interior  | -1,9%         |

*Fuente: Elaboración propia en base al Informe anual de la Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba*

Ahora bien, este mismo análisis se puede realizar para ver la evolución de las remuneraciones correspondientes a los diferentes sectores privados.

Para el cuarto trimestre de 2013, el salario total promedio privado en Córdoba había experimentado una caída de 2,7%. Esta situación negativa se replica en todos los sectores de actividad de la provincia, con excepción de Pesca y servicio conexos.

La actividad que mayor caída verificó en su salario real fue Agricultura y otros (-6%), mientras que el de menor caída (-1,6%) fue Enseñanza. Por su parte, el sector Manufacturero cayó un 2,8% durante el último trimestre del año pasado.

**Evolución reciente de la remuneración total real promedio por sectores. Córdoba**  
Variación interanual

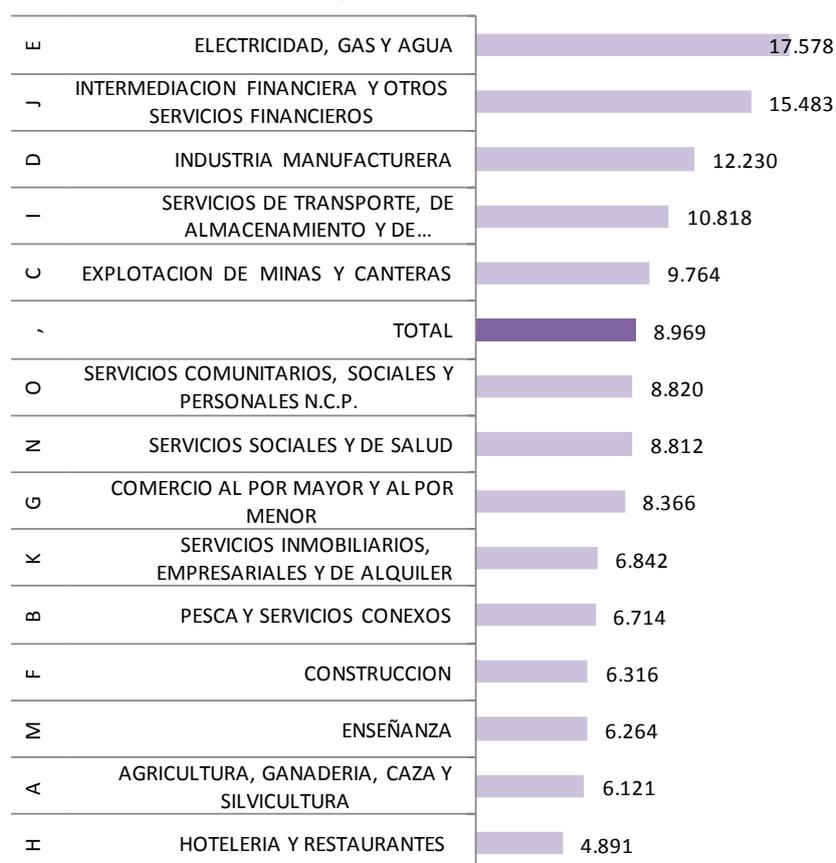
|              |  | <b>IV 13</b> |
|--------------|--|--------------|
| A            | AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA                    | -6,0%        |
| B            | PESCA Y SERVICIOS CONEXOS                                      | 37,4%        |
| C            | EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS                                | -3,6%        |
| D            | INDUSTRIA MANUFACTURERA  | -2,8%        |
| E            | ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA                                       | -3,4%        |
| F            | CONSTRUCCION   | -2,7%        |
| G            | COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR                           | -3,0%        |
| H            | HOTELERIA Y RESTAURANTES                                       | -4,1%        |
| I            | SERVICIOS DE TRANSPORTE, DE ALMACENAMIENTO Y DE COMUNICACIONES | -2,1%        |
| J            | INTERMEDIACION FINANCIERA Y OTROS SERVICIOS FINANCIEROS        | -2,7%        |
| K            | SERVICIOS INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER           | -3,0%        |
| M            | ENSEÑANZA  | -1,6%        |
| N            | SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD                                  | -3,3%        |
| O            | SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P.           | -1,9%        |
| <b>TOTAL</b> |  | <b>-2,7%</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo e IPC-San Luis*

No obstante este comportamiento, es importante además mostrar una referencia de los niveles en los que se encuentran los salarios promedio en cada sector de actividad, en la provincia.

Así es como las remuneraciones más altas se dan en el rubro Electricidad, gas y agua, llegando a un promedio de \$17.578 durante el cuarto trimestre de 2013. En el extremo opuesto de la tabla se encuentra Hotelería y restaurantes, con \$4.891, mientras que el promedio total se ubica en \$8.969.

**Remuneración total promedio por sector. Córdoba. IV 2013**  
En pesos corrientes

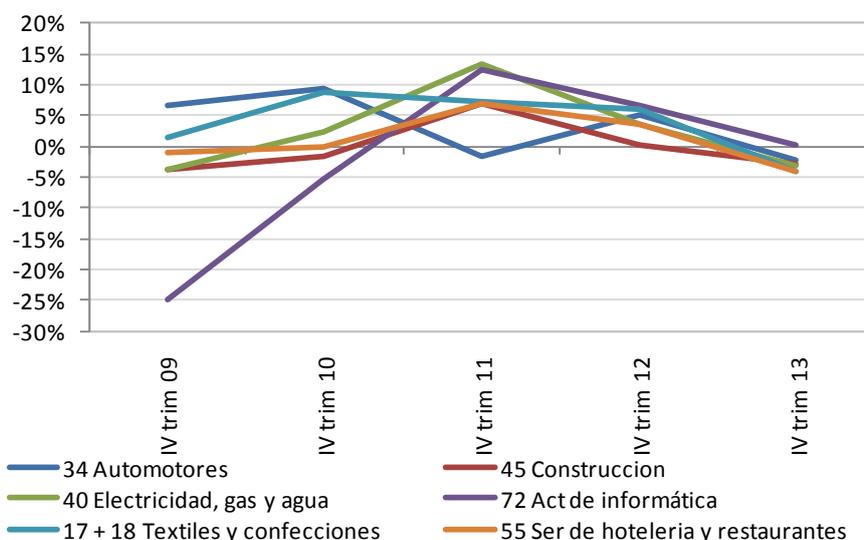


*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

*Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba*

Teniendo en cuenta los sectores productivos detectados como prioritarios en la provincia de Córdoba, a partir del estudio realizado en la primera etapa del Observatorio Laboral, se muestra a continuación la evolución de las remuneraciones en términos reales de estos sectores.

**Sectores seleccionados:  
Remuneración promedio del sector formal privado en términos reales  
Variación interanual**



*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

Vemos que durante el cuarto trimestre de 2013, las retribuciones a los trabajadores formales privados ha tenido un crecimiento menor respecto a los dos años anteriores, verificándose incluso caídas en algunos sectores. Esto es producto de unas paritarias que se negocian a principio de año y una inflación constante que mina el poder adquisitivo del salario a medida que pasa el tiempo. Sin embargo, algunos sectores se ven más afectados que otros.

Teniendo en cuenta la marca registrada en el cuarto trimestre de 2013, el sector Textil fue el más afectado, con una caída del salario real cercana al 4,2%. Le siguieron los Servicios de hotelería y restaurantes con -4,1%, mientras que Electricidad, gas y agua, cayó un -3%. Los sectores Automotriz y Construcción mostraron caídas de 2,1% y 2,7% respectivamente, mientras que los salarios promedio reales del sector Informático no registraron variaciones.

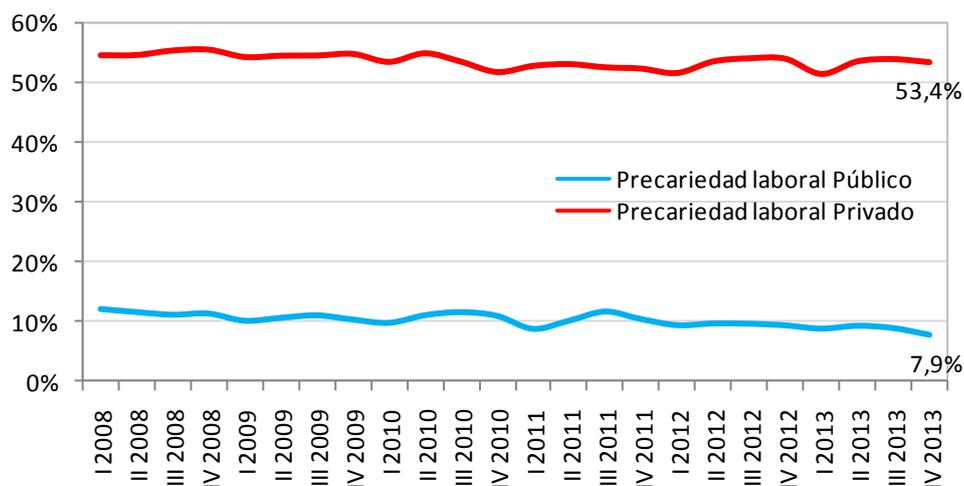
Esto no plantea perspectivas positivas para el primer trimestre de 2014, cuando aun no se han negociado las paritarias, pero la inflación ha mostrado una aceleración debido a la devaluación ocurrida en enero de este año.

### **3. Informalidad y Precariedad laboral, y diferencias salariales entre trabajadores**

La precariedad e informalidad laboral son indicadores de mayor importancia en el análisis del mercado laboral, principalmente porque muestran que una parte no menor de los puestos de trabajo no se encuentra registrada, y por lo tanto no se reflejan en las estadísticas tradicionales de empleo formal. Por otro lado, esta proporción de trabajadores, tanto precarios como informales, no tiene acceso a los beneficios de un empleo registrado, como aportes jubilatorios, obra social, etc. lo que ubica al empleado en una posición de mayor vulnerabilidad. Además, este tipo de puestos son, en general, los más prescindibles al momento de realizar ajustes laborales.

A nivel nacional, la proporción de trabajadores privados en empleos precarizados (lo que incluye a patrones y cuentapropistas no profesionales con retribuciones por debajo del promedio general, asalariados no registrados y trabajadores sin salarios), alcanza el 53,4% del total de trabajadores. Esta cifra se ha visto reducida desde la crisis de 2001/2002, pero luego ha encontrado un piso del 50% que no le ha sido posible perforar, y por sobre el cual se encuentra, estable, durante los últimos 5 años. La precariedad en el sector público, vinculada fundamentalmente con la incidencia del empleo en condiciones distintas a la prevista en la Ley de Contrato de Trabajo Nacional (incluyendo aquí por ejemplo a los trabajadores monotributistas) se ubica en el 7,9% durante el cuarto trimestre de 2013, mientras que el piso alrededor del cual se encuentra estable en los últimos 10 años es de aproximadamente el 10%.

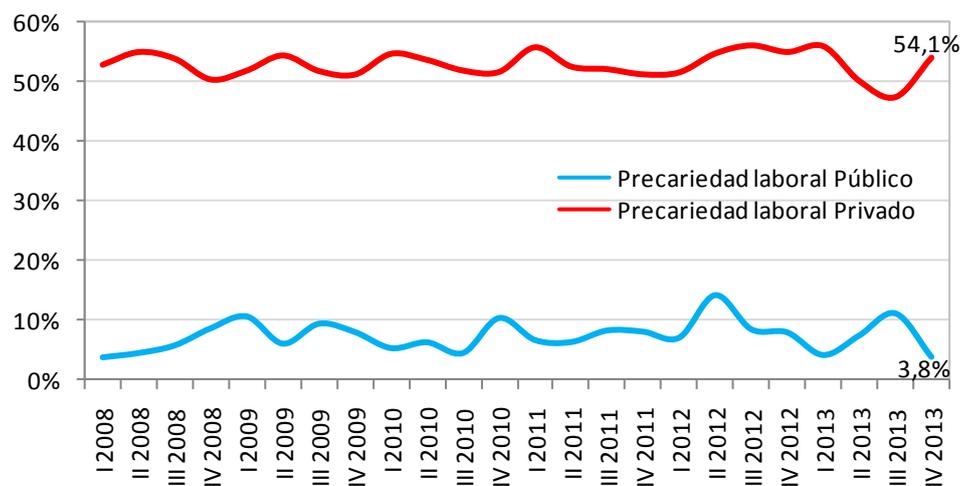
**Precariedad laboral en el Sector público y privado. Total país.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En la provincia de Córdoba la situación no es diferente. Al cuarto trimestre de 2013 la precariedad laboral en el sector privado alcanzaba el 54,1% del total de trabajadores, luego de haber disminuido levemente, por debajo del 50%, durante los dos trimestres anteriores. Respecto al sector público, en el caso de la provincia la precariedad es menos estable que en la nación, y se ubica por debajo del 10%, alcanzando en el último trimestre de 2013 un 3,8%, el registro más bajo de los últimos 5 años.

**Precariedad laboral en el Sector público y privado. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra un resumen de la situación de precariedad laboral tanto a nivel nacional como en la provincia de Córdoba. Se observa que respecto al cuarto trimestre de 2012, la precariedad tanto en el sector público como privado ha disminuido, aunque más notoriamente en el primer caso.

En Córdoba, es destacable que la precariedad entre los trabajadores públicos se ha reducido a la mitad en el lapso considerado.

| <b>Precariedad laboral sobre el total de ocupados</b> |                 |             |             |
|---|-----------------|-------------|-------------|
|   |                 | Nación      | Córdoba     |
| Público   | IV13            | 7.9%        | 3.8%        |
|   | IV12            | 9.5%        | 7.9%        |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-1.6</b> | <b>-4.1</b> |
| Privado   | IV13            | 53.4%       | 54.1%       |
|   | IV12            | 54.0%       | 55.1%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.6</b> | <b>-0.9</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

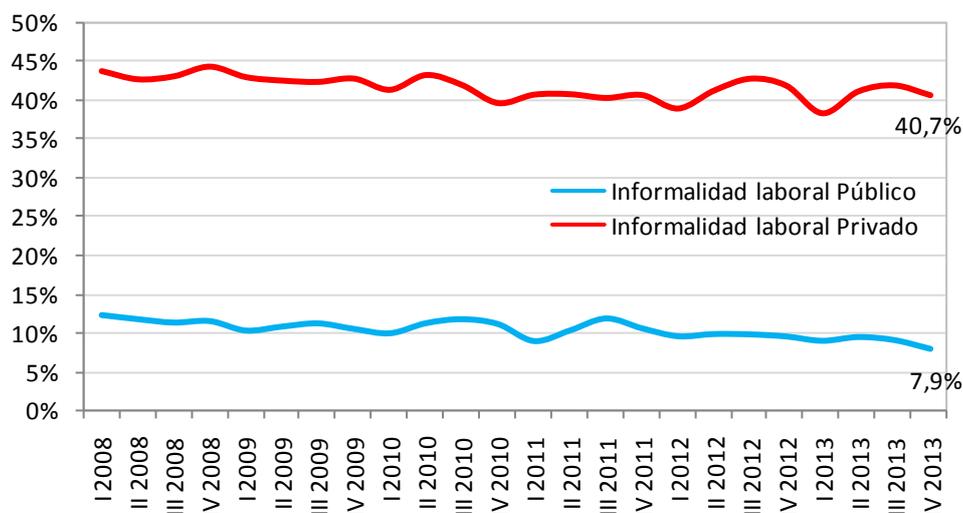
La informalidad laboral entre asalariados, por otra parte, hace referencia a los trabajadores en relación de dependencia que no se encuentran registrados por sus empleadores, de manera que no se les efectúan los descuentos previsionales correspondientes.

Si se compara con el total de asalariados, tiene un nivel de incidencia menor que en el caso de la precariedad, al menos en el sector privado. Así es que para este sector, la informalidad era del 40,7% al cuarto trimestre de 2013, habiéndose mantenido entre un 40% y un 45% en los últimos 5 años. En el caso del sector público la informalidad es idéntica a la precariedad, dada la naturaleza de los puestos de trabajo en este sector<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> En el sector público toda la precariedad laboral se materializa en la figura de Asalariados, siempre que estos se encuentran contratados en condiciones diferentes a las estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo Nacional

**Informalidad laboral en el Sector público y privado. Total País.**  
sobre el total de asalariados

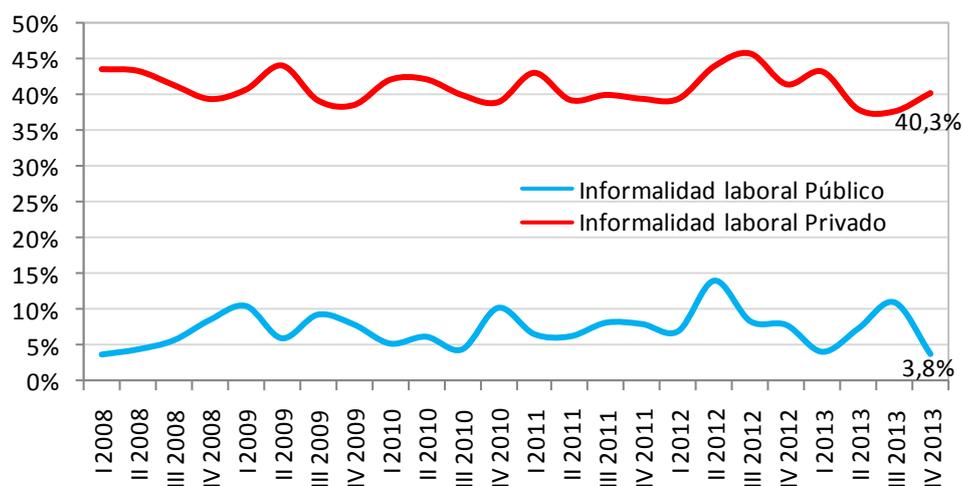


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Para el caso de la provincia de Córdoba, la informalidad sobre el total de asalariados en el sector privado ascendió a 40,3% para el último trimestre de 2013, luego de haber estado levemente por debajo de este guarismo, los dos trimestres anteriores. En general esta variable también oscila entre el 40% y el 45%, al igual que el caso nacional, en los últimos 5 años.

Respecto al sector público, la informalidad sobre los salarios es igual tanto en valor como en comportamiento a la precariedad laboral mostrada anteriormente, lo que la ubica en 3,9% para el cuarto trimestre de 2013.

**Informalidad laboral en el Sector público y privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se muestra el resumen de la informalidad entre asalariados a nivel país y provincia de Córdoba, y la variación que se ha producido entre el periodo analizado (IV 2013) y el mismo trimestre del año anterior. En ambos niveles se destaca que la informalidad en el sector privado se ha reducido levemente, en 1,2 pp.

| <b>Informalidad laboral entre asalariados</b> |                 |             |             |
|---|-----------------|-------------|-------------|
|   |                 | Nación      | Córdoba     |
| Público                                       | IV13            | 7,9%        | 3,8%        |
|   | IV12            | 9,5%        | 7,9%        |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-1,6</b> | <b>-4,1</b> |
| Privado                                       | IV13            | 40,7%       | 40,3%       |
|   | IV12            | 41,9%       | 41,5%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-1,2</b> | <b>-1,2</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

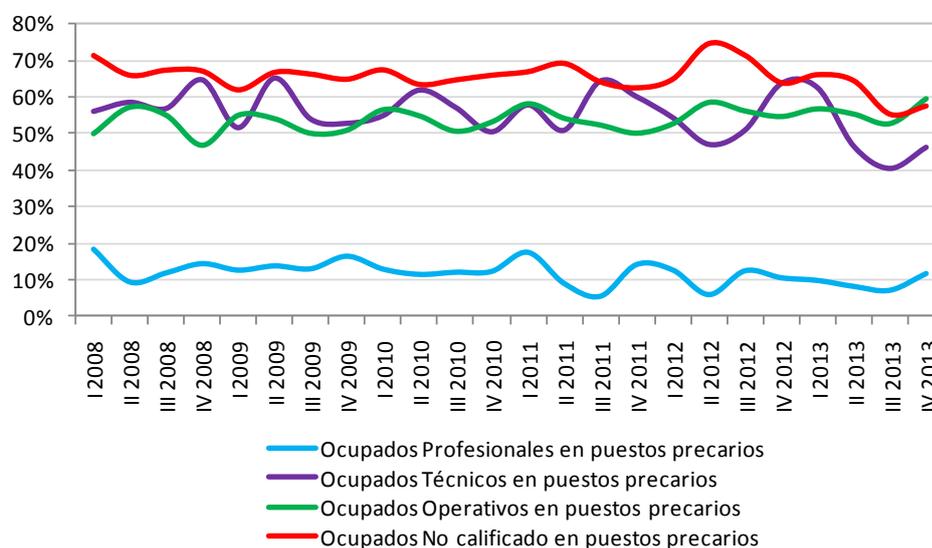
A continuación se presenta un análisis más detallado de precariedad, informalidad y diferencias salariales, de acuerdo a la calificación del trabajador, tamaño de la firma y sector económico en el que se encuentra trabajando.

## I. Precariedad laboral por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector

En el gráfico siguiente se observa la *precariedad entre asalariados por tipo de calificación del trabajador*. En primer lugar se destaca la baja incidencia de trabajadores precarios entre aquellos con calificación profesional, ya que ronda el 10% y en particular, en el cuarto trimestre de 2013, se ubica en un 11,6%.

Los trabajadores con calificaciones inferiores detentan todos un nivel mayor de precariedad, siendo los más afectados los no calificados, encontrándose en general por encima del 60%, aunque para el último trimestre con datos, ascendió al 57,6%. Los trabajadores ubicados en puestos técnicos y operativos se encuentran ambos alrededor del 50% y 60%, notándose en el 2013 una disminución de la precariedad entre técnicos, por lo que a finales de ese año se encuentra en el 46%. Por su parte, los trabajadores operativos se ubican en el último trimestre de 2013 en un 59% de precariedad.

**Precariedad laboral por Calificación del trabajador. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si comparamos la precariedad en el total de trabajadores, por tipo de calificación, existente en Córdoba con el total del país, vemos que en lo que refiere a calificaciones técnicas y operativas, estas cuentan con un nivel similar de precariedad en ambas jurisdicciones. En el caso técnico, tanto en Córdoba

como en el total del país la precariedad ha disminuido respecto al mismo periodo del año anterior (IV trim. 2012), pero la caída es más notable en la provincia, donde fue de casi 18pp. Por otro lado, en los puestos operativos ha habido un incremento entre los dos periodos considerados, que en el caso de Córdoba ha alcanzado casi 5 pp.

| <b>Precariedad laboral entre trabajadores<br/>según calificación requerida en el puesto de trabajo</b> |                 |             |              |
|--|-----------------|-------------|--------------|
|  |                 | Nación      | Córdoba      |
| Profesional  | IV13            | 9,3%        | 11,6%        |
|  | IV12            | 9,1%        | 10,4%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>0,2</b>  | <b>1,2</b>   |
| Técnico  | IV13            | 47,2%       | 46,1%        |
|  | IV12            | 54,9%       | 63,8%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-7,7</b> | <b>-17,7</b> |
| Operativo  | IV13            | 57,1%       | 59,4%        |
|  | IV12            | 54,9%       | 54,6%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>2,2</b>  | <b>4,8</b>   |
| No calificado  | IV13            | 61,7%       | 57,6%        |
|  | IV12            | 65,9%       | 63,8%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-4,2</b> | <b>-6,3</b>  |

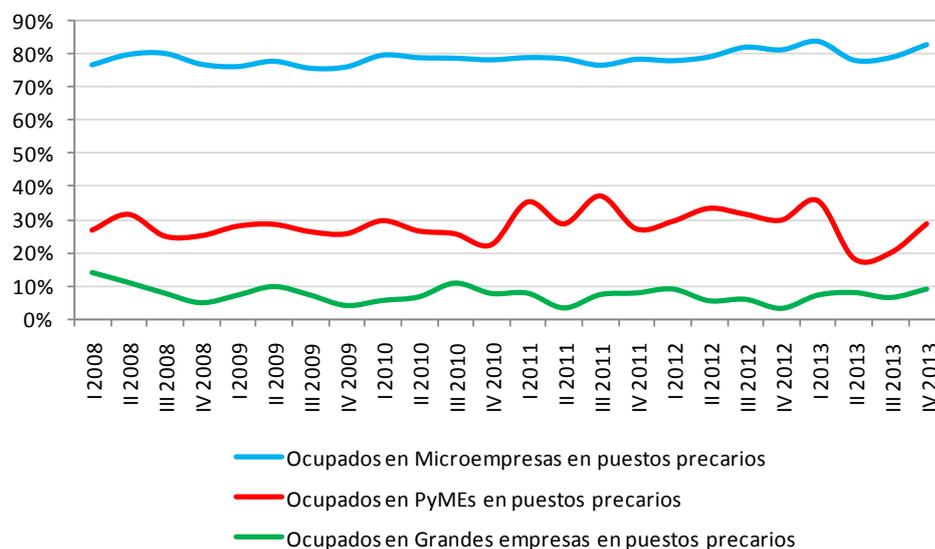
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si ahora analizamos la *precariedad de acuerdo al tamaño de empresa* en la provincia de Córdoba, se observa que el mayor grado lo detentan las microempresas, con un nivel de precariedad del 80% ente sus trabajadores, que se ha mantenido aproximadamente contante en los últimos 5 años. En menor medida le siguen las pequeñas y medianas, que para el cuarto trimestre de 2013 exhibieron un nivel de informalidad del 29%; durante 2013 en nivel de precariedad se redujo sensiblemente, al encontrarse por encima del 30% durante los dos años anteriores, aunque hacia finales de año parecía retomar los niveles previos.

Por último, las grandes empresas son las que menor nivel de precariedad muestran, con 8,8% y con un nivel que se ha mantenido en los últimos 5 años por debajo del 10%. Esta conclusión es lógica, si se tiene en cuenta el grado de exposición que tienen este tipo de empresas, debido a la

magnitud de sus actividades, ante el fisco y los organismos de control, algo que no sucede en las empresas de menor tamaño.

**Precariedad laboral por tamaño de empresa. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra una tabla que resume los datos de informalidad por tamaño de empresa, de la provincia de Córdoba y de la nación en su conjunto. Se observa que tanto en la provincia como en el total del país, la precariedad disminuyó levemente en el caso de las pymes (-1,1 y -1,3 pp respectivamente), mientras que en los otros dos tamaños de empresas se vio incrementada, comparando entre el cuarto trimestre de 2013 y el mismo periodo del año anterior. Se debe destacar además que en el caso de las empresas grandes, el incremento fue más notorio en Córdoba, donde la precariedad laboral aumentó casi 6 pp en el periodo considerado.

**Precariedad laboral entre trabajadores  
por tamaño de empresa**

|              |                 | Nación      | Córdoba     |
|--------------|-----------------|-------------|-------------|
| Microempresa | IV13            | 81,6%       | 82,9%       |
|              | IV12            | 81,5%       | 81,3%       |
|              | <b>var. pp.</b> | <b>0,1</b>  | <b>1,6</b>  |
| PyMEs        | IV13            | 30,7%       | 28,9%       |
|              | IV12            | 32,0%       | 30,0%       |
|              | <b>var. pp.</b> | <b>-1,3</b> | <b>-1,1</b> |
| Grandes      | IV13            | 8,8%        | 8,8%        |

|                 |            |            |
|-----------------|------------|------------|
| IV12            | 8,3%       | 3,0%       |
| <b>var. pp.</b> | <b>0,6</b> | <b>5,8</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

### Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba

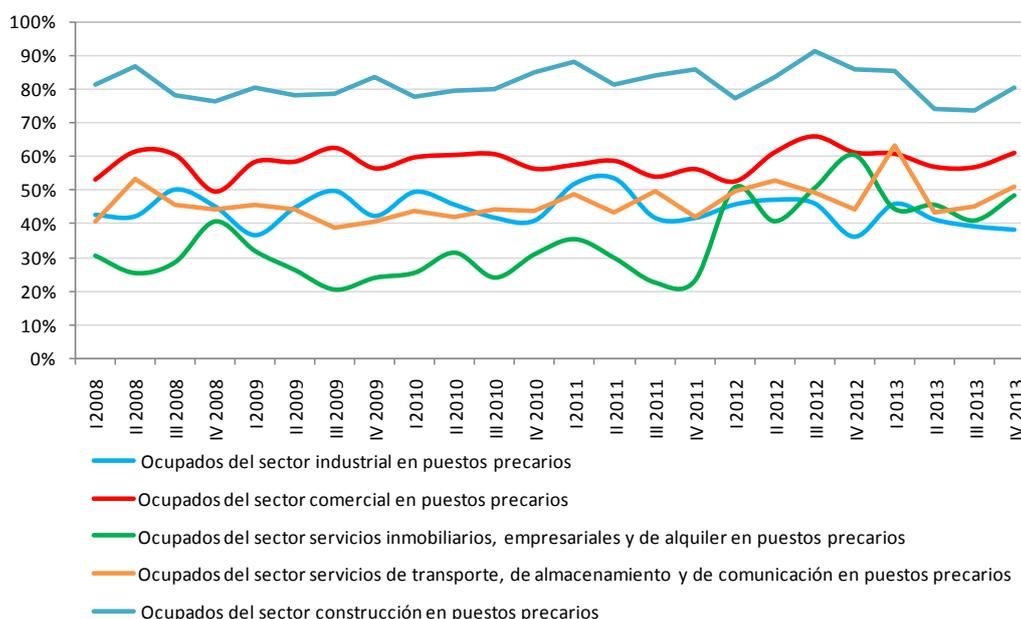
Por último, se analizan los sectores destacados como prioritarios para la provincia de Córdoba, aunque con algunas variaciones, atento a las restricciones metodológicas de la fuente de datos utilizada.

Para el análisis de la informalidad laboral se utilizan datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), publicada por INDEC. La naturaleza de estos datos hace que a mayor detalle de actividad sectorial los resultados vayan perdiendo representatividad de la realidad, por esto, se eligieron sectores más amplios, que contienen a los sectores prioritarios analizados, pero que también pueden incluir otros.

Haciendo esta salvedad, se tiene que el sector que más precariedad acusa entre sus trabajadores es el de la construcción, ubicándose en general por encima del 80%, y que para el cuarto trimestre de 2013 fue del 80,2%. Le sigue el sector comercial, con una precariedad laboral que ronda el 60%, ubicándose para el último dato disponible en 61%. Se destaca que durante los últimos dos años se ha incrementado la precariedad laboral en el sector que hace referencia a servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, pasando de un promedio de 25% a ubicarse por encima del 40%; para el último trimestre de 2013 en nivel era de 49%.

Por últimos los servicios de almacenamiento, transporte y comunicación (donde se ubican las TICs), y la industria, comparten un nivel similar de precariedad, de entre el 40% y el 50%. Para el cuarto trimestre de 2013, los niveles respectivos de ubicaban en 51% y 31%.

**Precariedad laboral en Sectores seleccionados privados. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se presenta un cuadro que resume la precariedad laboral por sector seleccionado, en el total del país y en la provincia de Córdoba. La diferencia más notoria se da en el caso de Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, donde la precariedad laboral en la provincia de Córdoba es casi un 40% superior al promedio registrado en el país. Al mismo tiempo, se destaca que en el mismo rubro la provincia ha tenido la más fuerte reducción de la precariedad, de 12pp. Por otro lado, en el sector construcción se registra el mayor crecimiento de la precariedad laboral a nivel país, aumentando 14,7 pp durante el periodo comparado, mientras que en la provincia se ha mantenido prácticamente constante.

|                                      |                 | <b>Ocupados en empleos precarios</b> |                      |
|--------------------------------------|-----------------|--------------------------------------|----------------------|
|                                      |                 | Total Nacional                       | Provincia de Córdoba |
| Industria Manufacturera              | IV13            | 43,2%                                | 38,2%                |
|                                      | IV12            | 44,8%                                | 36,1%                |
|                                      | <b>var. pp.</b> | <b>-1,6</b>                          | <b>2,1</b>           |
| Comercio al por mayor y al por menor | IV13            | 61,6%                                | 60,9%                |
|                                      | IV12            | 61,3%                                | 61,0%                |
|                                      | <b>var. pp.</b> | <b>0,3</b>                           | <b>-0,1</b>          |

|  |                 |             |              |
|--|-----------------|-------------|--------------|
| Servicios inmobiliarios,<br>empresariales y de alquiler            | IV13            | 35,8%       | 48,4%        |
|  | IV12            | 41,8%       | 60,3%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-6,0</b> | <b>-11,9</b> |
| Servicios de transporte, de<br>almacenamiento y de<br>comunicación | IV13            | 46,4%       | 50,8%        |
|  | IV12            | 46,5%       | 44,3%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-0,1</b> | <b>6,5</b>   |
| Construcción   | IV13            | 80,7%       | 80,2%        |
|  | IV12            | 66,0%       | 79,9%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>14,7</b> | <b>0,3</b>   |

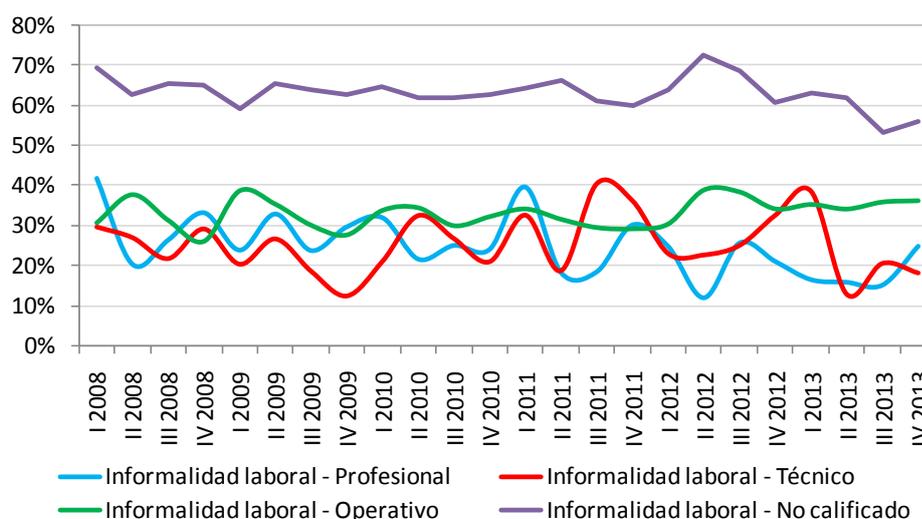
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

## II. Informalidad laboral por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector

Siguiendo la estructura de la sección precedente, se presentan los datos sobre informalidad laboral, por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector. Al final se muestra un cuadro que resume

En el gráfico siguiente se observa la *informalidad entre asalariados por tipo de calificación del trabajador*. Claramente el mayor nivel de informalidad se encuentra entre los trabajadores no calificados, la cual se ubica en el 56% en el cuarto trimestre de 2013, pero que durante los 5 años anteriores se ha ubicado por encima del 60%. En segundo lugar se ubican los puestos operativos, rondando entre el 30% y el 40% de informalidad, y ubicándose en el 36% durante el trimestre analizado. Por último, los trabajadores con calificaciones profesionales y técnicas, muestran niveles de informalidad con altos grados de oscilación, y que en cuarto trimestre de 2013 se ubican en 24,8% y 18% respectivamente.

**Informalidad laboral por Calificación del trabajador. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si comparamos la informalidad entre asalariados, por tipo de calificación, existente en Córdoba con el total del país, vemos que en lo que se refiere a trabajadores no calificados u operativos, los niveles son similares en ambas jurisdicciones. La mayor diferencia se encuentra en los profesionales, donde la provincia de Córdoba exhibe una tasa de informalidad 7pp mayor a la de nación, en el cuarto trimestre de 2013; esta tasa demás se vio incrementada 3,8pp respecto al mismo cuatrimestre del año pasado, mientras que en mismo lapso, la correspondiente al total del país disminuyó 1,9pp.

También cabe destacar que entre los trabajadores con calificación del tipo técnica, la tasa de informalidad se redujo casi a la mitad entre los dos periodo considerados (de 32,5% a 18%).

| Informalidad laboral entre asalariados<br>según calificación requerida en el puesto de trabajo |                 |             |              |
|--|-----------------|-------------|--------------|
|  |                 | Nación      | Córdoba      |
| Profesional  | IV13            | 17.4%       | 24.8%        |
|  | IV12            | 19.3%       | 21.0%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-1.9</b> | <b>3.8</b>   |
| Técnico  | IV13            | 20.4%       | 18.0%        |
|  | IV12            | 22.0%       | 32.5%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-1.6</b> | <b>-14.5</b> |
| Operativo  | IV13            | 35.6%       | 36.2%        |
|  | IV12            | 35.6%       | 34.1%        |

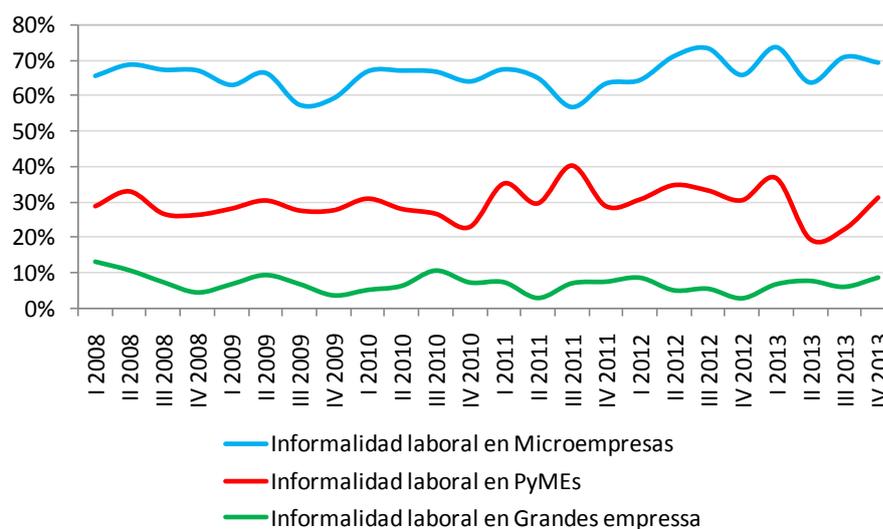
|               | <b>var. pp.</b> | <b>0.0</b>  | <b>2.0</b>  |
|---------------|-----------------|-------------|-------------|
|               | IV13            | 60.6%       | 56.1%       |
| No calificado | IV12            | 63.5%       | 61.0%       |
|               | <b>var. pp.</b> | <b>-2.9</b> | <b>-4.9</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si ahora analizamos la *informalidad de acuerdo al tamaño de empresa* en la provincia de Córdoba, se observa que la situación es similar a la observada respecto a la precariedad laboral: el mayor grado lo detentan las microempresas, donde 7 de cada 10 trabajadores no están registrados. Le siguen las pequeñas y medianas, que para el cuarto trimestre de 2013 exhibieron un nivel de informalidad del 31%; en este tipo de empresas la informalidad es bastante variable y que a principios de ese año se había reducido por debajo del 20% por un breve periodo de tiempo, mientras que en 2011 había llegado hasta el 40%.

Por último, las grandes empresas son las que menor nivel de informalidad muestran, con 8,9% y con un nivel que se ha mantenido en los últimos 5 años por debajo del 10%. Con lo que se pueden obtener conclusiones similares al caso de precariedad laboral.

**Informalidad laboral por tamaño de empresa. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra una tabla que resume los datos de informalidad por tamaño de empresa, de la provincia de Córdoba y de la nación en su conjunto. Se observa que en el primer caso, la informalidad aumentó en los tres tamaños de empresas respecto al mismo trimestre del año anterior (IV 2012), siendo más notorio el aumento entre las empresas grandes (5,8pp). Para el total del país, en cambio, la informalidad se redujo levemente en las micro y pequeñas empresas, aunque se ubican en valores similares a los verificados en la provincia (67% y 32% respectivamente).

| <b>Informalidad laboral entre asalariados<br/>por tamaño de empresa</b> |                 |             |            |
|---|-----------------|-------------|------------|
|   |                 | Nación      | Córdoba    |
| Microempresa  | IV13            | 67.2%       | 69.4%      |
|   | IV12            | 67.9%       | 65.9%      |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.7</b> | <b>3.5</b> |
| PyMEs   | IV13            | 32.1%       | 31.3%      |
|   | IV12            | 33.7%       | 30.6%      |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-1.7</b> | <b>0.7</b> |
| Grandes   | IV13            | 8.9%        | 8.9%       |
|   | IV12            | 8.3%        | 3.1%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>0.6</b>  | <b>5.8</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

### Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba

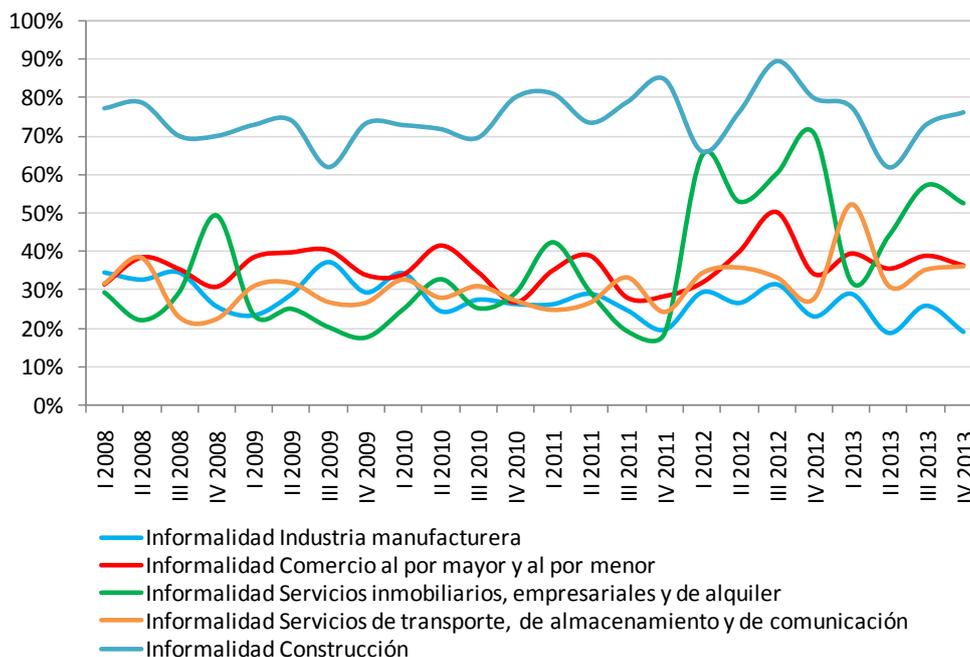
Por último, se analizan los sectores destacados como prioritarios para la provincia de Córdoba, aunque con algunas variaciones, atento a las restricciones metodológicas de la fuente de datos utilizada, explicadas con anterioridad.

Teniendo en cuenta esta salvedad, se tiene que, al igual que en el caso de precariedad laboral, el sector que más informalidad acusa entre sus trabajadores es el de la construcción, oscilando entre un 70% y 80%, y que para el cuarto trimestre de 2013 ascendió al 76%. En los últimos dos años, otro sector que se destaca por su alto nivel de informalidad es el de servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (incluye servicios profesionales de

todo tipo), que en el periodo considerado alcanzó el 53%, pero que en años previos al 2011 oscilaba entre el 20% y 30%.

Por otro lado, la industria es el sector que menos informalidad registra, de entre los seleccionados, llegando al 20% en el cuarto trimestre de 2013, y usualmente oscila entre este valor y 10pp por encima.

**Informalidad laboral en Sectores seleccionados privados. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra el cuadro resumen que compara la situación de informalidad en el total del país y en la provincia, para el caso de los trabajadores asalariados informales.

Se destaca el hecho que en la provincia, la informalidad en la Industria manufacturera es un tercio menor al promedio del país (19%). Si bien al igual que en el caso de precariedad laboral el sector de Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler es el que más diferencia positiva tiene con el promedio nacional, también se destaca que es el que más reducción ha tendido en la provincia entre el cuarto trimestre de 2012 y 2013 (-18pp).

|  |                 | <b>Empleo asalariado no registrado</b> |                      |
|--|-----------------|--|----------------------|
|  |                 | Total Nacional                         | Provincia de Córdoba |
| Industria Manufacturera                                      | IV13            | 30,6%                                  | 19,1%                |
|  | IV12            | 33,1%                                  | 23,2%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-2,5</b>                            | <b>-4,0</b>          |
| Comercio al por mayor y al por menor                         | IV13            | 38,2%                                  | 36,6%                |
|  | IV12            | 36,9%                                  | 34,4%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>1,3</b>                             | <b>2,2</b>           |
| Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler         | IV13            | 35,7%                                  | 52,8%                |
|  | IV12            | 44,3%                                  | 71,0%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-8,6</b>                            | <b>-18,2</b>         |
| Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicación | IV13            | 35,1%                                  | 36,0%                |
|  | IV12            | 37,3%                                  | 27,6%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-2,2</b>                            | <b>8,4</b>           |
| Construcción   | IV13            | 69,2%                                  | 76,2%                |
|  | IV12            | 66,0%                                  | 79,9%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>3,2</b>                             | <b>-3,7</b>          |

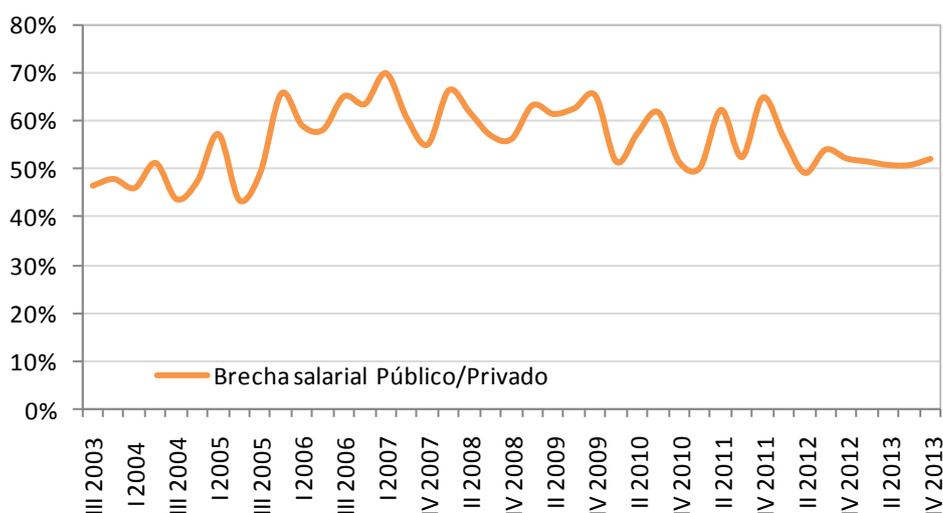
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

### **III. Diferencias salariales por calificación del trabajador y tamaño de empresa**

Las diferencias salariales existentes entre trabajadores ayudan a identificar las desigualdades existentes respecto a la retribución del trabajo/hora, tanto entre el sector público y privado, como según la calificación del trabajador o el tamaño de empresa en la que se encuentra empleado. A continuación se muestran las brechas salariales respecto a estas variables.

El siguiente gráfico muestra que la brecha salarial existente entre el sector público y el total privado se encuentra en un nivel superior al 50% desde hace 8 años, ubicándose en el cuarto trimestre del 2013 en un 52%. Esto implica la retribución promedio por hora es un 52% mayor en el sector público que en el privado. Sin embargo, se debe tener en cuenta que se trata del promedio general de retribuciones, para ambos casos.

### Brecha salarial entre sector público y privado. Córdoba.

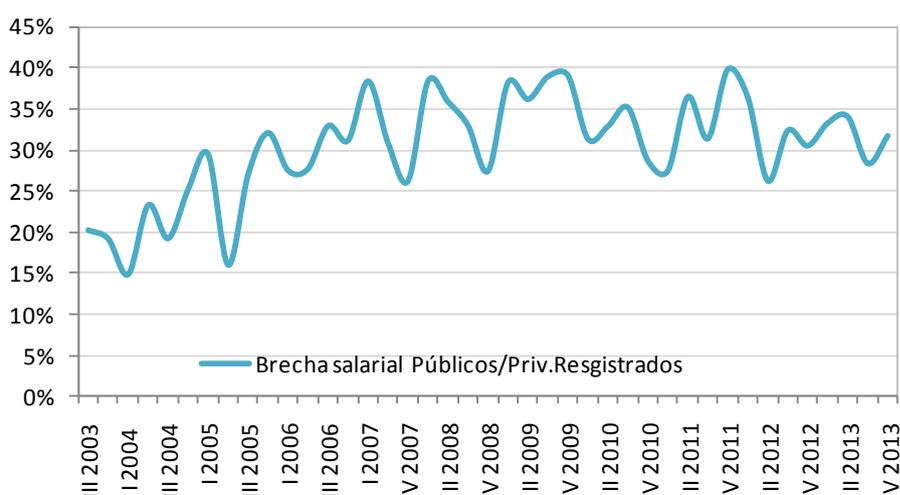


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si ahora se comparan las retribuciones medias del sector público, pero respecto a los salarios registrados del sector privado, se observa que la brecha existente se reduce en unos 15pp. Así, para el último trimestre de 2013, esta brecha era de 32% considerablemente inferior que la mostrada anteriormente.

Esto es así, debido a que las retribuciones del sector público son en su gran mayoría en blanco, con todos los aportes correspondientes, algo que en el sector privado no se da al tomar la totalidad del empleo. Por esto, al aislar solo los privados registrados, se achica la brecha entre ambas retribuciones.

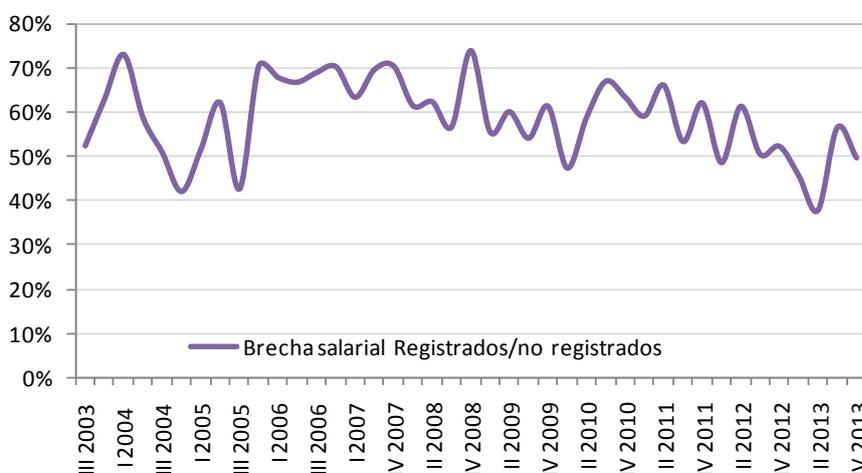
### Brecha salarial entre sector público y privados registrados. Córdoba.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Otra brecha existente en materia de retribuciones a nivel general, es la que se genera dentro del mismo sector privado, entre trabajadores registrados y no registrados. En este caso se observa que la diferencia entre ambas retribuciones es variable, aunque en 2012 y 2013 ha rondado entre el 50% y el 60% (con excepción del II trim. de 2013 donde la brecha cayó hasta el 38%). En los últimos meses de 2013, la retribución recibida por un salario formal del sector privado fue en promedio 50% superior a la recibida por un trabajador no registrado, en el mismo sector.

**Brecha salarial en el sector privado: registrados y no registrados. Córdoba.**



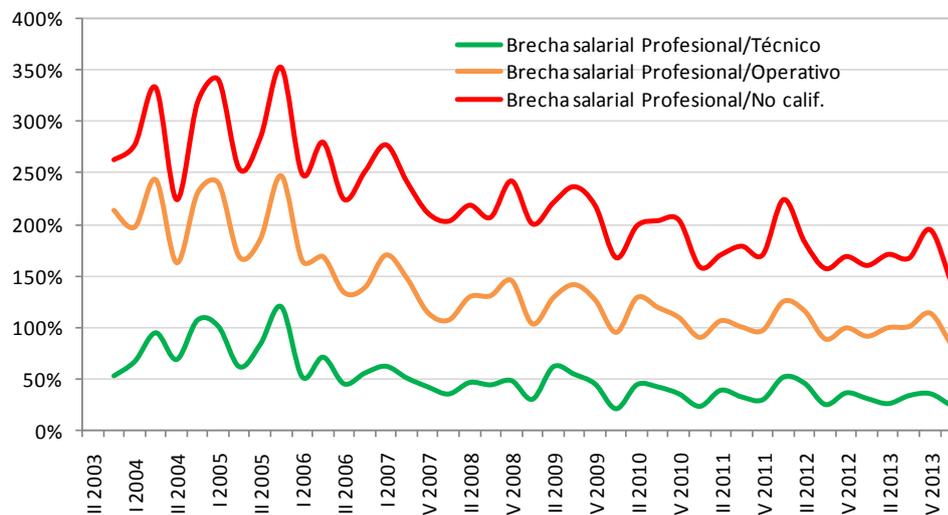
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Ahora bien, si se tienen en cuenta las calificaciones del trabajador, para determinar en qué medida el mercado de trabajo retribuye el empleo calificado, se ve que, como es intuitivo pensar, la brecha es más alta entre profesionales y trabajadores no calificados. Esta se ubica por encima del 150% en los últimos años, aunque esta se ha ido reduciendo sostenidamente en los últimos 10 años. En particular, al cuarto trimestre de 2013, un trabajador profesional obtiene una remuneración por hora 144% superior a la de un no calificado.

El patrón de reducción a lo largo de los últimos 10 años se replica también para la brecha existente entre profesionales y operativos (alrededor de 100%), y entre profesionales y técnicos (menos del 50%). Al finalizar el 2013 los niveles de la brecha se ubicaban en 82,7% y 24% respectivamente.

Este último resultado no sorprende, si se tiene en cuenta la alta demanda que existe por trabajadores técnicos, que muchas veces no son suplidos por la oferta existente.

**Brecha salarial por calificación de los trabajadores. Córdoba.**

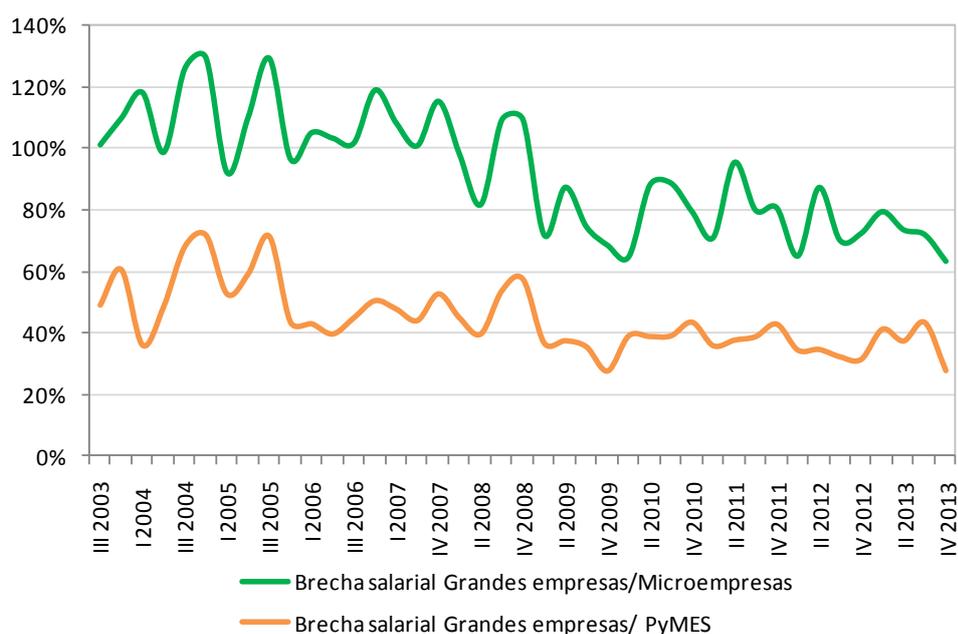


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Por último, se presenta las diferencias salariales existentes entre trabajadores que se encuentran empleados en diferentes tamaños de empresas. Como muestra el gráfico siguiente, la mayor brecha se produce entre quienes trabajan en grandes empresas respecto a los que lo hacen en microempresas, donde los primeros son retribuidos en un 63% más, al cuarto trimestre de 2013. Como en el caso anterior, se percibe que la brecha salarial entre estos dos factores tiene una clara tendencia decreciente en los últimos años.

La brecha existente entre las grandes empresas y las pymes es algo menor, y se ubica alrededor del 40%. En particular, en el último trimestre de 2013, la diferencia salarial fue del 28% positivo, a favor de las primeras.

**Brecha salarial por tamaño de empresa. Córdoba.**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

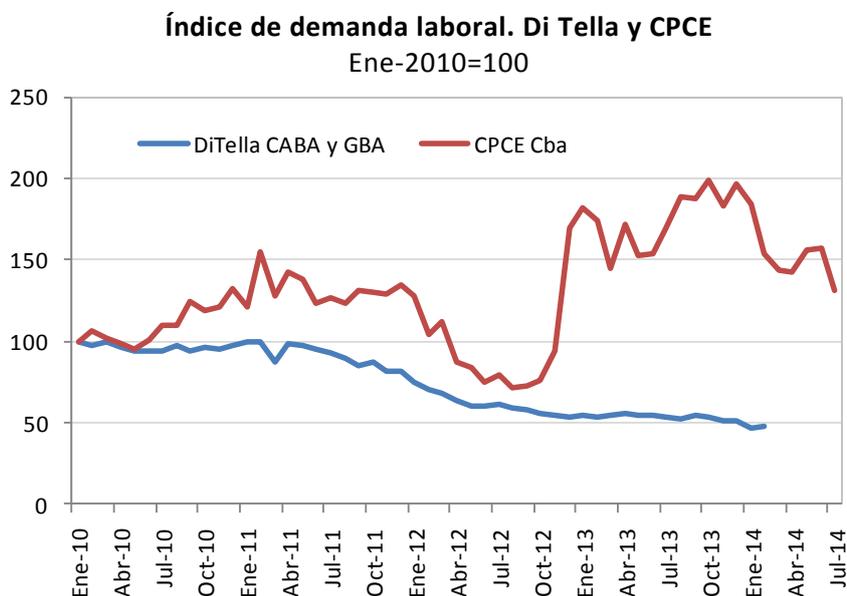
Si se analiza la sección en su conjunto, estos resultados no sorprenden, ya que las microempresas son las que se caracterizan por mayores niveles de informalidad y precariedad laboral, que además traen aparejados menores niveles retributivos, tal como se vio al analizar la brecha entre trabajadores registrados y no registrados.

#### 4. Seguimiento de demanda laboral en Córdoba

El seguimiento de la demanda laboral en la provincia de Córdoba es realizado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas en base al relevamiento de avisos clasificados de puestos de trabajo ofrecidos. Con la misma base metodológica, la Universidad Torcuato Di Tella elabora el mismo índice, pero para la Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.

Teniendo en cuenta esos indicadores, en julio de este año se observa que la demanda de trabajadores en el caso de Córdoba cayó un 22,5% respecto al mismo periodo del año anterior. Si tomamos la variación mensual, respecto a junio de 2014, el índice elaborado por el CPCE de Córdoba muestra una variación de -11,2% en su versión sin estacionalidad.

En cuanto al índice Di Tella, el mismo reflejaba una caída del 11% interanual en la demanda de trabajadores en la Ciudad de Buenos Aires y GBA, para febrero de 2014, último dato publicado, ya que la serie fue discontinuada debido a revisiones metodológicas.



*Fuente: Elaboración propia en base Uni. Di Tella y CPCE-Cba*

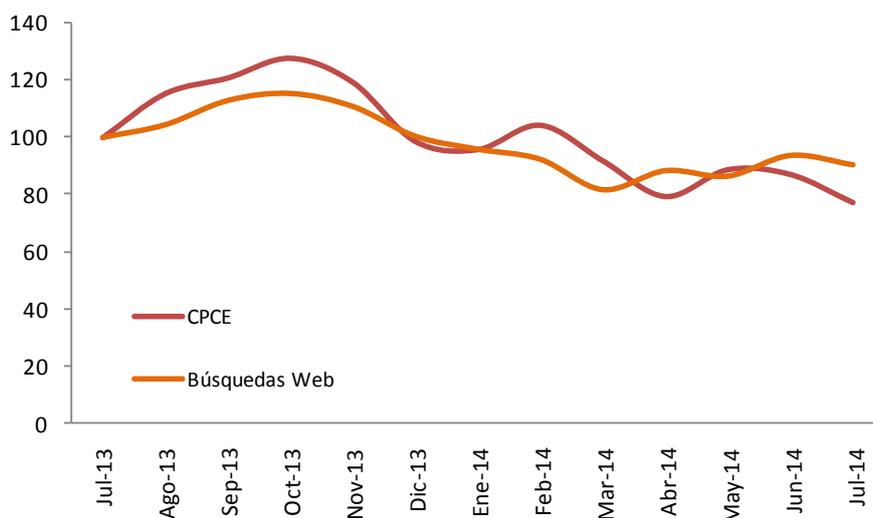
A propósito del relevamiento de avisos publicados en la web que se encuentra en desarrollo en el marco del proyecto de Observatorio Laboral, con el objetivo de elaborar un índice más representativo de la demanda laboral que los existentes actualmente, se muestra a continuación, de manera preliminar, la evolución de los mismos.

Los avisos relevados en los principales portales web de empleo, muestran un crecimiento respecto al primer mes de relevamiento, tomado como base (julio de 2013). Sin embargo, si bien esto se hace con el objetivo de comparabilidad y debido a la disponibilidad de datos, puede no ser un comportamiento representativo de la demanda laboral online. Se debe tener en cuenta además, que se muestran los resultados en base a sólo dos portales relevados, por lo que la representatividad de los datos irá mejorando a medida que se integren más portales relevados a la elaboración del índice.

No obstante esto, se puede observar que la búsqueda de trabajadores vía web se comporta de manera aproximadamente similar, en este último año,

que la efectuada vía avisos clasificados en diarios impresos (relevados por el índice CPCE). La misma parece haber cortado la tendencia de caída durante el segundo trimestre, por lo que en julio acusó una caída interanual del 9,2%, mientras que en el caso de la serie publicada por el CPCE la caída fue del 22,5%.

**Índice de demanda laboral online y CPCE. Resultados preliminares**  
Jul-2013=100



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento propio en Bumeran y ZonaJobs, y CPCE*

En los informes sectoriales subsiguientes, a medida que se avance en el relevamiento y se pueda desarrollar una metodología que combine ambos tipos de datos, se mostraran los resultados obtenidos a través de un nuevo índice de demanda laboral, que refleje tanto el comportamiento de las búsquedas laborales online, como en papel. Esta herramienta permitirá brindar una perspectiva del comportamiento del mercado laboral en el corto plazo.

# **Informe Laboral Sectorial de la Provincia de Córdoba**

## **Segundo informe bimestral**

### **Octubre de 2014**

**Coordinador:**

Gerardo García Oro

**Equipo de trabajo:**

Alejandra Marconi

Valentina Rossetti

Francisco Bullano

Lucia Valsagna

Nicolás Torre

Virginia Maina

Gustavo Diarte

Laura Caullo

## **Informe Laboral Sectorial de la Provincia de Córdoba**

En el marco del Observatorio Laboral llevado adelante por la provincia de Córdoba, a través de la Agencia de Empleo y Formación Profesional, y con el financiamiento del Consejo Federal de Inversiones (CFI), se presenta el segundo informe bimestral Laboral Sectorial.

Este informe tiene como objetivo el monitoreo constante de mercado de trabajo, que surge como una herramienta básica para orientar las políticas públicas en función de las necesidades de la población, apuntando a generar y fomentar las oportunidades para la creación de puestos de trabajo formales y de calidad. Es con este fin que se presenta el Informe Laboral Sectorial, el cual resume y condensa la labor llevada adelante por el Observatorio laboral de la provincia, haciendo hincapié en los diferentes sectores de actividad económica que se desarrollan en Córdoba.

El presente informe presenta un panorama de la evolución del empleo general, la situación por sectores, y las expectativas empresarias, tres aspectos claves que hacen a la toma de decisiones. En una segunda etapa, más detallada y descriptiva, se analizan las características principales del mercado de trabajo, en particular las referidas a materia salarial, empleo no registrado y calificación requerida por el mercado.

En lo que refiere a la tercera sección del informe, la cual se basa en el procesamiento de bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la misma no presenta datos actualizados, ya que aun no se han publicado las bases correspondientes a los primeros dos trimestre de 2014. La actualización de la misma será realizada en el siguiente informe, con fecha de publicación Diciembre de 2014.

## Contenido

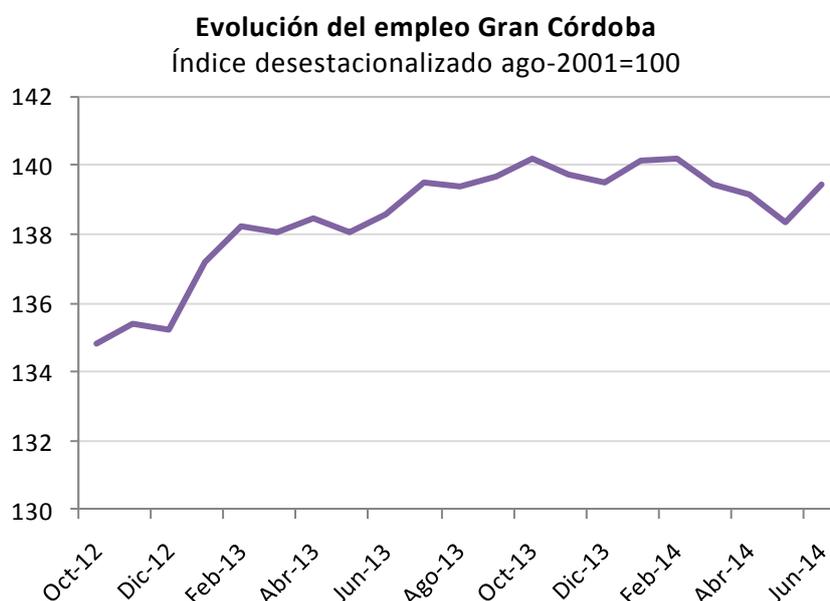
|      |   |    |
|------|---|----|
| 1.   | Perspectivas en el mercado de trabajo .....   | 3  |
| I.   | Evolución reciente del empleo formal privado .....  | 3  |
| II.  | Movilidad de la fuerza laboral.....   | 7  |
| III. | Movimiento laboral en las empresas.....   | 10 |
| IV.  | Perspectivas del mercado laboral desde las empresas .....                                 | 15 |
| 2.   | Comportamiento de indicadores agregados del empleo formal                                 | 16 |
| I.   | Composición sectorial del empleo.....   | 16 |
| II.  | Ingresos laborales.....   | 23 |
| 3.   | Informalidad y Precariedad laboral, y diferencias salariales entre<br>trabajadores.....   | 30 |
| I.   | Precariedad laboral por calificación del trabajador, tamaño de<br>empresa y sector .....  | 35 |
| II.  | Informalidad laboral por calificación del trabajador, tamaño de<br>empresa y sector ..... | 40 |
| III. | Diferencias salariales por calificación del trabajador y tamaño<br>de empresa .....       | 45 |
| 4.   | Seguimiento de demanda laboral en Córdoba .....   | 49 |

## 1. Perspectivas en el mercado de trabajo

En esta sección se realiza un análisis de las principales variables que aproximan la evolución del mercado de trabajo, aunque con la restricción que pertenecen a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Esta encuesta releva las empresas de 10 o más trabajadores en 8 aglomerados urbanos del país, cubriendo así el 67% del empleo registrado en empresas privadas, excluyendo el sector primario. Atentos al objetivo y alcance del informe, en este caso se toma como unidad de análisis al Gran Córdoba.

### I. Evolución reciente del empleo formal privado

En lo que respecta a la evolución del empleo privado en el Gran Córdoba, en términos desestacionalizados, esta variable muestra una leve mejora en junio, respecto al primer trimestre del año. A junio del 2014 la variable muestra un crecimiento del 0,6% respecto al mismo mes del año anterior, con lo que acumula un crecimiento de 1% en el primer semestre.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

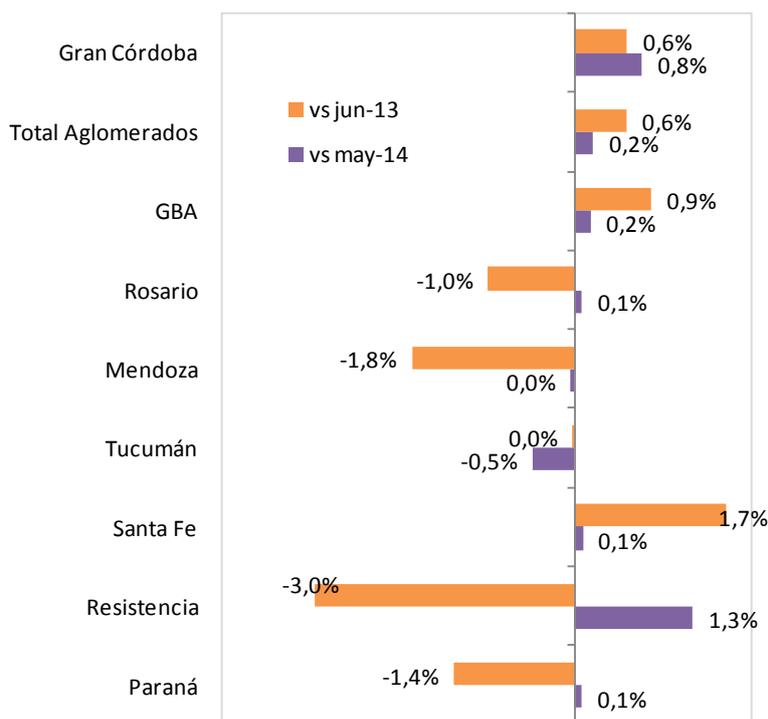
Como se vio anteriormente, se repite la situación del primer trimestre del año, por lo que en términos interanuales la situación del Gran Córdoba se muestra algo paralizada, con un aumento del empleo formal de sólo 0,6%

respecto a junio del 2013. Por otro lado, en la variación mensual respecto al mes inmediato anterior (mayo), se observa un crecimiento del 0,8%.

En mejor situación se encuentra Resistencia, con un crecimiento mensual del 1,3%, la más alta del país; aunque en términos interanuales también se destaca a nivel país, pero por su caída respecto a junio de 2013, que alcanza el -3%. Santa Fe, en el otro extremo, acusa un crecimiento del 1,7% anual en el empleo privado, siempre según datos relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales.

A grandes rasgos, se observa un incipiente crecimiento mensual a fines de la primera mitad del año, en los aglomerados relevados, mientras que algunos aun continúan decreciendo en términos interanuales.

**Evolución reciente del empleo en principales aglomerados del país**  
Variación interanual e intermensual. Desestacionalizado



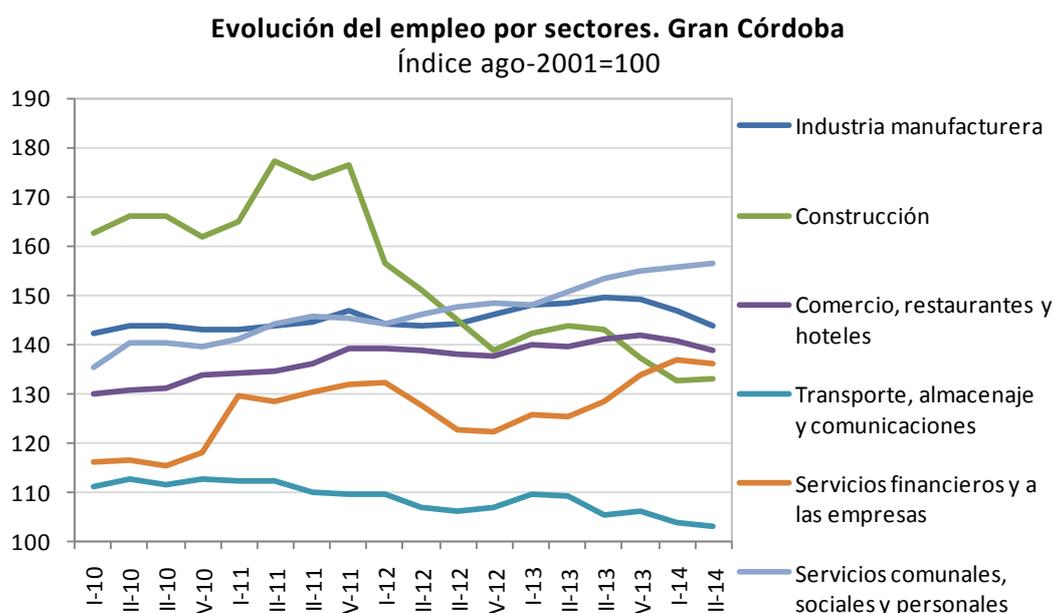
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Si se analiza con más detalle la evolución del empleo privado según principales sectores de actividad, se observa que en lo que respecta al Gran Córdoba, la Industria Manufacturera y Comercio y otros, han afrontado una

fuerte desaceleración durante el segundo trimestre del 2014, particularmente en el primer caso. Durante el trimestre analizado la Industria muestra una caída de -2,9%, mientras que el Comercio lo hizo en un -0,4%. De comportamiento similar, pero mas acentuado, se encuentra Transporte y otros, el cual muestra una leve tendencia decreciente, habiendo sufrido en el trimestre analizado una caída de 5,5%, por segundo trimestre consecutivo.

El rubro Construcción, al igual que en el resto del país, muestra niveles de empleo más bajos a los registrados en 2011. La tendencia negativa iniciada en 2012 parece acentuarse continuar en este segundo trimestre, con una caída del 7,6%.

Por último, el rubro Servicios financieros fue el de mayor crecimiento en el trimestre, con un aumento del 8,6%, continuando con la tendencia ascendente que verifica desde mediados de 2012.

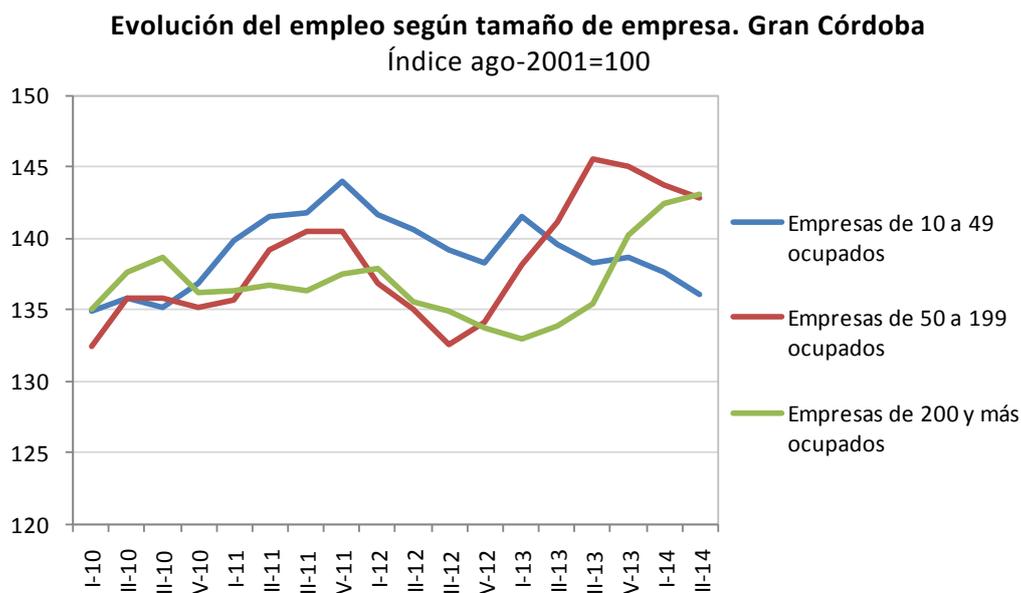


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Si analizamos la evolución del empleo según el tamaño de la empresa, vemos que si bien tanto las medianas como las grandes mostraban en 2013 una clara tendencia creciente, hacia el segundo trimestre de 2014 las medianas empiezan a ver afectados sus niveles de empleo. Así, mientras las más grandes (más de 200 empleados) crecieron un 6,9% durante el trimestre analizado, las medianas (entre 50 y 199 trabajadores) lo hicieron en un 1,3%.

De esta forma se comienza a dibujar la tendencia de disminución del crecimiento del empleo entre las empresas medianas, iniciada en el primer trimestre.

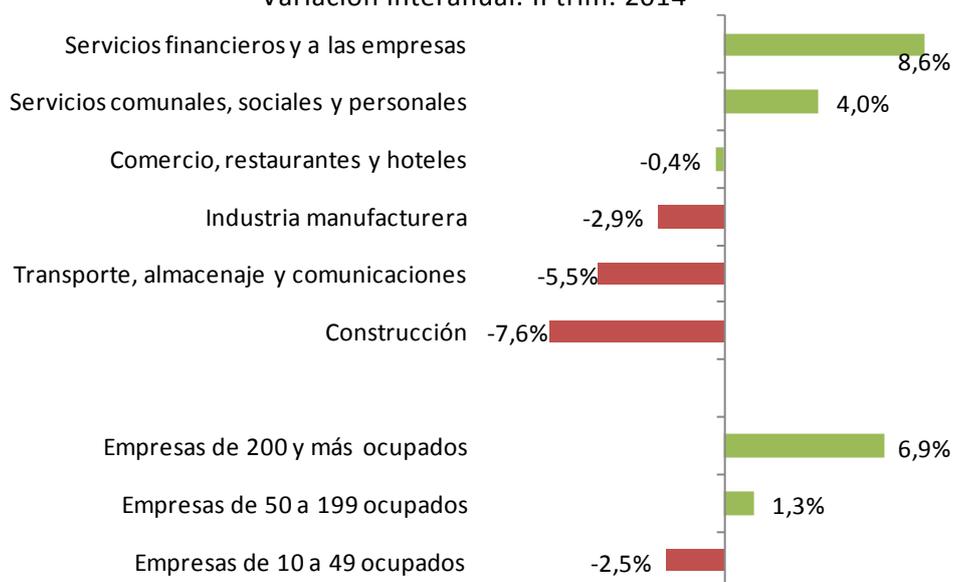
Por otro lado, las pequeñas empresas han mostrado una tendencia decreciente en el último año, cayendo un 2,5% en el segundo trimestre de este año.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

A continuación se muestra un resumen de las tasas de variación interanual en el último trimestre disponible, por sector de actividad y tamaño de empresa.

**Evolución reciente del empleo por sector y según tamaño de empresa. Gran Córdoba**  
Variación interanual. II trim. 2014



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

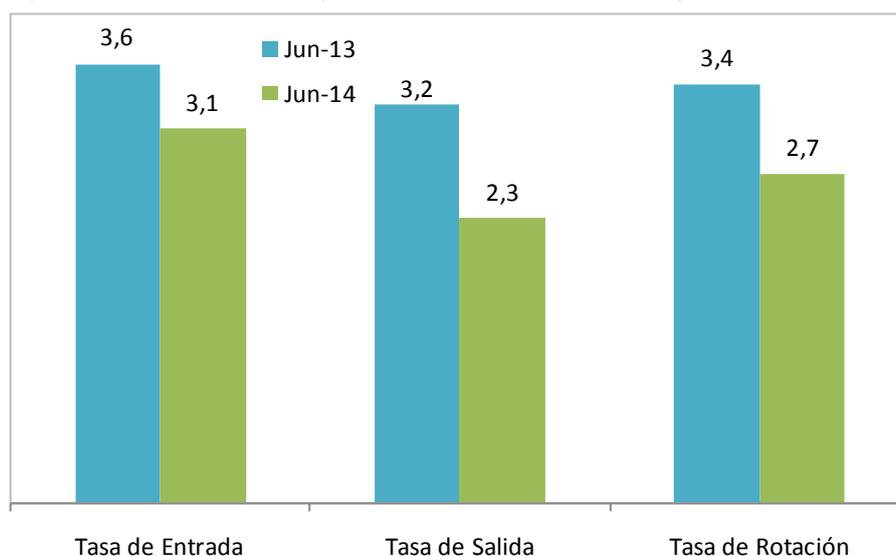
## II. Movilidad de la fuerza laboral

La movilidad de trabajadores que tienen las empresas se configura como una variable importante para analizar los cambios que se van dando en el mercado laboral. Para junio de 2014, las tres principales tasas de movilidad en el total de aglomerados relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales elaborada por el Ministerio de Trabajo rondan el 2%, con una tasa de entrada apenas por encima de la salida.

Mientras tanto, en el Gran Córdoba estas tasas resultan superiores en el mes analizado, y son actualmente más bajas que las observadas un año atrás. Así, la tasa de rotación, que es la medida en que las empresas reemplazan (ya sea por decisión propia o del trabajador) a sus empleados, se encuentra en un 2,7% para el sexto mes de 2014, 0,7 puntos porcentuales menos que para el mismo periodo de 2013. Las tasas de entrada y salida fueron, en el periodo analizado, de 3,1% y 2,3% respectivamente, señalando un aumento en los puestos de trabajo, y en ambos casos son menores que en el mismo mes de 2013 (3,6% y 3,2%).

### Principales tasas de movilidad. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



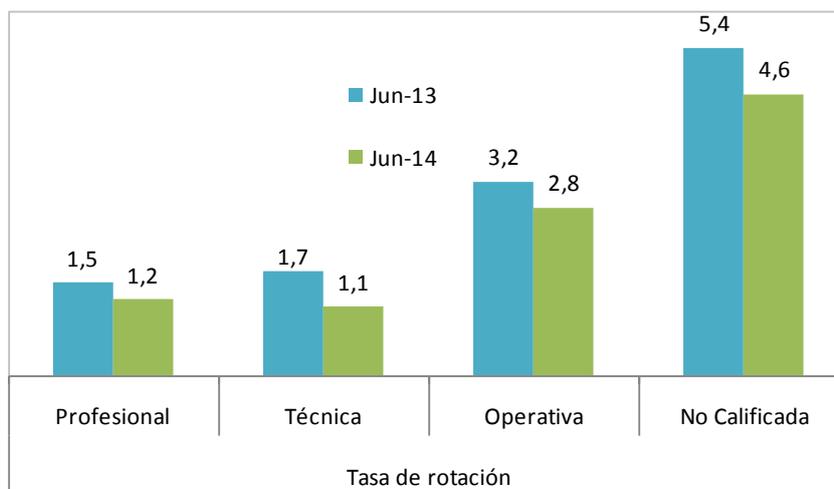
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Sin embargo, para tener un panorama más descriptivo de la situación laboral del Gran Córdoba se muestran a continuación las tasas mencionadas anteriormente, pero abiertas de manera tal de ver la movilidad según la calificación del trabajador.

Podemos ver que la tasa de rotación para trabajadores no calificados es sustancialmente superior que en el resto de las categorías, característica que se mantiene para el resto de las tasas de movilidad. En este caso podemos ver que la misma es menor respecto a un año atrás, en junio de 2013, ubicándose en 4,6%, pero es también 1 pp superior a la rotación relevada en marzo de este año. El porcentaje más bajo para junio de 2014 lo detentan los técnicos (1,1%), lo que implica una disminución respecto a marzo de 2014, seguidos muy de cerca por los profesionales (1,2%). Finalmente, la tasa de rotación entre los operarios es de 2,8%.

### Tasa de rotación según calificación del trabajador. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



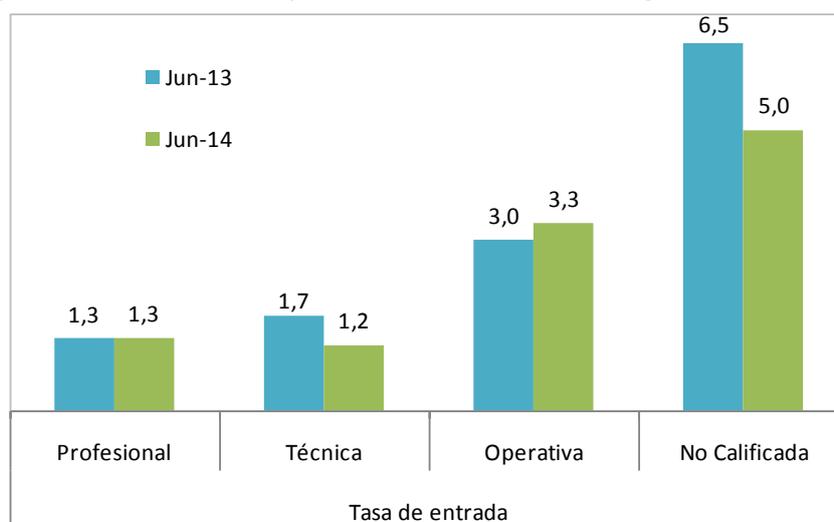
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Respecto a la tasa de entrada, el comportamiento es similar al descrito para la tasa de rotación, siendo los trabajadores no calificados los que cuentan con la tasa más alta, seguidos de los operarios. Estos últimos, a su vez se encuentran con una tasa de entrada 0,3 pp mayor que la verificada en junio de 2013.

La mayor diferencia respecto a junio del año anterior la detentan los trabajadores no calificados, cuya tasa de entrada ha disminuido en 1,5 pp.

### Tasa de entrada según calificación del trabajador. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible

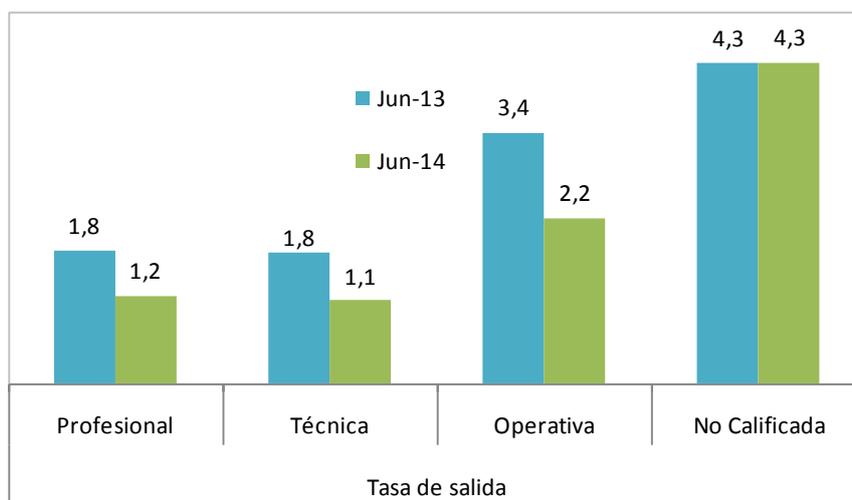


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Si bien el patrón de comportamiento se repite en la última tasa analizada, la de salida, en este caso se observa que la tasa de salida se ha mantenido constante para los trabajadores no calificados. Para estos trabajadores, y los operarios, la tasa de entrada es mayor a la de salida para el periodo analizado, mientras que la de técnicos y profesionales son similares.

**Tasa de salida según calificación del trabajador. Gran Córdoba**

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

**III. Movimiento laboral en las empresas**

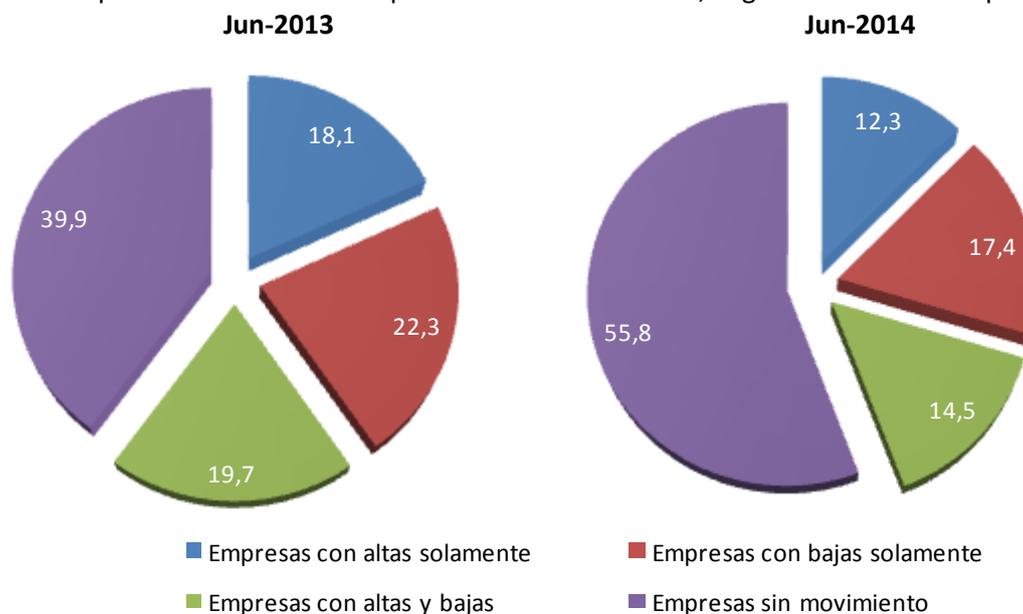
Analizar los movimientos laborales desde la perspectiva de las empresas, puede ayudar a estimar el comportamiento del mercado de trabajo en el corto plazo, dado que estas son las principales creadoras de demanda de trabajadores. Para ello se muestran los resultados de la Encuesta de Indicadores Laborales, para el Gran Córdoba.

En el gráfico siguiente se puede observar que las empresas sin movimiento de trabajadores alcanzan el 56%, superior a la situación observada un año atrás, en junio de 2013 (44%). La situación inversa ocurre con las empresas con bajas solamente, las cuales rondan el 17%, unos 5 pp inferiores a la situación verificada un año atrás. Asimismo, se verifica una reducción de 6pp en la cantidad de empresas con altas solamente, ubicándose en 12,3%.

Si bien la cantidad de empresas con solo bajas es superior a las que sólo tienen altas, el efecto neto en el mercado de trabajo no se puede inferir directamente, debido a la falta de información de la magnitud de ambas variables.

### Empresas con movimiento laboral. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

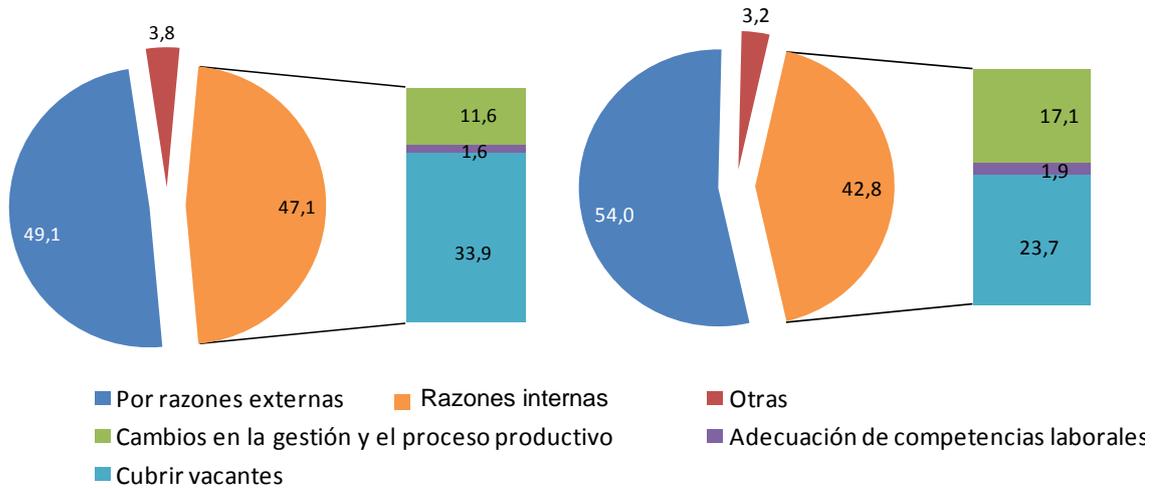
En un análisis más detallado, los motivos de las altas en las empresas encuestadas se muestran a continuación. En primer lugar se observa un leve incremento de las altas por razones externas<sup>1</sup> a la empresa, ubicándose en junio de 2014 en 54%, mientras que las altas por motivos internos<sup>2</sup> han disminuido en proporción similar. Dentro de esta última, el motivo de mayor importancia es el que hace referencia a “cubrir vacantes”, aunque con 23,7%, en junio de este año, en comparación con el 34% de altas por este motivo que se observaba en junio de 2013. Por otro lado, se observa un incremento de altas por cambios en la gestión y el proceso productivo (de 11,6% a 17,1%).

<sup>1</sup> Incluye las incorporaciones de personal ocasionadas por aumento de la demanda de bienes y/o servicios que produce la empresa.

<sup>2</sup> Incluye las incorporaciones motivadas por: "Reorganización del proceso productivo", "Incorporación de nuevas máquinas y/o equipos", "Cambios organizativos en la gestión de la empresa", "Subcontratación de otra empresa", "Adecuación de competencias laborales", "Cubrir vacantes" y "Razones disciplinarias".

### Motivo de altas. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible  
**Jun-2013** **Jun-2014**

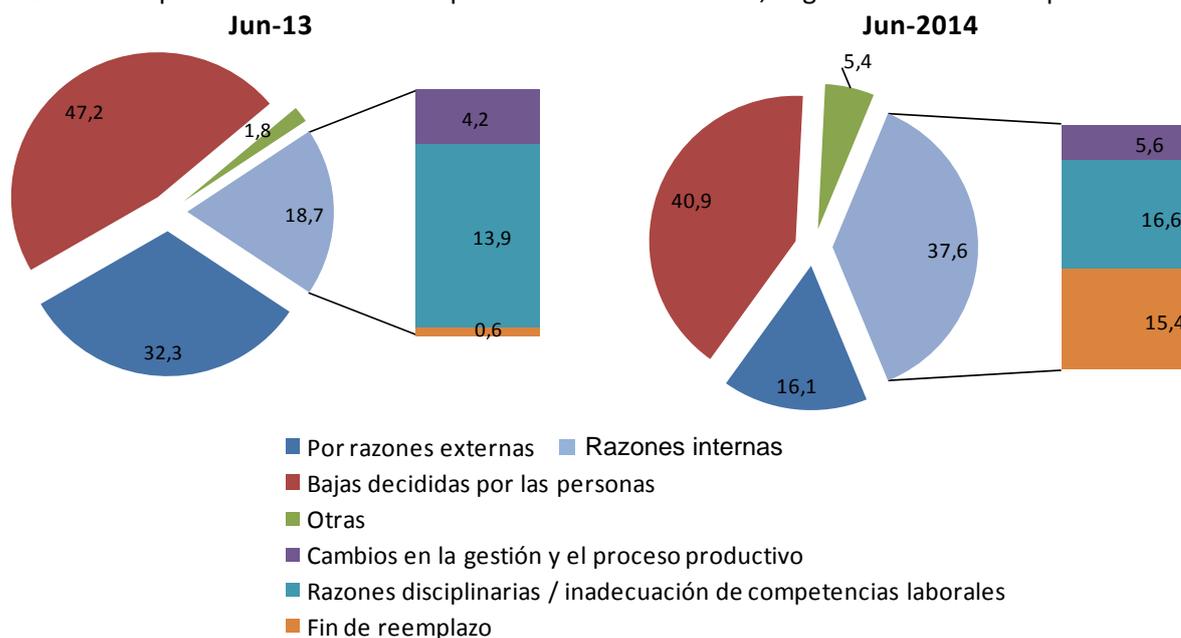


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

En cuanto al motivo de las bajas, a junio de 2014 ha disminuido el porcentaje de bajas decididas por las personas, ubicándose en 40,9% (casi 7 pp menos que en junio de 2013) y han aumentado las decididas por la empresa. Dentro de estas últimas, el mayor porcentaje (37,6%) hace referencia a motivos internos a la empresa, lo que implica un incremento en la incidencia de este motivo respecto a un año atrás en 10pp. Este aumento se ve principalmente justificado por el incremento de las bajas por “fin de reemplazo”, las cuales pasaron de 0,6% en junio de 2013 a 15,4% en este año. De esta forma, las bajas por razones externas a la empresa se han reducido a la mitad, representando actualmente el 16%.

### Motivo de bajas. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



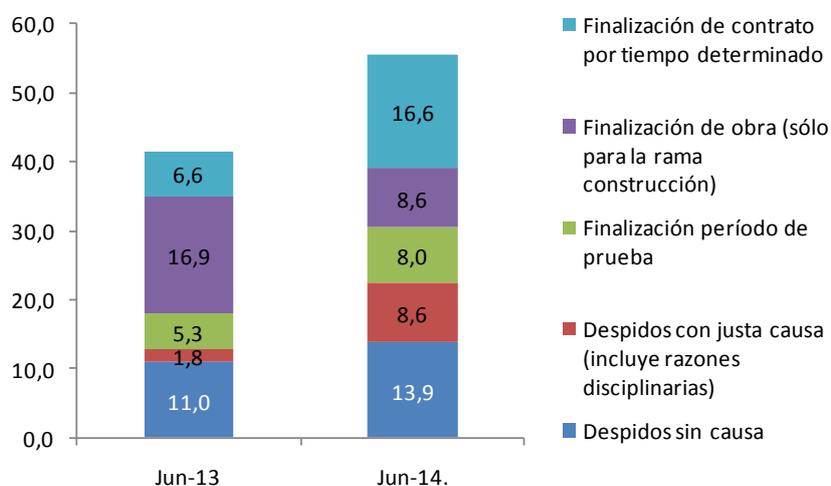
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

En el caso de las bajas decididas por la empresa, en junio de 2013 el 17% estaba relacionado con finalización de obras en el caso de la construcción, mientras que en el mismo mes de 2014, este motivo se ha reducido al 8,6%, equiparando a los despidos por justa causa. Por otro lado, en la actualidad el principal motivo de baja es por finalización de contrato (16,6%), seguido de los despidos sin causa (13,9%).

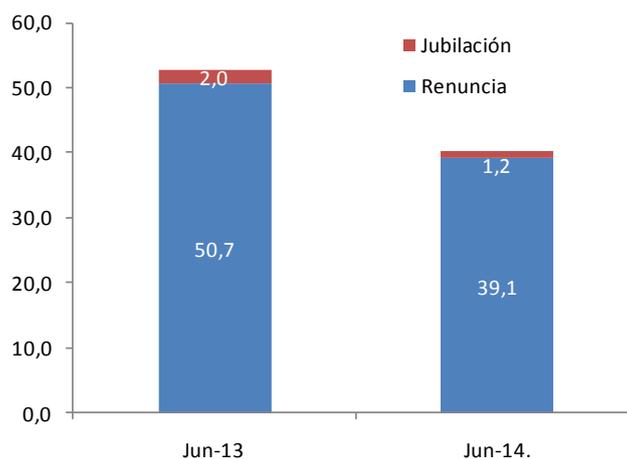
### Modalidad legal de las bajas. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible

#### Bajas Decididas por la Empresa



#### Bajas Decididas por el Trabajador



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

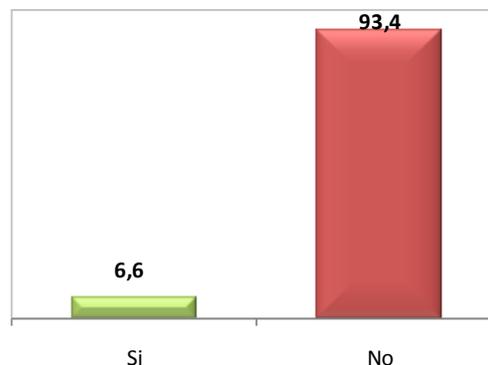
Lo que muestra el gráfico anterior es que entre junio de 2013 y el mismo mes de 2014, las bajas decididas por el trabajador han disminuido su proporción, de 53% a 41%. Al mismo tiempo la proporción de bajas decidida por la empresa se ha incrementado, dando cuenta de que el 2014 se ha tomado con cautela por parte de los trabajadores, y priman los ajustes por parte de los empleadores.

#### IV. Perspectivas del mercado laboral desde las empresas

A junio de 2014, el 6,6% de las empresas relevadas por la Encuesta de Indicadores Laborales contaba con puestos de trabajo vacantes, 5 pp menos que para el mismo mes del año anterior.

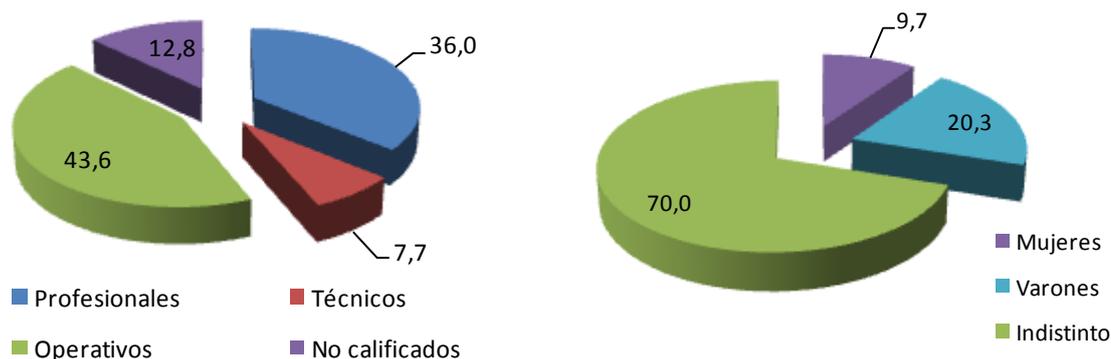
De estos puestos vacantes, el 43,6% correspondía a la búsqueda de trabajadores para puestos operativos, mientras que un 36% debían ser cubiertos por profesionales.

Porcentaje de empresas con puestos vacantes. Junio 2014



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Min Trabajo.

Características de los puestos vacantes. Junio 2014



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Min Trabajo

Para el análisis de la situación a futuro es de gran importancia analizar que esperan las empresas que pase en el corto plazo respecto a la cantidad de empleados. En este sentido, la gran mayoría considera que la dotación se mantendrá constante (89,7%), mientras que el 5% tiene en sus planes reducir personal, porcentaje similar que para el mismo mes de 2013 (4%).



*Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Min Trabajo*

## 2. Comportamiento de indicadores agregados del empleo formal

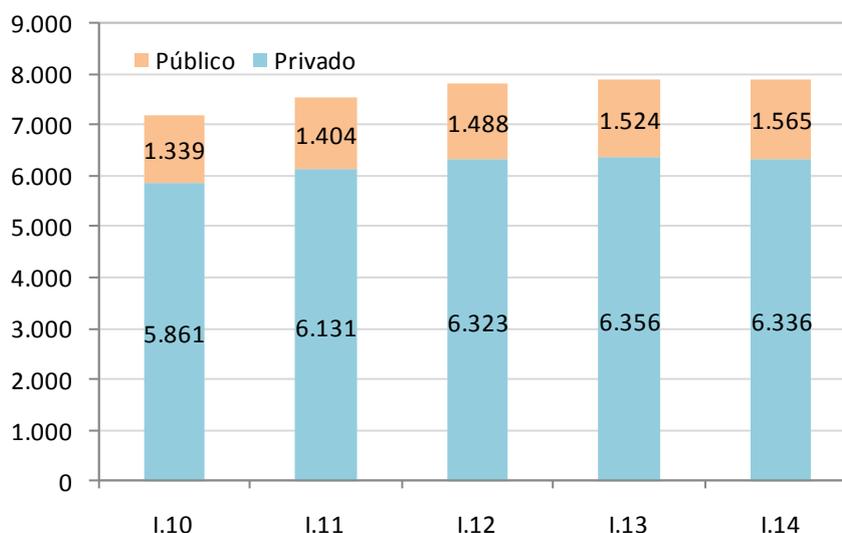
A continuación se muestran los principales indicadores del empleo formal, realizando un análisis para la totalidad de la provincia de Córdoba y por sectores productivos.

### I. Composición sectorial del empleo

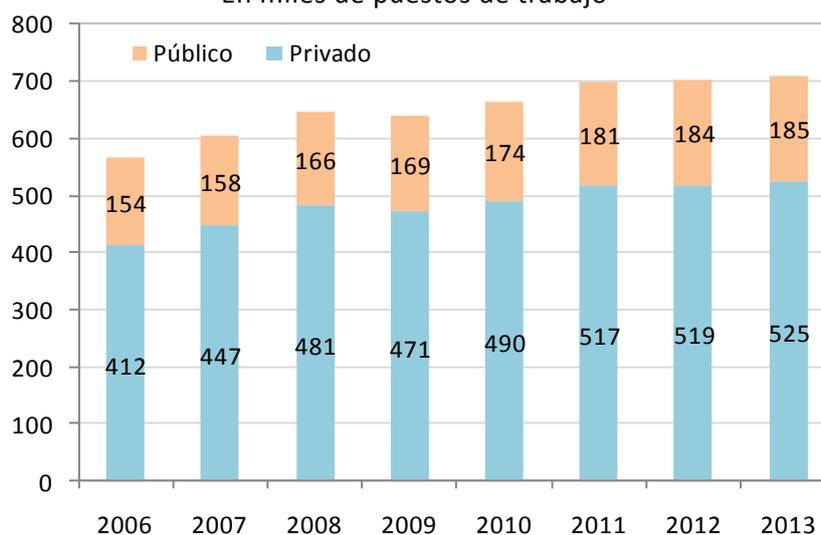
En primer lugar, se observa que a nivel país, si bien el empleo formal total ha ido creciendo en los últimos 4 años, los puestos de trabajo en el sector público los han hecho a mayor velocidad, con una tasa promedio del 4% anual promedio, mientras que el sector privado lo ha hecho al 2%. De esta forma, al primer trimestre de 2014, los puestos totales formales alcanzan los 7,9 millones, siendo un 80% del sector privado (6,3 millones) y un 20% públicos (1,56 millones).

Por otro lado, en la provincia de Córdoba, la proporción de empleados públicos respecto al total de trabajadores registrados es algo superior que en el total del país, llegando a 26%. Sin embargo, tomando un periodo de 5 años, al igual que en el caso anterior, aunque esta vez entre 2009 y 2013, debido a la disponibilidad de datos, la tasa de crecimiento promedio de la cantidad de empleados públicos ha sido menor que a nivel nacional (2,3%), aunque muy similar a la tasa verificada para el sector privado, del 2,7%.

**Composición del empleo según sector. Total nacional**  
En miles de puestos de trabajo



**Composición del empleo según sector. Prov. de Córdoba**  
En miles de puestos de trabajo



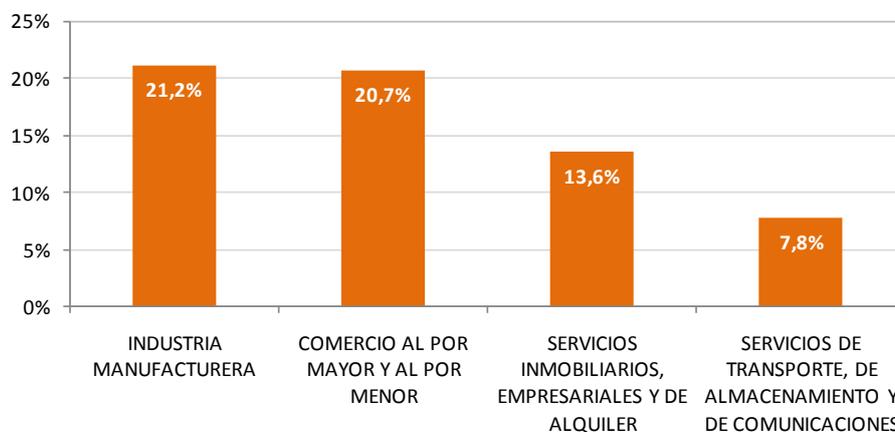
Fuente: Elaboración propia en base a Mecon-SIPA, Caja de Jubilaciones de Córdoba y Min. de Trabajo

A continuación se muestra la composición del empleo formal privado por sectores de actividad en la provincia de Córdoba, y para el total nacional.

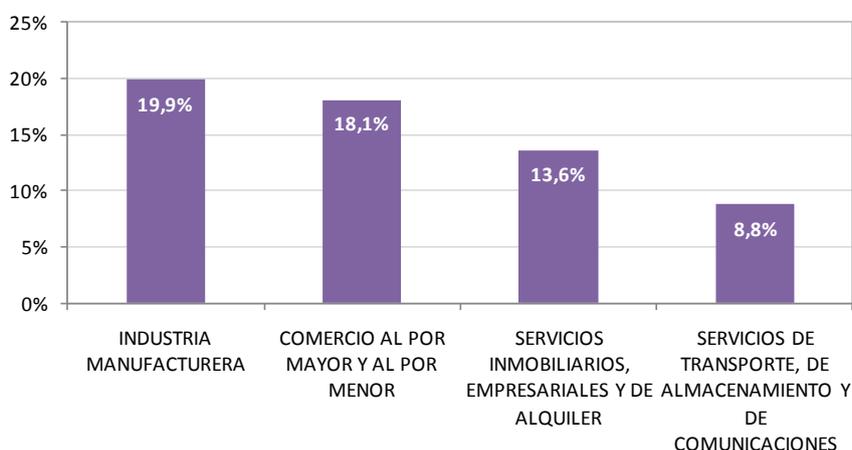
La composición en ambos casos no ha tenido una variación significativa respecto al mismo periodo del año anterior. Tanto a nivel provincial como nacional, el principal generador de puestos de trabajo privados es el sector Manufacturero, con 21,2% en Córdoba y 19,9% a nivel nacional, siguiéndoles

en importancia el Comercio, los Servicios Inmobiliarios y los Servicios de Transporte, siendo este último 1 pp más importante a nivel nacional.

**Principales sectores generadores de empleo privado. Córdoba. I 2014**



**Principales sectores generadores de empleo privado. Total País. I 2014**



*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

En cuanto a la variación interanual de los puestos de trabajos privados, tanto el nivel nacional como provincial mostró un estancamiento, de -0,2% y 0,1% respectivamente. En Córdoba el sector con mayor caída al primer trimestre de 2014 fue Pesca y servicios conexos. Sin embargo, este fuerte salto se encuentra relacionado con la poca cantidad de puestos que ocupa este sector en la provincia (7 trabajadores formales en el periodo analizado). El sector con mayor crecimiento de la provincia fue Servicios de Transporte y otros, con un 3,8%, secundado por Servicios Sociales y de Salud con el 3,6%. Servicios Inmobiliarios y de alquiler fue otro que mostró una marcada caída, del 6,4%. Le siguió el Comercio y Agricultura y otros, ambos con una variación de -1,1%.

Mientras tanto, a nivel nacional el rubro de mayor crecimiento fue Explotación de Minas y canteras, con un 6,4%, seguido del electricidad, Gas y Agua con un 5,2%. En el otro extremo, Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca fue el sector a nivel nacional que registró mayor caída, con -3,4%, al igual que el trimestre anterior. Otros sectores que verificaron una caída fueron Construcción, Servicios Inmobiliarios y Pesca, todos rondando el -1%.

**Empleo privado registrado en Córdoba y total nacional. Composición por sectores y variación interanual**

|  | Córdoba        |             |       |                   | Total País       |             |       |                   |
|--|----------------|-------------|-------|-------------------|------------------|-------------|-------|-------------------|
|  | puestos        | composición |       | var ia<br>puestos | puestos          | composición |       | var ia<br>puestos |
|  |                | I 13        | I 14  |                   |                  | I 13        | I 14  |                   |
| A AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA          | 29.883         | 5,7%        | 5,7%  | -1,1%             | 352.730          | 5,7%        | 5,5%  | -3,4%             |
| B PESCA Y SERVICIOS CONEXOS                            | 7              | 0,0%        | 0,0%  | -41,7%            | 14.236           | 0,2%        | 0,2%  | -1,0%             |
| C EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS                      | 1.732          | 0,3%        | 0,3%  | 2,5%              | 76.279           | 1,1%        | 1,2%  | 6,4%              |
| D INDUSTRIA MANUFACTURERA                              | 111.229        | 20,9%       | 21,2% | 1,2%              | 1.277.645        | 20,0%       | 19,9% | -0,8%             |
| E ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA                             | 7.234          | 1,3%        | 1,4%  | 2,5%              | 65.591           | 1,0%        | 1,0%  | 5,2%              |
| F CONSTRUCCION   | 30.999         | 5,9%        | 5,9%  | -0,8%             | 437.965          | 6,9%        | 6,8%  | -0,8%             |
| G COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR                 | 108.865        | 20,9%       | 20,7% | -1,1%             | 1.165.138        | 18,1%       | 18,1% | 0,3%              |
| H HOTELERIA Y RESTAURANTES                             | 23.459         | 4,4%        | 4,5%  | 0,9%              | 284.080          | 4,4%        | 4,4%  | 0,6%              |
| I SERVICIOS DE TPTE, DE ALM. Y DE COMUNIC.             | 41.024         | 7,5%        | 7,8%  | 3,8%              | 565.477          | 8,7%        | 8,8%  | 1,2%              |
| J INTERMEDIACION FINANCIERA Y OTROS SERV. FINANCIEROS  | 8.936          | 7,1%        | 7,3%  | 2,4%              | 165.754          | 2,6%        | 2,6%  | 0,6%              |
| K SERVICIOS INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER | 71.512         | 14,5%       | 13,6% | -6,4%             | 874.278          | 13,8%       | 13,6% | -1,1%             |
| M ENSEÑANZA  | 38.201         | 7,1%        | 7,3%  | 2,4%              | 433.278          | 6,7%        | 6,7%  | 1,4%              |
| N SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD                        | 23.631         | 4,3%        | 4,5%  | 3,6%              | 300.503          | 4,5%        | 4,7%  | 3,1%              |
| O SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P. | 27.986         | 5,2%        | 5,3%  | 3,3%              | 416.984          | 0,0%        | 0,0%  | 1,3%              |
| <b>TOTAL</b>   | <b>524.754</b> |             |       | <b>-0,2%</b>      | <b>6.429.938</b> |             |       | <b>0,1%</b>       |

*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

### Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba

Teniendo en cuenta los sectores determinados como prioritarios para la provincia de Córdoba, tal como fueron definidos en la primer parte de este Observatorio Laboral, se muestra a continuación la evolución del empleo registrado en el sector Automotriz; Construcción; Electricidad, Gas y Agua; Actividades de Informática (TICs); Textiles y confecciones; y Servicios de hotelería y restaurantes (como variable aproximada de la actividad turística).

A modo de comparar con años anteriores, se muestra en el gráfico la evolución, tomando como referencia el primer trimestre de cada año.

En primer lugar, se observa en el gráfico el sector **hotelería y restaurantes** con una tendencia ascendente. Sin embargo debe tenerse en cuenta que este sector cuenta con una marcada estacionalidad durante el año, cuando el empleo decrece, aumentando en el cuarto trimestre del año y el primero del siguiente, los correspondientes a la temporada fuerte del turismo. Respecto al primer trimestre de 2014, el sector mostró un crecimiento en el empleo de 0,9%, respecto al mismo periodo del año anterior.

El sector **construcción**, se encuentra estancado el los ultimo 3 años, luego del boom de la construcción en 2011. Para inicios del 2014, el sector se estancaba con una variación del -0,8% en términos interanuales.

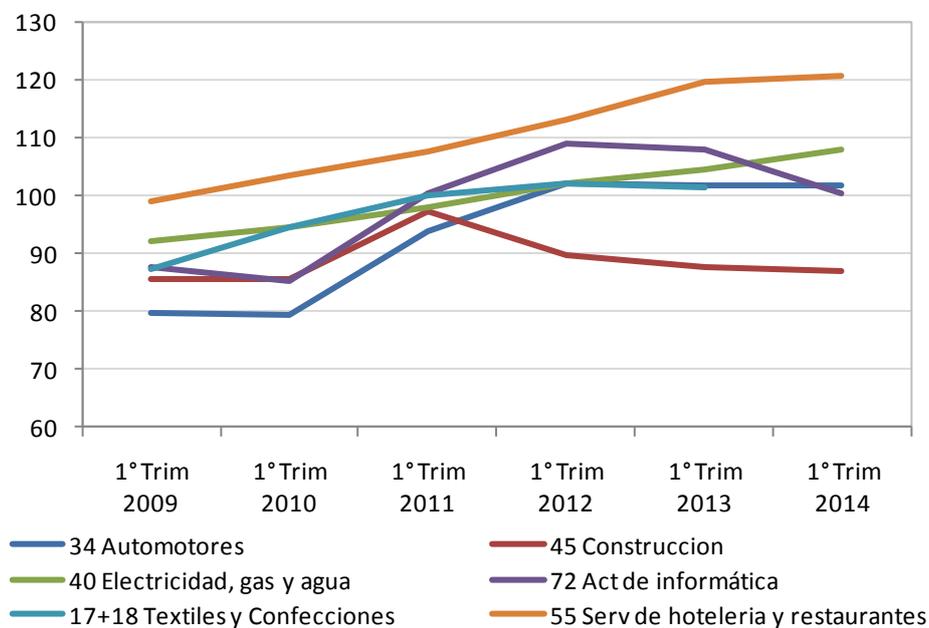
El sector **automotriz** se ha mostrado estancado en los primeros trimestres de los últimos años, en cuanto a nivel de empleo. En el primer trimestre de 2014 el empleo automotriz tuvo una variación del -0,1%. El empleo en el sector **textil y confecciones**, si bien se encuentra en niveles mayores que en 2010, también se muestra estancado en los últimos 2 años, cayendo un 0,5% respecto al primer trimestre de 2013.

Con una tendencia creciente se ubica **electricidad, gas y agua**, que aumentó 3,4% durante el primer trimestre de 2014. Por último, las **actividades informáticas** morigeraron el buen desempeño registrado en 2012, y registraron una notoria caída, del 7,1% en este inicio de año.

En líneas generales, a principios del 2014 el crecimiento en el empleo de estos sectores a perdido el dinamismo que tenía en 2011, ubicándose en bajas tasas de crecimiento.

**Sectores seleccionados: evolución empleo privado registrado. Córdoba**

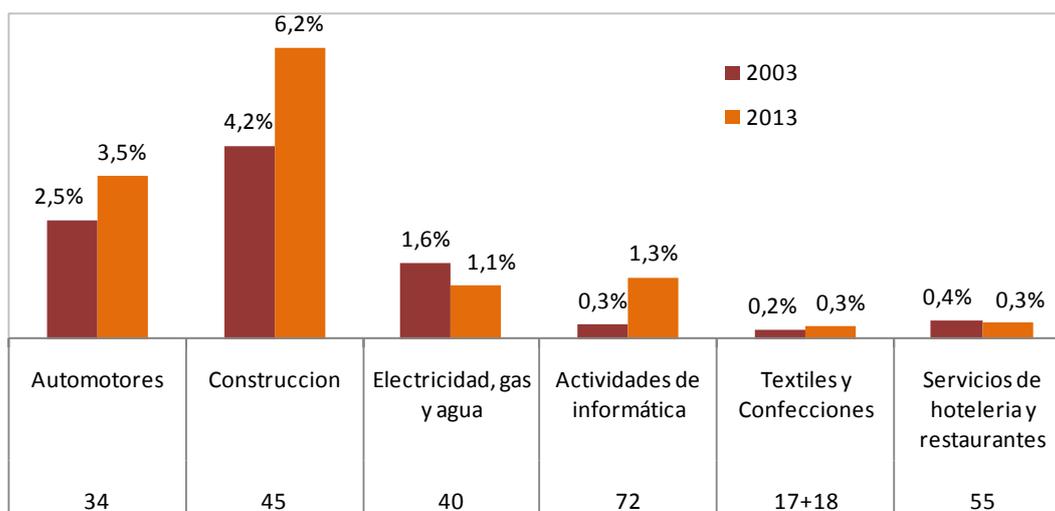
Índice 2011=100. I trimestre



Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo

El gráfico siguiente muestra las participaciones de los sectores seleccionados en el total de empleo privado formal de la provincia. Aunque la participación del sector construcción es el más notorio, al haber aumentado la misma en un 50% en 10 años, hasta 6,2% del empleo total, es de destacar el empleo generado por las actividades de informática, cuya participación en el empleo pasó de 0,3% a 1,3%. El resto de los sectores mantuvieron aproximadamente constante su incidencia en el empleo formal cordobés, aumentando 1 pp en el caso del sector automotriz y cayendo medio punto en el caso de los servicios públicos.

**Sectores seleccionados: participación en empleo privado registrado. Córdoba**  
Índice 2011=100



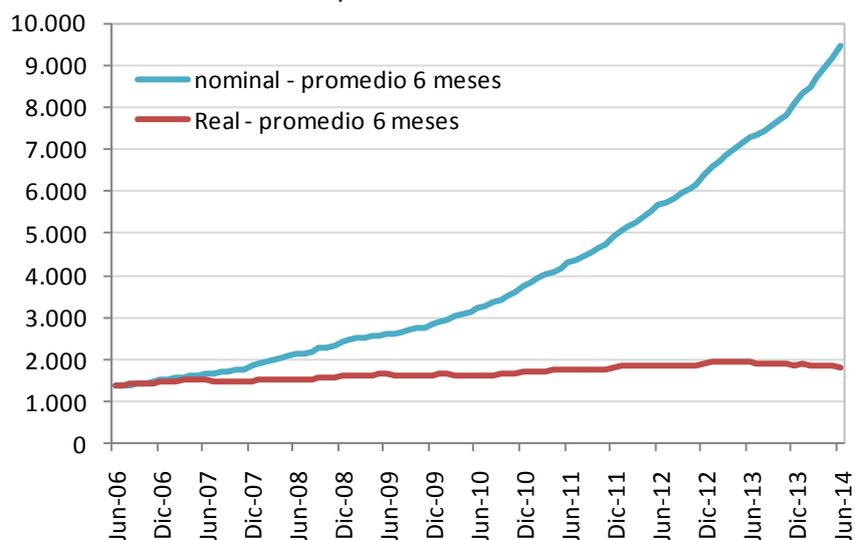
Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo

## II. Ingresos laborales

El siguiente gráfico muestra la evolución de la remuneración privada formal promedio para la provincia de Córdoba. Se presenta la serie en términos nominales y en reales, descontando el efecto de la inflación. Se observa que el salario promedio nominal en la provincia se incrementó un 29,8% en el último año (junio a junio). Sin embargo, si se lo mide en términos reales, el mismo experimentó una caída, de -6,6%, dando cuenta de la pérdida en el poder adquisitivo que han sufrido los salarios durante 2014.

Una situación similar se produce si se analiza la evolución del salario desde el año 2006. Mientras el salario nominal se ha multiplicado casi por siete, si se tiene en cuenta la evolución que los precios de los bienes han tenido en ese periodo, el incremento real del salario ha sido de tan solo un tercio.

**Remuneración promedio formal privada por todo concepto. Córdoba**  
Valores nominales y reales. Promedio móvil 6 meses.



Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo

En el siguiente cuadro se muestran las retribuciones promedio al trabajo en el sector privado, como ingreso para el empleado y como costo para el empleador, de acuerdo a los registros del Sistema Integrado Previsional (SIPA). Para el primer trimestre de 2014, la remuneración bruta promedio del sector privado en la provincia de Córdoba, ascendía a \$8.429, mientras que el neto era de \$7.220. En ambos casos esto significó un aumento del 27% respecto al mismo periodo del año anterior.

Por su parte, si se tiene en cuenta los aportes patronales y demás costos asociados a la retribución del trabajador, el costo salarial promedio ascendió a \$10.467 durante el periodo analizado, verificando una suba similar, del 27,5%.

**Retribuciones promedio al trabajo. Córdoba**

Pesos corrientes

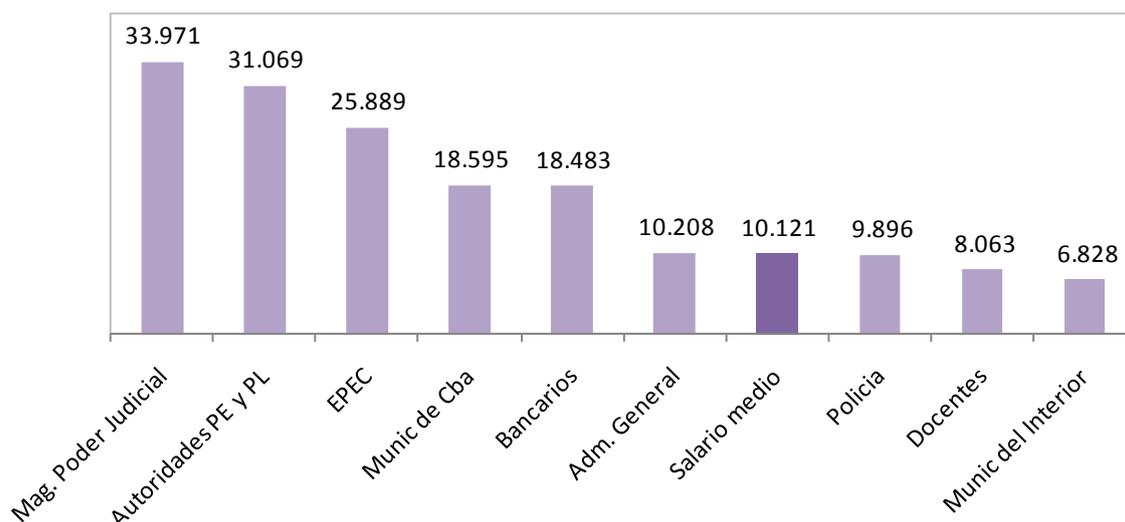
|                                    | I 2013 | I 2014 | var ia |
|------------------------------------|--------|--------|--------|
| <b>Remuneración Total promedio</b> | 6.620  | 8.429  | 27,3%  |
| <b>Remuneración Neta promedio</b>  | 5.681  | 7.220  | 27,1%  |
| <b>Costo Salarial promedio</b>     | 8.211  | 10.467 | 27,5%  |

Fuente: Elaboración propia en base a MECON

En el caso del sector público, la remuneración promedio por sectores se obtiene del informe anual de la Caja de Jubilaciones, por lo que no se cuentan con datos actualizados correspondientes al año 2014. Por este motivo, se reitera el análisis realizado en la edición anterior de este informe, con información a diciembre de 2013.

El salario medio total del sector público se ubicaba en 10.121 pesos a diciembre de 2013. El sector mejor remunerado es el Poder judicial, con un salario medio de \$33.971, incluso por encima de las autoridades del poder ejecutivo y legislativo (\$31.069). En el extremo opuesto se encuentran los agentes municipales del interior de la provincia, con un salario medio de \$6.828

**Remuneración promedio del sector público. Córdoba**  
Valores nominales



*Fuente: Elaboración propia en base al Informe anual de la Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba*

Adicionalmente se puede analizar la retribución total promedio en el sector público, pero deflactando por un índice de precios<sup>3</sup>, para dejar de lado el efecto de la inflación y así poder observar la evolución del salario real.

En el cuadro siguiente se muestra que en términos reales, la mayoría de los salarios correspondiente al sector público de la provincia de Córdoba han caído entre diciembre de 2013 y el mismo periodo del año anterior. La

<sup>3</sup> Para esto se utilizó el IPC publicado por el Congreso de la Nación.

excepción a esto con los dos mayores, correspondientes al Poder judicial y a las autoridades del poder ejecutivo y legislativo. El resultado neto es que el salario total promedio del sector público, descontado el efecto de la inflación sufrió durante 2013 una caída del 4,4%.

**Evolución de la remuneración total real promedio por sectores. Córdoba**

Variación interanual

|                     | <b>Dic-13</b> |
|---------------------|---------------|
| Mag. Poder Judicial | 5,0%          |
| Autoridades PE y PL | 2,6%          |
| EPEC                | -12,5%        |
| Munic de Córdoba    | -1,1%         |
| Bancarios           | -8,3%         |
| Adm. General        | -4,0%         |
| Salario medio       | -4,4%         |
| Policía             | -3,2%         |
| Docentes            | -6,3%         |
| Munic del Interior  | -1,9%         |

*Fuente: Elaboración propia en base al Informe anual de la Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba*

Ahora bien, este mismo análisis se puede realizar para ver la evolución de las remuneraciones correspondientes a los diferentes sectores privados, en este caso con información del Observatorio de Empleo del Ministerio de Trabajo.

Para el segundo trimestre de 2014, el salario total promedio privado en Córdoba había experimentado una caída de 5,8%. Esta situación negativa se replica en todos los sectores de actividad de la provincia.

La actividad que mayor caída verificó en su salario real fue Pesca y servicios conexos; sin embargo este rubro presenta una alta volatilidad tanto en los niveles de empleo como en los ingresos, asociada a la escasa actividad que registra esta actividad, al menos en lo que refiere a empleo formal.

En cuanto al resto, el más afectado fue Hotelería y Restaurantes, con una caída del 11,8%, seguido de Agricultura y otros (-9,8%). Al mismo tiempo, la remuneración en términos reales del sector Manufacturero cayó un 8,9%

durante el segundo trimestre de 2014. Por otra parte, el sector de menor caída fue Intermediación financiera (-1,2%).

**Evolución reciente de la remuneración total real promedio por sectores. Córdoba**

Variación interanual

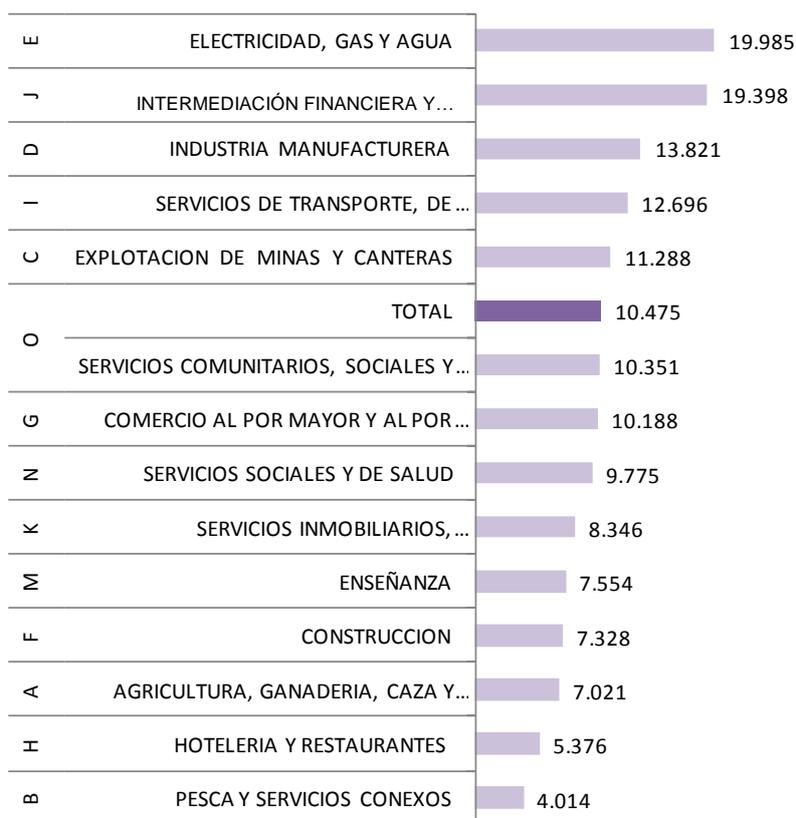
|   |  |              |
|---|--|--------------|
|   |  | <b>II 14</b> |
| A | AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA                    | -9,8%        |
| B | PESCA Y SERVICIOS CONEXOS                                      | -36,5%       |
| C | EXPLORACION DE MINAS Y CANTERAS                                | -5,6%        |
| D | INDUSTRIA MANUFACTURERA  | -8,9%        |
| E | ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA                                       | -5,9%        |
| F | CONSTRUCCION   | -2,2%        |
| G | COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR                           | -3,2%        |
| H | HOTELERIA Y RESTAURANTES                                       | -11,8%       |
| I | SERVICIOS DE TRANSPORTE, DE ALMACENAMIENTO Y DE COMUNICACIONES | -7,9%        |
| J | INTERMEDIACION FINANCIERA Y OTROS SERVICIOS FINANCIEROS        | -1,2%        |
| K | SERVICIOS INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER           | -2,7%        |
| M | ENSEÑANZA  | -4,6%        |
| N | SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD                                  | -8,5%        |
| O | SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P.           | -6,2%        |
|   | <b>TOTAL</b>   | <b>-5,8%</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo e IPC-San Luis*

No obstante este comportamiento, es importante además mostrar una referencia de los niveles en los que se encuentran los salarios promedio en cada sector de actividad, en la provincia.

Así es como las remuneraciones más altas se dan en el rubro Electricidad, gas y agua, llegando a un promedio de \$19.985 durante el segundo trimestre de 2014. En el extremo opuesto de la tabla se encuentra Pesca y servicios conexos, con \$4.041, seguida de Hotelería y restaurantes (\$5.376). Mientras tanto, el promedio total se ubica en \$10.475.

**Remuneración total promedio por sector. Córdoba. II 2014**  
En pesos corrientes

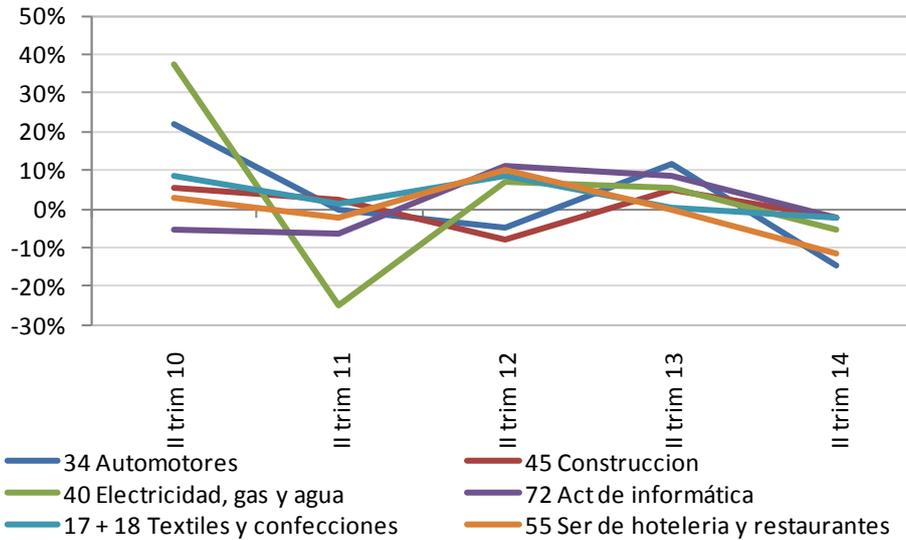


*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

**Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba**

Teniendo en cuenta los sectores productivos detectados como prioritarios en la provincia de Córdoba, a partir del estudio realizado en la primera etapa del Observatorio Laboral, se muestra a continuación la evolución de las remuneraciones en términos reales de estos sectores.

**Sectores seleccionados:  
Remuneración promedio del sector formal privado en términos reales  
Variación interanual**



*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

Vemos que durante el segundo trimestre de 2014, todas las retribuciones a los trabajadores formales privados de los sectores seleccionados verifican una caída. Esto es producto de unas paritarias que se negocian a principio de año y una inflación constante que mina el poder adquisitivo del salario a medida que pasa el tiempo. Sin embargo, algunos sectores se ven más afectados que otros.

Teniendo en cuenta la marca registrada en el segundo trimestre de 2014, el sector Automotriz fue el más afectado, con una caída del salario real del 14,5%. Le siguieron los Servicios de hotelería y restaurantes con -11,8%, mientras que Electricidad, gas y agua, cayó un -5,5%. Los sectores de la Construcción, Servicios informáticos y Textiles y confecciones, mostraron caídas de entre -2,2% y -2,5% respectivamente.

Esto confirma las expectativas planteadas en el informe anterior, a la vez que no mejora el panorama para el resto del año, cuando ya no se negocian paritarias, pero lo precios siguen en aumento.

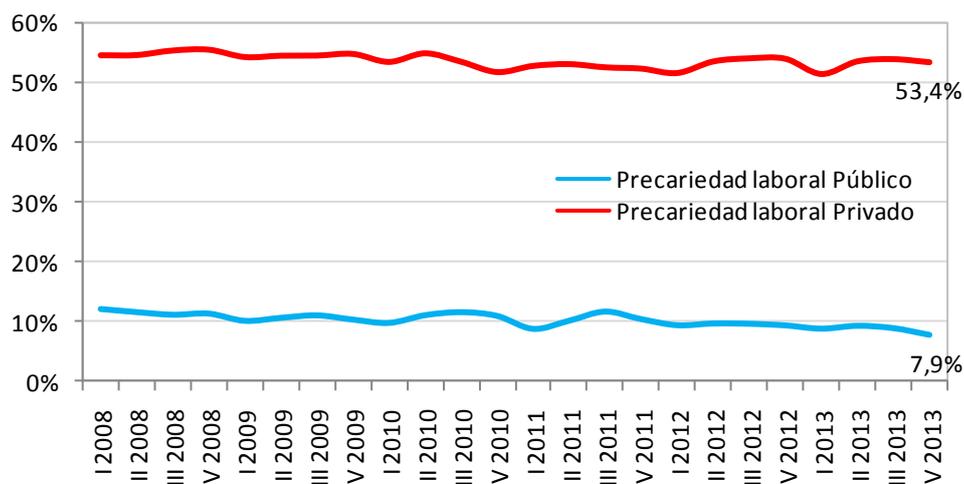
### 3. Informalidad y Precariedad laboral, y diferencias salariales entre trabajadores

*Debido al calendario de publicación de las bases de datos de EPH, la siguiente sección no cuenta con datos actualizados respecto al primer informe sectorial de Agosto de 2014.*

La precariedad e informalidad laboral son indicadores de mayor importancia en el análisis del mercado laboral, principalmente porque muestran que una parte no menor de los puestos de trabajo no se encuentra registrada, y por lo tanto no se reflejan en las estadísticas tradicionales de empleo formal. Por otro lado, esta proporción de trabajadores, tanto precarios como informales, no tiene acceso a los beneficios de un empleo registrado, como aportes jubilatorios, obra social, etc. lo que ubica al empleado en una posición de mayor vulnerabilidad. Además, este tipo de puestos son, en general, los más prescindibles al momento de realizar ajustes laborales.

A nivel nacional, la proporción de trabajadores privados en empleos precarizados (lo que incluye a patrones y cuentapropistas no profesionales con retribuciones por debajo del promedio general, asalariados no registrados y trabajadores sin salarios), alcanza el 53,4% del total de trabajadores. Esta cifra se ha visto reducida desde la crisis de 2001/2002, pero luego ha encontrado un piso del 50% que no le ha sido posible perforar, y por sobre el cual se encuentra, estable, durante los últimos 5 años. La precariedad en el sector público, vinculada fundamentalmente con la incidencia del empleo en condiciones distintas a la prevista en la Ley de Contrato de Trabajo Nacional (incluyendo aquí por ejemplo a los trabajadores monotributistas) se ubica en el 7,9% durante el cuarto trimestre de 2013, mientras que el piso alrededor del cual se encuentra estable en los últimos 10 años es de aproximadamente el 10%.

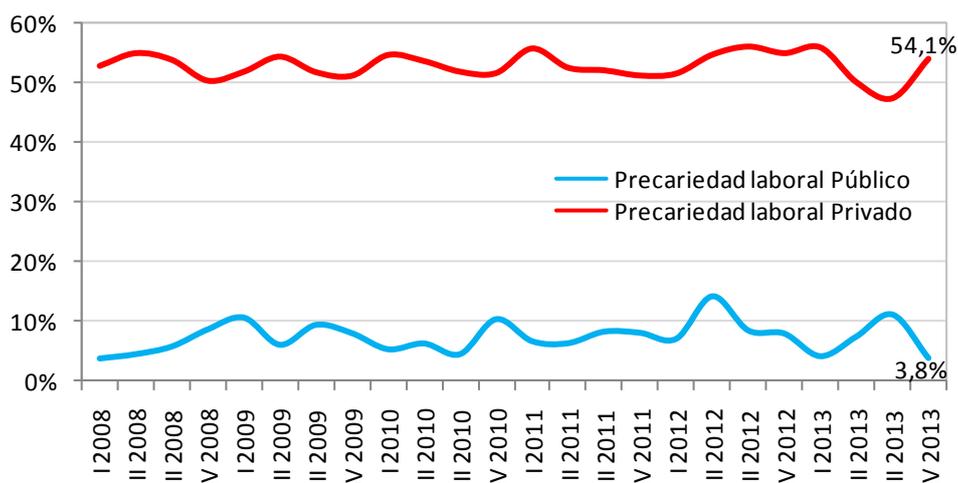
**Precariedad laboral en el Sector público y privado. Total país.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En la provincia de Córdoba la situación no es diferente. Al cuarto trimestre de 2013 la precariedad laboral en el sector privado alcanzaba el 54,1% del total de trabajadores, luego de haber disminuido levemente, por debajo del 50%, durante los dos trimestres anteriores. Respecto al sector público, en el caso de la provincia la precariedad es menos estable que en la nación, y se ubica por debajo del 10%, alcanzando en el último trimestre de 2013 un 3,8%, el registro más bajo de los últimos 5 años.

**Precariedad laboral en el Sector público y privado. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra un resumen de la situación de precariedad laboral tanto a nivel nacional como en la provincia de Córdoba. Se observa que respecto al cuarto trimestre de 2012, la precariedad tanto en el sector público como privado ha disminuido, aunque más notoriamente en el primer caso.

En Córdoba, es destacable que la precariedad entre los trabajadores públicos se ha reducido a la mitad en el lapso considerado.

| <b>Precariedad laboral sobre el total de ocupados</b> |                 |             |             |
|---|-----------------|-------------|-------------|
|   |                 | Nación      | Córdoba     |
| Público   | IV13            | 7.9%        | 3.8%        |
|   | IV12            | 9.5%        | 7.9%        |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-1.6</b> | <b>-4.1</b> |
| Privado   | IV13            | 53.4%       | 54.1%       |
|   | IV12            | 54.0%       | 55.1%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.6</b> | <b>-0.9</b> |

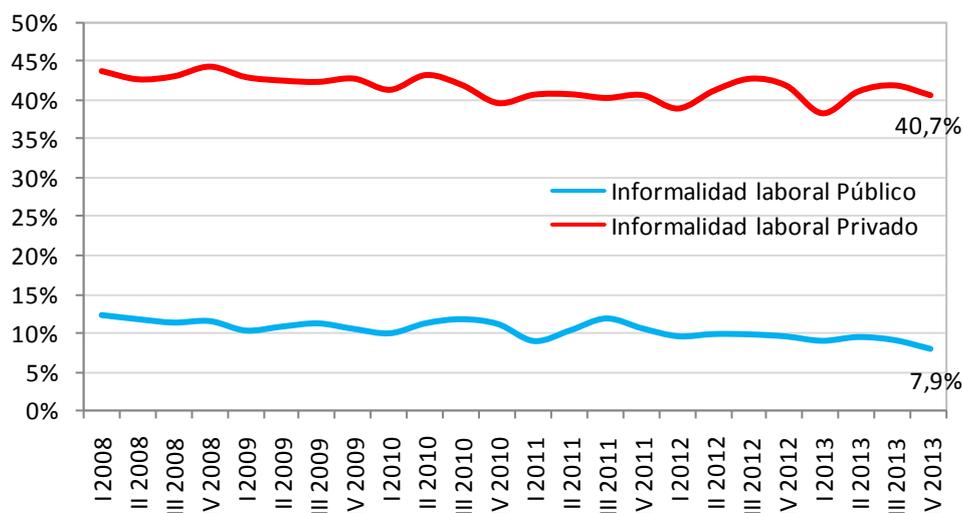
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

La informalidad laboral entre asalariados, por otra parte, hace referencia a los trabajadores en relación de dependencia que no se encuentran registrados por sus empleadores, de manera que no se les efectúan los descuentos previsionales correspondientes.

Si se compara con el total de asalariados, tiene un nivel de incidencia menor que en el caso de la precariedad, al menos en el sector privado. Así es que para este sector, la informalidad era del 40,7% al cuarto trimestre de 2013, habiéndose mantenido entre un 40% y un 45% en los últimos 5 años. En el caso del sector público la informalidad es idéntica a la precariedad, dada la naturaleza de los puestos de trabajo en este sector<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> En el sector público toda la precariedad laboral se materializa en la figura de Asalariados, siempre que estos se encuentran contratados en condiciones diferentes a las estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo Nacional

**Informalidad laboral en el Sector público y privado. Total País.**  
sobre el total de asalariados

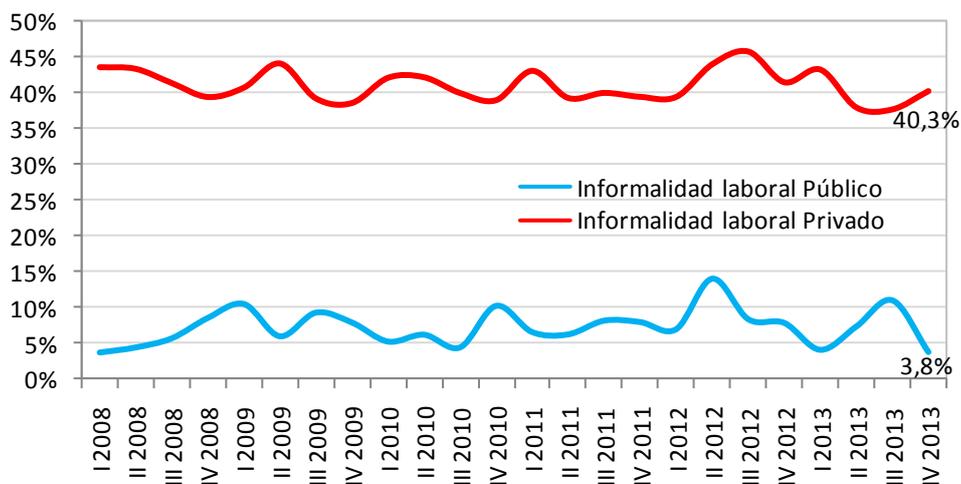


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Para el caso de la provincia de Córdoba, la informalidad sobre el total de asalariados en el sector privado ascendió a 40,3% para el último trimestre de 2013, luego de haber estado levemente por debajo de este guarismo, los dos trimestres anteriores. En general esta variable también oscila entre el 40% y el 45%, al igual que el caso nacional, en los últimos 5 años.

Respecto al sector público, la informalidad sobre los salarios es igual tanto en valor como en comportamiento a la precariedad laboral mostrada anteriormente, lo que la ubica en 3,9% para el cuarto trimestre de 2013.

**Informalidad laboral en el Sector público y privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra el resumen de la informalidad entre asalariados a nivel país y provincia de Córdoba, y la variación que se ha producido entre el periodo analizado (IV 2013) y el mismo trimestre del año anterior. En ambos niveles se destaca que la informalidad en el sector privado se ha reducido levemente, en 1,2 pp.

| Informalidad laboral entre asalariados |                 |             |             |
|--|-----------------|-------------|-------------|
|  |                 | Nación      | Córdoba     |
| Público                                | IV13            | 7,9%        | 3,8%        |
|  | IV12            | 9,5%        | 7,9%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-1,6</b> | <b>-4,1</b> |
| Privado                                | IV13            | 40,7%       | 40,3%       |
|  | IV12            | 41,9%       | 41,5%       |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-1,2</b> | <b>-1,2</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

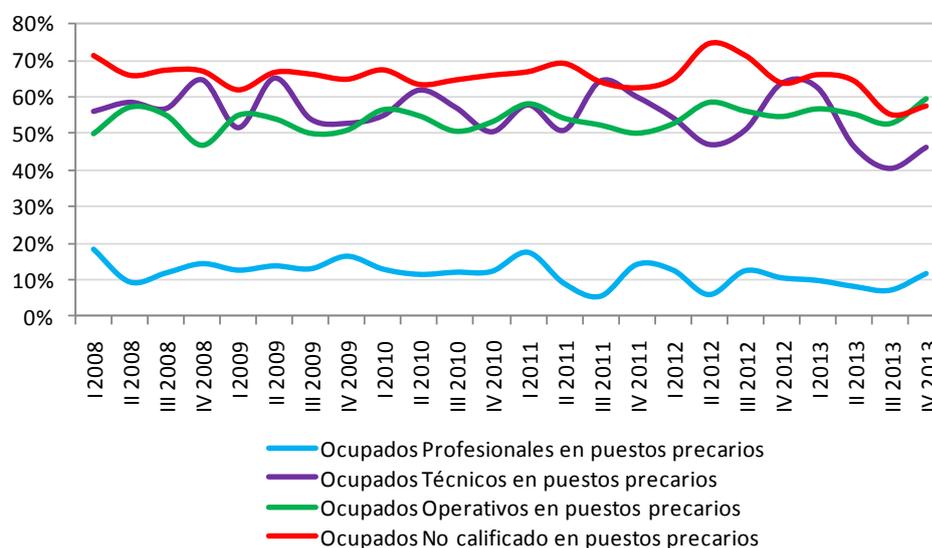
A continuación se presenta un análisis más detallado de precariedad, informalidad y diferencias salariales, de acuerdo a la calificación del trabajador, tamaño de la firma y sector económico en el que se encuentra trabajando.

## I. Precariedad laboral por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector

En el gráfico siguiente se observa la *precariedad entre asalariados por tipo de calificación del trabajador*. En primer lugar se destaca la baja incidencia de trabajadores precarios entre aquellos con calificación profesional, ya que ronda el 10% y en particular, en el cuarto trimestre de 2013, se ubica en un 11,6%.

Los trabajadores con calificaciones inferiores detentan todos un nivel mayor de precariedad, siendo los más afectados los no calificados, encontrándose en general por encima del 60%, aunque para el último trimestre con datos, ascendió al 57,6%. Los trabajadores ubicados en puestos técnicos y operativos se encuentran ambos alrededor del 50% y 60%, notándose en el 2013 una disminución de la precariedad entre técnicos, por lo que a finales de ese año se encuentra en el 46%. Por su parte, los trabajadores operativos se ubican en el último trimestre de 2013 en un 59% de precariedad.

**Precariedad laboral por Calificación del trabajador. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si comparamos la precariedad en el total de trabajadores, por tipo de calificación, existente en Córdoba con el total del país, vemos que en lo que refiere a calificaciones técnicas y operativas, estas cuentan con un nivel similar de precariedad en ambas jurisdicciones. En el caso técnico, tanto en Córdoba

como en el total del país la precariedad ha disminuido respecto al mismo periodo del año anterior (IV trim. 2012), pero la caída es más notable en la provincia, donde fue de casi 18pp. Por otro lado, en los puestos operativos ha habido un incremento entre los dos periodos considerados, que en el caso de Córdoba ha alcanzado casi 5 pp.

| <b>Precariedad laboral entre trabajadores<br/>según calificación requerida en el puesto de trabajo</b> |                 |             |              |
|--|-----------------|-------------|--------------|
|  |                 | Nación      | Córdoba      |
| Profesional  | IV13            | 9,3%        | 11,6%        |
|  | IV12            | 9,1%        | 10,4%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>0,2</b>  | <b>1,2</b>   |
| Técnico  | IV13            | 47,2%       | 46,1%        |
|  | IV12            | 54,9%       | 63,8%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-7,7</b> | <b>-17,7</b> |
| Operativo  | IV13            | 57,1%       | 59,4%        |
|  | IV12            | 54,9%       | 54,6%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>2,2</b>  | <b>4,8</b>   |
| No calificado  | IV13            | 61,7%       | 57,6%        |
|  | IV12            | 65,9%       | 63,8%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-4,2</b> | <b>-6,3</b>  |

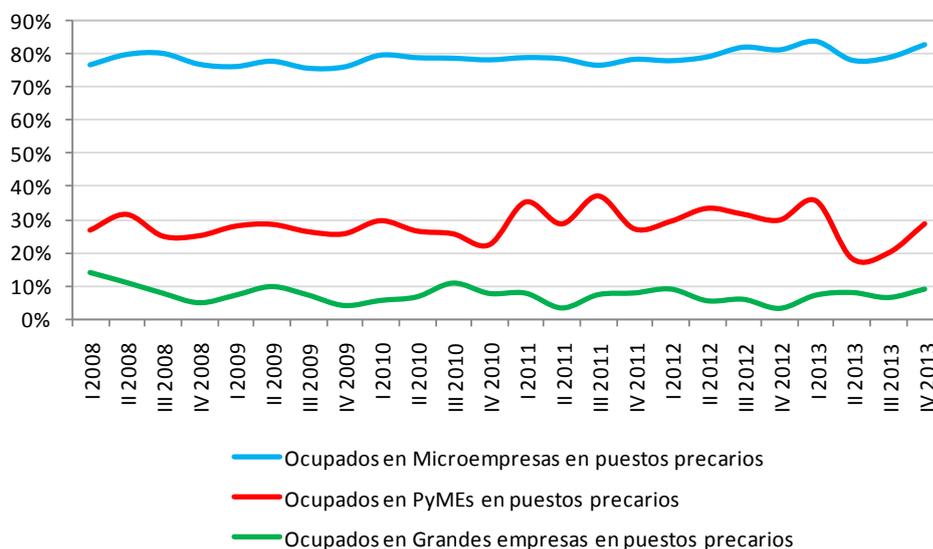
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si ahora analizamos la *precariedad de acuerdo al tamaño de empresa* en la provincia de Córdoba, se observa que el mayor grado lo detentan las microempresas, con un nivel de precariedad del 80% ente sus trabajadores, que se ha mantenido aproximadamente contante en los últimos 5 años. En menor medida le siguen las pequeñas y medianas, que para el cuarto trimestre de 2013 exhibieron un nivel de informalidad del 29%; durante 2013 en nivel de precariedad se redujo sensiblemente, al encontrarse por encima del 30% durante los dos años anteriores, aunque hacia finales de año parecía retomar los niveles previos.

Por último, las grandes empresas son las que menor nivel de precariedad muestran, con 8,8% y con un nivel que se ha mantenido en los últimos 5 años por debajo del 10%. Esta conclusión es lógica, si se tiene en cuenta el grado de exposición que tienen este tipo de empresas, debido a la

magnitud de sus actividades, ante el fisco y los organismos de control, algo que no sucede en las empresas de menor tamaño.

**Precariedad laboral por tamaño de empresa. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra una tabla que resume los datos de informalidad por tamaño de empresa, de la provincia de Córdoba y de la nación en su conjunto. Se observa que tanto en la provincia como en el total del país, la precariedad disminuyó levemente en el caso de las pymes (-1,1 y -1,3 pp respectivamente), mientras que en los otros dos tamaños de empresas se vio incrementada, comparando entre el cuarto trimestre de 2013 y el mismo periodo del año anterior. Se debe destacar además que en el caso de las empresas grandes, el incremento fue más notorio en Córdoba, donde la precariedad laboral aumentó casi 6 pp en el periodo considerado.

**Precariedad laboral entre trabajadores  
por tamaño de empresa**

|              |                 | Nación      | Córdoba     |
|--------------|-----------------|-------------|-------------|
| Microempresa | IV13            | 81,6%       | 82,9%       |
|              | IV12            | 81,5%       | 81,3%       |
|              | <b>var. pp.</b> | <b>0,1</b>  | <b>1,6</b>  |
| PyMEs        | IV13            | 30,7%       | 28,9%       |
|              | IV12            | 32,0%       | 30,0%       |
|              | <b>var. pp.</b> | <b>-1,3</b> | <b>-1,1</b> |
| Grandes      | IV13            | 8,8%        | 8,8%        |

|                 |            |            |
|-----------------|------------|------------|
| IV12            | 8,3%       | 3,0%       |
| <b>var. pp.</b> | <b>0,6</b> | <b>5,8</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

### Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba

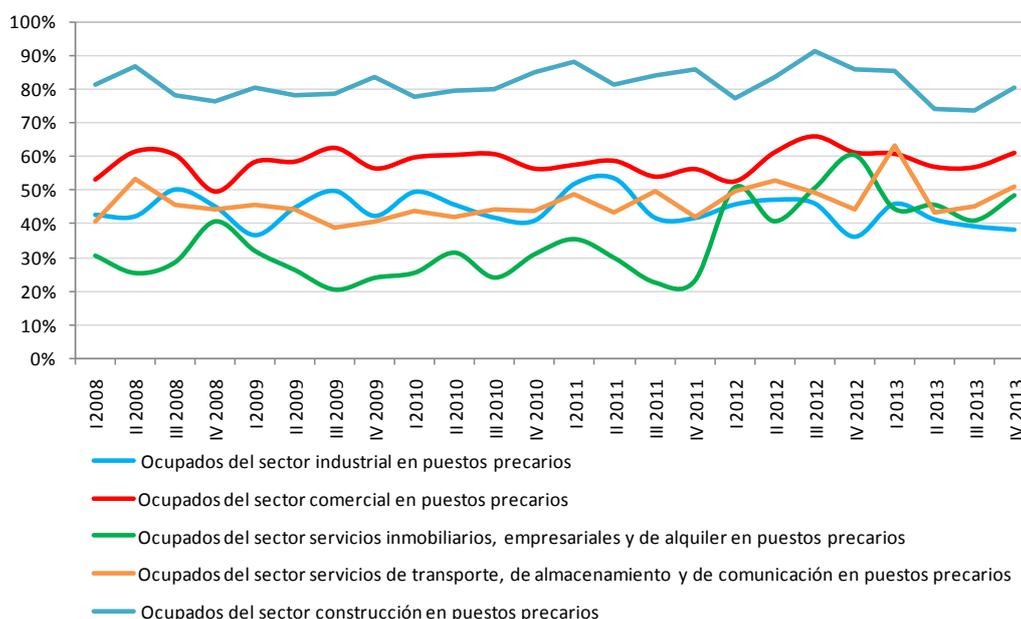
Por último, se analizan los sectores destacados como prioritarios para la provincia de Córdoba, aunque con algunas variaciones, atento a las restricciones metodológicas de la fuente de datos utilizada.

Para el análisis de la informalidad laboral se utilizan datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), publicada por INDEC. La naturaleza de estos datos hace que a mayor detalle de actividad sectorial los resultados vayan perdiendo representatividad de la realidad, por esto, se eligieron sectores más amplios, que contienen a los sectores prioritarios analizados, pero que también pueden incluir otros.

Haciendo esta salvedad, se tiene que el sector que más precariedad acusa entre sus trabajadores es el de la construcción, ubicándose en general por encima del 80%, y que para el cuarto trimestre de 2013 fue del 80,2%. Le sigue el sector comercial, con una precariedad laboral que ronda el 60%, ubicándose para el último dato disponible en 61%. Se destaca que durante los últimos dos años se ha incrementado la precariedad laboral en el sector que hace referencia a servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, pasando de un promedio de 25% a ubicarse por encima del 40%; para el último trimestre de 2013 en nivel era de 49%.

Por últimos los servicios de almacenamiento, transporte y comunicación (donde se ubican las TICs), y la industria, comparten un nivel similar de precariedad, de entre el 40% y el 50%. Para el cuarto trimestre de 2013, los niveles respectivos de ubicaban en 51% y 31%.

**Precariedad laboral en Sectores seleccionados privados. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se presenta un cuadro que resume la precariedad laboral por sector seleccionado, en el total del país y en la provincia de Córdoba. La diferencia más notoria se da en el caso de Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, donde la precariedad laboral en la provincia de Córdoba es casi un 40% superior al promedio registrado en el país. Al mismo tiempo, se destaca que en el mismo rubro la provincia ha tenido la más fuerte reducción de la precariedad, de 12pp. Por otro lado, en el sector construcción se registra el mayor crecimiento de la precariedad laboral a nivel país, aumentando 14,7 pp durante el periodo comparado, mientras que en la provincia se ha mantenido prácticamente constante.

|                                      |                 | <b>Ocupados en empleos precarios</b> |                      |
|--------------------------------------|-----------------|--------------------------------------|----------------------|
|                                      |                 | Total Nacional                       | Provincia de Córdoba |
| Industria Manufacturera              | IV13            | 43,2%                                | 38,2%                |
|                                      | IV12            | 44,8%                                | 36,1%                |
|                                      | <b>var. pp.</b> | <b>-1,6</b>                          | <b>2,1</b>           |
| Comercio al por mayor y al por menor | IV13            | 61,6%                                | 60,9%                |
|                                      | IV12            | 61,3%                                | 61,0%                |
|                                      | <b>var. pp.</b> | <b>0,3</b>                           | <b>-0,1</b>          |

|  |                 |             |              |
|--|-----------------|-------------|--------------|
| Servicios inmobiliarios,<br>empresariales y de alquiler            | IV13            | 35,8%       | 48,4%        |
|  | IV12            | 41,8%       | 60,3%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-6,0</b> | <b>-11,9</b> |
| Servicios de transporte, de<br>almacenamiento y de<br>comunicación | IV13            | 46,4%       | 50,8%        |
|  | IV12            | 46,5%       | 44,3%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-0,1</b> | <b>6,5</b>   |
| Construcción   | IV13            | 80,7%       | 80,2%        |
|  | IV12            | 66,0%       | 79,9%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>14,7</b> | <b>0,3</b>   |

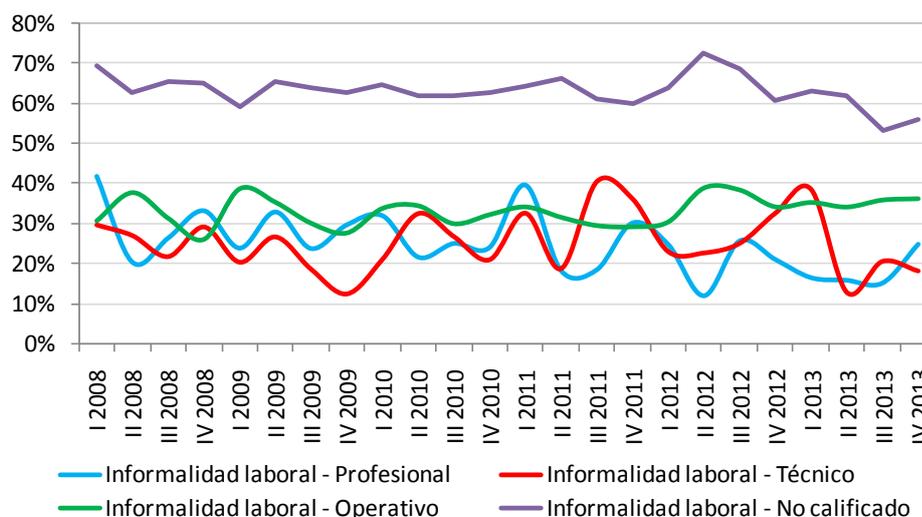
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

## II. Informalidad laboral por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector

Siguiendo la estructura de la sección precedente, se presentan los datos sobre informalidad laboral, por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector. Al final se muestra un cuadro que resume

En el gráfico siguiente se observa la *informalidad entre asalariados por tipo de calificación del trabajador*. Claramente el mayor nivel de informalidad se encuentra entre los trabajadores no calificados, la cual se ubica en el 56% en el cuarto trimestre de 2013, pero que durante los 5 años anteriores se ha ubicado por encima del 60%. En segundo lugar se ubican los puestos operativos, rondando entre el 30% y el 40% de informalidad, y ubicándose en el 36% durante el trimestre analizado. Por último, los trabajadores con calificaciones profesionales y técnicas, muestran niveles de informalidad con altos grados de oscilación, y que en cuarto trimestre de 2013 se ubican en 24,8% y 18% respectivamente.

**Informalidad laboral por Calificación del trabajador. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si comparamos la informalidad entre asalariados, por tipo de calificación, existente en Córdoba con el total del país, vemos que en lo que se refiere a trabajadores no calificados u operativos, los niveles son similares en ambas jurisdicciones. La mayor diferencia se encuentra en los profesionales, donde la provincia de Córdoba exhibe una tasa de informalidad 7pp mayor a la de nación, en el cuarto trimestre de 2013; esta tasa demás se vio incrementada 3,8pp respecto al mismo cuatrimestre del año pasado, mientras que en mismo lapso, la correspondiente al total del país disminuyó 1,9pp.

También cabe destacar que entre los trabajadores con calificación del tipo técnica, la tasa de informalidad se redujo casi a la mitad entre los dos periodo considerados (de 32,5% a 18%).

| Informalidad laboral entre asalariados<br>según calificación requerida en el puesto de trabajo |                 |             |              |
|--|-----------------|-------------|--------------|
|  |                 | Nación      | Córdoba      |
| Profesional  | IV13            | 17.4%       | 24.8%        |
|  | IV12            | 19.3%       | 21.0%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-1.9</b> | <b>3.8</b>   |
| Técnico  | IV13            | 20.4%       | 18.0%        |
|  | IV12            | 22.0%       | 32.5%        |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-1.6</b> | <b>-14.5</b> |
| Operativo  | IV13            | 35.6%       | 36.2%        |
|  | IV12            | 35.6%       | 34.1%        |

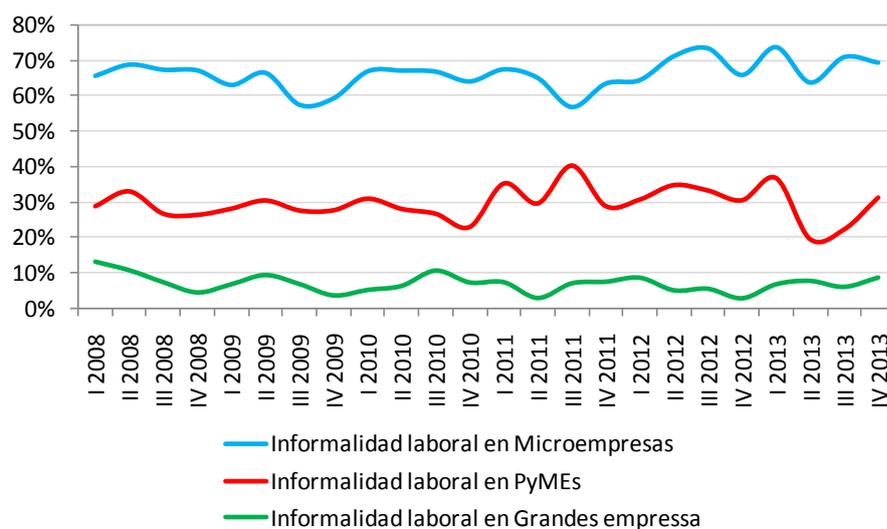
|               | var. pp. | 0.0   | 2.0   |
|---------------|----------|-------|-------|
|               | IV13     | 60.6% | 56.1% |
| No calificado | IV12     | 63.5% | 61.0% |
|               | var. pp. | -2.9  | -4.9  |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si ahora analizamos la *informalidad de acuerdo al tamaño de empresa* en la provincia de Córdoba, se observa que la situación es similar a la observada respecto a la precariedad laboral: el mayor grado lo detentan las microempresas, donde 7 de cada 10 trabajadores no están registrados. Le siguen las pequeñas y medianas, que para el cuarto trimestre de 2013 exhibieron un nivel de informalidad del 31%; en este tipo de empresas la informalidad es bastante variable y que a principios de ese año se había reducido por debajo del 20% por un breve periodo de tiempo, mientras que en 2011 había llegado hasta el 40%.

Por último, las grandes empresas son las que menor nivel de informalidad muestran, con 8,9% y con un nivel que se ha mantenido en los últimos 5 años por debajo del 10%. Con lo que se pueden obtener conclusiones similares al caso de precariedad laboral.

**Informalidad laboral por tamaño de empresa. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra una tabla que resume los datos de informalidad por tamaño de empresa, de la provincia de Córdoba y de la nación en su conjunto. Se observa que en el primer caso, la informalidad aumentó en los tres tamaños de empresas respecto al mismo trimestre del año anterior (IV 2012), siendo más notorio el aumento entre las empresas grandes (5,8pp). Para el total del país, en cambio, la informalidad se redujo levemente en las micro y pequeñas empresas, aunque se ubican en valores similares a los verificados en la provincia (67% y 32% respectivamente).

| <b>Informalidad laboral entre asalariados<br/>por tamaño de empresa</b> |                 |             |            |
|---|-----------------|-------------|------------|
|   |                 | Nación      | Córdoba    |
| Microempresa  | IV13            | 67.2%       | 69.4%      |
|   | IV12            | 67.9%       | 65.9%      |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.7</b> | <b>3.5</b> |
| PyMEs   | IV13            | 32.1%       | 31.3%      |
|   | IV12            | 33.7%       | 30.6%      |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-1.7</b> | <b>0.7</b> |
| Grandes   | IV13            | 8.9%        | 8.9%       |
|   | IV12            | 8.3%        | 3.1%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>0.6</b>  | <b>5.8</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

### Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba

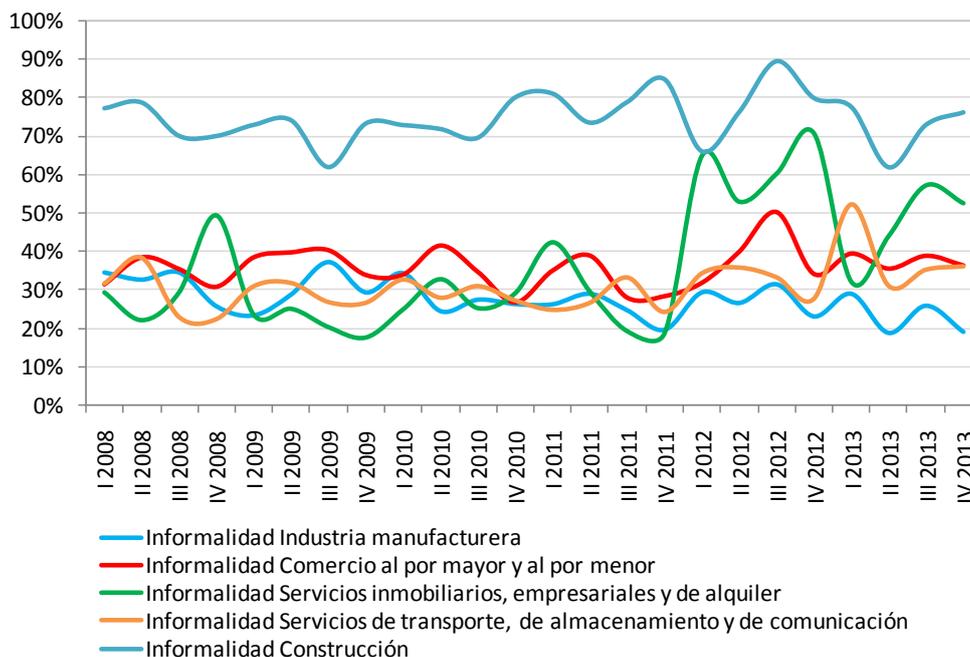
Por último, se analizan los sectores destacados como prioritarios para la provincia de Córdoba, aunque con algunas variaciones, atento a las restricciones metodológicas de la fuente de datos utilizada, explicadas con anterioridad.

Teniendo en cuenta esta salvedad, se tiene que, al igual que en el caso de precariedad laboral, el sector que más informalidad acusa entre sus trabajadores es el de la construcción, oscilando entre un 70% y 80%, y que para el cuarto trimestre de 2013 ascendió al 76%. En los últimos dos años, otro sector que se destaca por su alto nivel de informalidad es el de servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (incluye servicios profesionales de

todo tipo), que en el periodo considerado alcanzó el 53%, pero que en años previos al 2011 oscilaba entre el 20% y 30%.

Por otro lado, la industria es el sector que menos informalidad registra, de entre los seleccionados, llegando al 20% en el cuarto trimestre de 2013, y usualmente oscila entre este valor y 10pp por encima.

**Informalidad laboral en Sectores seleccionados privados. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra el cuadro resumen que compara la situación de informalidad en el total del país y en la provincia, para el caso de los trabajadores asalariados informales.

Se destaca el hecho que en la provincia, la informalidad en la Industria manufacturera es un tercio menor al promedio del país (19%). Si bien al igual que en el caso de precariedad laboral el sector de Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler es el que más diferencia positiva tiene con el promedio nacional, también se destaca que es el que más reducción ha tendido en la provincia entre el cuarto trimestre de 2012 y 2013 (-18pp).

|  |                 | <b>Empleo asalariado no registrado</b> |                      |
|--|-----------------|--|----------------------|
|  |                 | Total Nacional                         | Provincia de Córdoba |
| Industria Manufacturera                                      | IV13            | 30,6%                                  | 19,1%                |
|  | IV12            | 33,1%                                  | 23,2%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-2,5</b>                            | <b>-4,0</b>          |
| Comercio al por mayor y al por menor                         | IV13            | 38,2%                                  | 36,6%                |
|  | IV12            | 36,9%                                  | 34,4%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>1,3</b>                             | <b>2,2</b>           |
| Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler         | IV13            | 35,7%                                  | 52,8%                |
|  | IV12            | 44,3%                                  | 71,0%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-8,6</b>                            | <b>-18,2</b>         |
| Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicación | IV13            | 35,1%                                  | 36,0%                |
|  | IV12            | 37,3%                                  | 27,6%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-2,2</b>                            | <b>8,4</b>           |
| Construcción   | IV13            | 69,2%                                  | 76,2%                |
|  | IV12            | 66,0%                                  | 79,9%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>3,2</b>                             | <b>-3,7</b>          |

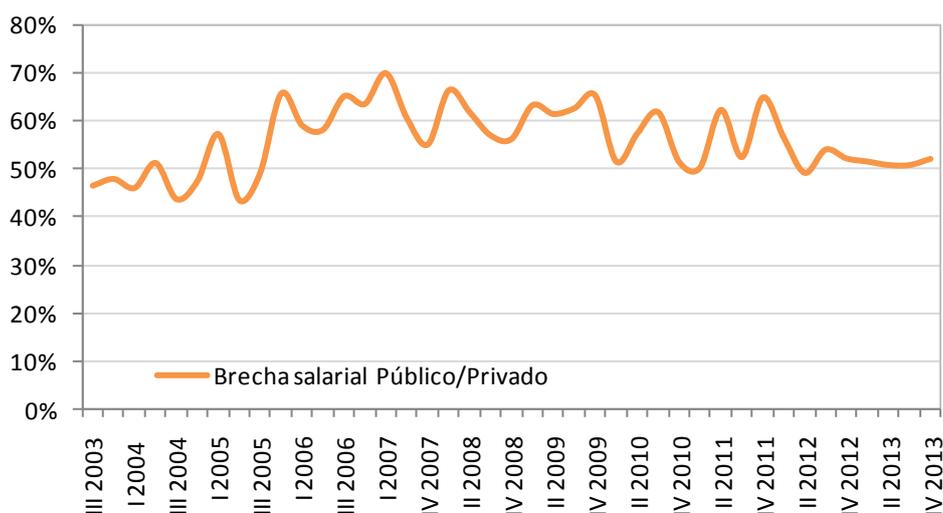
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

### **III. Diferencias salariales por calificación del trabajador y tamaño de empresa**

Las diferencias salariales existentes entre trabajadores ayudan a identificar las desigualdades existentes respecto a la retribución del trabajo/hora, tanto entre el sector público y privado, como según la calificación del trabajador o el tamaño de empresa en la que se encuentra empleado. A continuación se muestran las brechas salariales respecto a estas variables.

El siguiente gráfico muestra que la brecha salarial existente entre el sector público y el total privado se encuentra en un nivel superior al 50% desde hace 8 años, ubicándose en el cuarto trimestre del 2013 en un 52%. Esto implica la retribución promedio por hora es un 52% mayor en el sector público que en el privado. Sin embargo, se debe tener en cuenta que se trata del promedio general de retribuciones, para ambos casos.

### Brecha salarial entre sector público y privado. Córdoba.

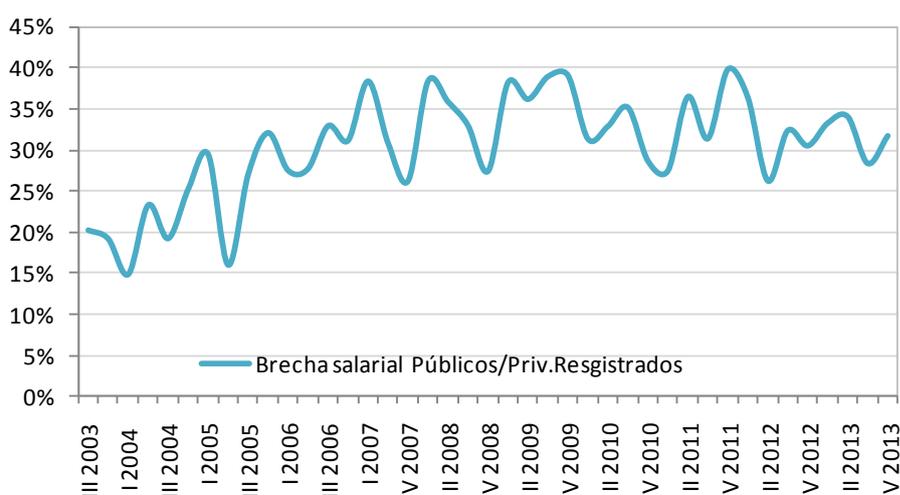


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si ahora se comparan las retribuciones medias del sector público, pero respecto a los salarios registrados del sector privado, se observa que la brecha existente se reduce en unos 15pp. Así, para el último trimestre de 2013, esta brecha era de 32% considerablemente inferior que la mostrada anteriormente.

Esto es así, debido a que las retribuciones del sector público son en su gran mayoría en blanco, con todos los aportes correspondientes, algo que en el sector privado no se da al tomar la totalidad del empleo. Por esto, al aislar solo los privados registrados, se achica la brecha entre ambas retribuciones.

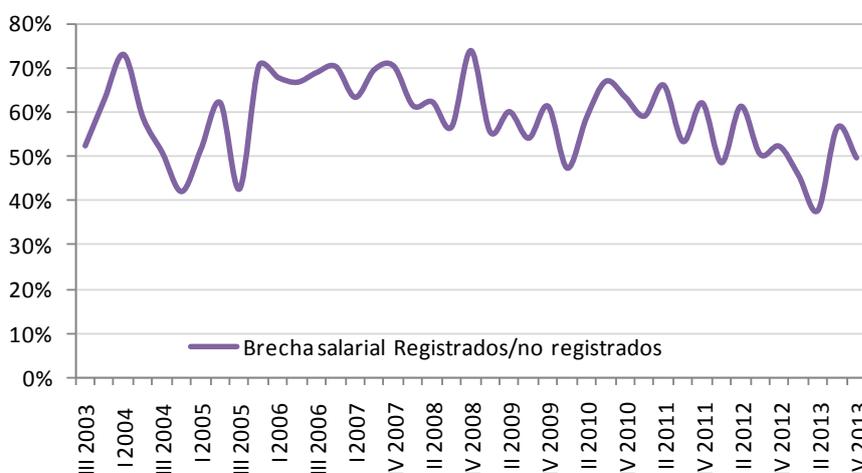
### Brecha salarial entre sector público y privados registrados. Córdoba.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Otra brecha existente en materia de retribuciones a nivel general, es la que se genera dentro del mismo sector privado, entre trabajadores registrados y no registrados. En este caso se observa que la diferencia entre ambas retribuciones es variable, aunque en 2012 y 2013 ha rondado entre el 50% y el 60% (con excepción del II trim. de 2013 donde la brecha cayó hasta el 38%). En los últimos meses de 2013, la retribución recibida por un salario formal del sector privado fue en promedio 50% superior a la recibida por un trabajador no registrado, en el mismo sector.

**Brecha salarial en el sector privado: registrados y no registrados. Córdoba.**



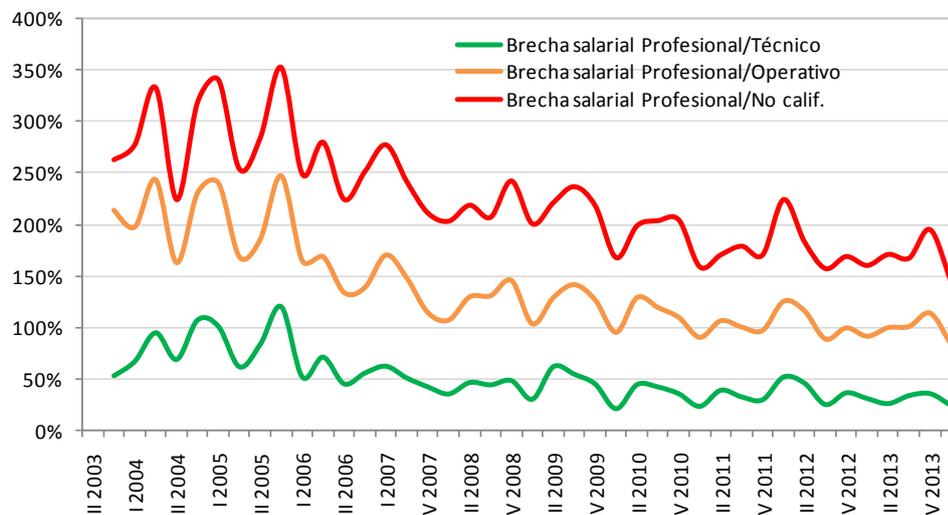
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Ahora bien, si se tienen en cuenta las calificaciones del trabajador, para determinar en qué medida el mercado de trabajo retribuye el empleo calificado, se ve que, como es intuitivo pensar, la brecha es más alta entre profesionales y trabajadores no calificados. Esta se ubica por encima del 150% en los últimos años, aunque esta se ha ido reduciendo sostenidamente en los últimos 10 años. En particular, al cuarto trimestre de 2013, un trabajador profesional obtiene una remuneración por hora 144% superior a la de un no calificado.

El patrón de reducción a lo largo de los últimos 10 años se replica también para la brecha existente entre profesionales y operativos (alrededor de 100%), y entre profesionales y técnicos (menos del 50%). Al finalizar el 2013 los niveles de la brecha se ubicaban en 82,7% y 24% respectivamente.

Este último resultado no sorprende, si se tiene en cuenta la alta demanda que existe por trabajadores técnicos, que muchas veces no son suplidos por la oferta existente.

**Brecha salarial por calificación de los trabajadores. Córdoba.**

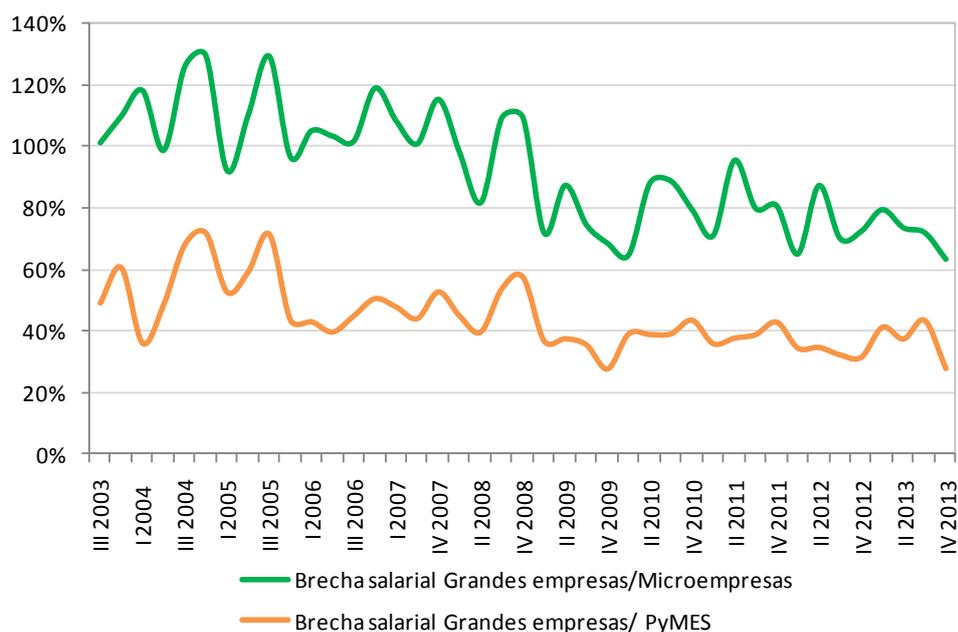


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Por último, se presenta las diferencias salariales existentes entre trabajadores que se encuentran empleados en diferentes tamaños de empresas. Como muestra el gráfico siguiente, la mayor brecha se produce entre quienes trabajan en grandes empresas respecto a los que lo hacen en microempresas, donde los primeros son retribuidos en un 63% más, al cuarto trimestre de 2013. Como en el caso anterior, se percibe que la brecha salarial entre estos dos factores tiene una clara tendencia decreciente en los últimos años.

La brecha existente entre las grandes empresas y las pymes es algo menor, y se ubica alrededor del 40%. En particular, en el último trimestre de 2013, la diferencia salarial fue del 28% positivo, a favor de las primeras.

**Brecha salarial por tamaño de empresa. Córdoba.**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

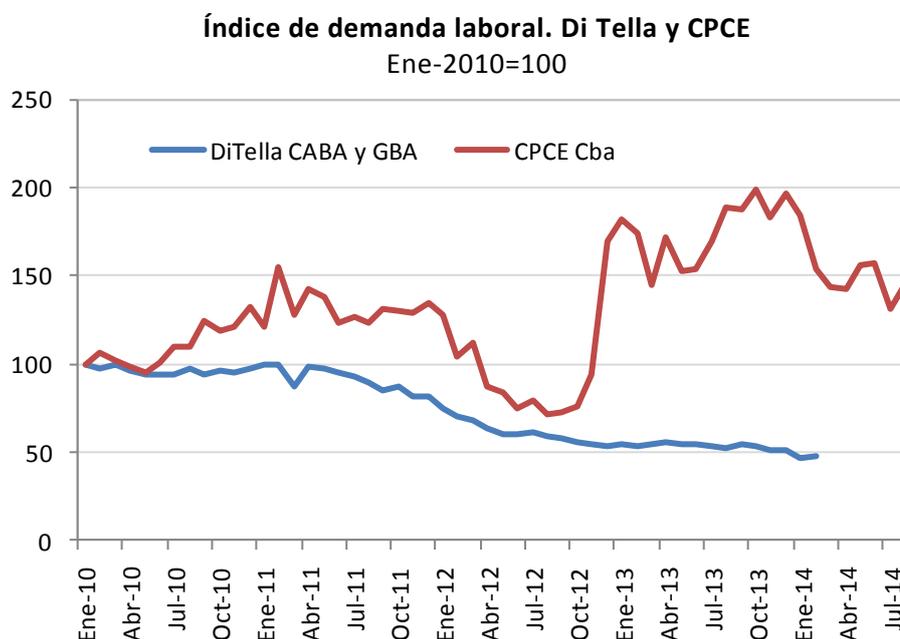
Si se analiza la sección en su conjunto, estos resultados no sorprenden, ya que las microempresas son las que se caracterizan por mayores niveles de informalidad y precariedad laboral, que además traen aparejados menores niveles retributivos, tal como se vio al analizar la brecha entre trabajadores registrados y no registrados.

#### 4. Seguimiento de demanda laboral en Córdoba

El seguimiento de la demanda laboral en la provincia de Córdoba es realizado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas en base al relevamiento de avisos clasificados de puestos de trabajo ofrecidos. Con la misma base metodológica, la Universidad Torcuato Di Tella elabora el mismo índice, pero para la Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.

Teniendo en cuenta esos indicadores, en agosto de este año se observa que la demanda de trabajadores en el caso de Córdoba cayó un 23,2% respecto al mismo periodo del año anterior. En cambio, si tomamos la variación mensual, respecto a julio de 2014, el índice elaborado por el CPCE de Córdoba muestra un aumento de 10,4% en su versión sin estacionalidad.

En cuanto al índice Di Tella, el mismo está suspendido en su publicación desde febrero de 2014, debido a una reformulación metodológica, por lo que no se cuentan con datos actualizados al respecto.



*Fuente: Elaboración propia en base Uni. Di Tella y CPCE-Cba*

A propósito del relevamiento de avisos publicados en la web que se encuentra en desarrollo en el marco del proyecto de Observatorio Laboral, con el objetivo de elaborar un índice más representativo de la demanda laboral que los existentes actualmente, se muestra a continuación, de manera preliminar, la evolución de los mismos.

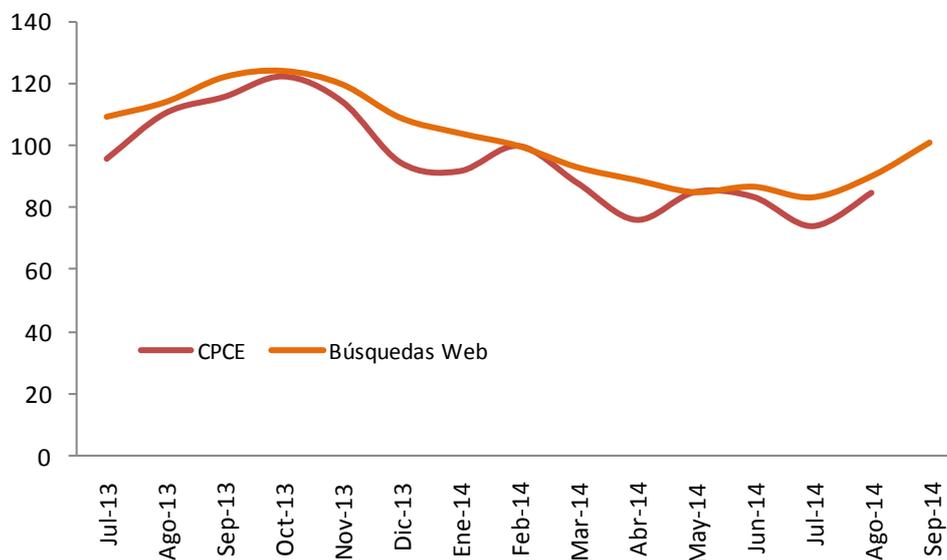
Los avisos relevados en los principales portales web de empleo, muestran en septiembre una caída del 17,2% respecto al mismo mes de 2013. En este caso, el índice web presentado incluye relevamiento de los portales Bumeran, Zonajobs y Clasificados LaVoz; es por esto que los datos presentados son preliminares y se encuentran bajo revisión. Se debe tener en cuenta que debido a la disponibilidad de datos, este puede no ser un comportamiento representativo de la demanda laboral online.

No obstante esto, se puede observar que la búsqueda de trabajadores vía web se comporta de manera aproximadamente similar, en este último año, que la efectuada vía avisos clasificados en diarios impresos (relevados por el

índice CPCE). En ambos casos, la tendencia decreciente parece haberse cortado durante el segundo trimestre del año.

### Índice de demanda laboral online y CPCE. Resultados preliminares

Feb-2014=100



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento propio en Clasificados LaVoz, Bumeran y ZonaJobs, y CPCE

En los informes sectoriales subsiguientes, a medida que se avance en el relevamiento y se pueda desarrollar una metodología que combine ambos tipos de datos, se mostrarán los resultados obtenidos a través de un nuevo índice de demanda laboral, que refleje tanto el comportamiento de las búsquedas laborales online, como en papel. Esta herramienta permitirá brindar una perspectiva del comportamiento del mercado laboral en el corto plazo.

# **Informe Laboral Sectorial de la Provincia de Córdoba**

**Segundo informe bimestral**

**Diciembre de 2014**

Coordinador:

**Gerardo García Oro**

Equipo de trabajo:

Alejandra Marconi

Nicolás Torre

Valentina Rossetti

Virginia Maina

Francisco Bullano

Gustavo Diarte

Lucia Valsagna

Laura Caullo

## **Informe Laboral Sectorial de la Provincia de Córdoba**

En el marco del Observatorio Laboral llevado adelante por la provincia de Córdoba, a través de la Agencia de Empleo y Formación Profesional, y con el financiamiento del Consejo Federal de Inversiones (CFI), se presenta el segundo informe bimestral Laboral Sectorial.

Este informe tiene como objetivo el monitoreo constante de mercado de trabajo, que surge como una herramienta básica para orientar las políticas públicas en función de las necesidades de la población, apuntando a generar y fomentar las oportunidades para la creación de puestos de trabajo formales y de calidad. Es con este fin que se presenta el Informe Laboral Sectorial, el cual resume y condensa la labor llevada adelante por el Observatorio laboral de la provincia, haciendo hincapié en los diferentes sectores de actividad económica que se desarrollan en Córdoba.

El presente informe presenta un panorama de la evolución del empleo general, la situación por sectores, y las expectativas empresarias, tres aspectos claves que hacen a la toma de decisiones. En una segunda etapa, más detallada y descriptiva, se analizan las características principales del mercado de trabajo, en particular las referidas a materia salarial, empleo no registrado y calificación requerida por el mercado.

En el presente informe se ha llevado a cabo la actualización y análisis de los datos que se presentan en el punto 1 en base a datos de la Encuesta de de Indicadores Laborales correspondientes al tercer trimestre del 2014. Así mismo, en relación al punto 3 se han actualizado los datos en base a la Encuesta Permanente de Hogares para el primer y segundo trimestre del corriente año. No obstante, en cuanto a los datos correspondientes al seguimiento del empleo formal y su retribución no se han actualizado, dado que al momento no se cuenta con dicha información.

## Contenido

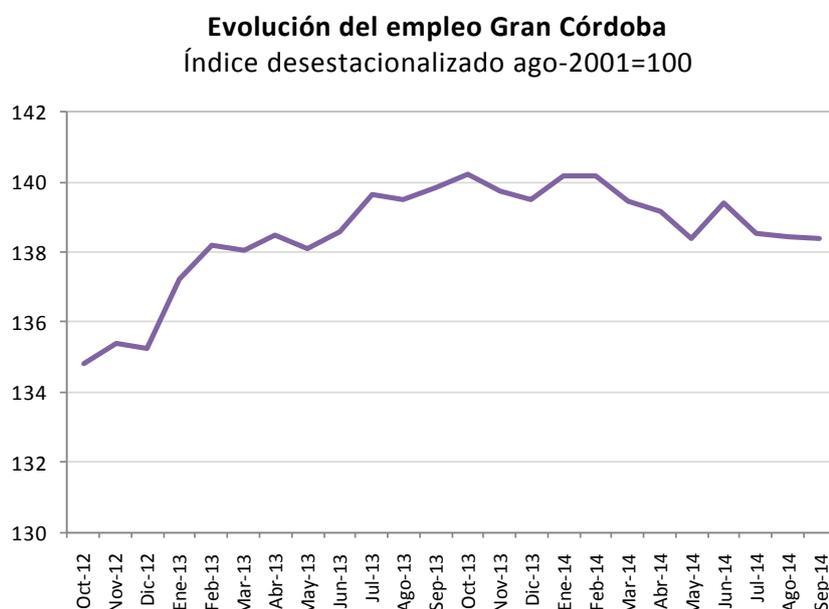
|      |   |    |
|------|---|----|
| 1.   | Perspectivas en el mercado de trabajo .....   | 3  |
| I.   | Evolución reciente del empleo formal privado .....  | 3  |
| II.  | Movilidad de la fuerza laboral.....   | 7  |
| III. | Movimiento laboral en las empresas.....   | 11 |
| IV.  | Perspectivas del mercado laboral desde las empresas .....                                 | 17 |
| 2.   | Comportamiento de indicadores agregados del empleo formal                                 | 18 |
| I.   | Composición sectorial del empleo.....   | 18 |
| II.  | Ingresos laborales.....   | 25 |
| 3.   | Informalidad y Precariedad laboral, y diferencias salariales entre<br>trabajadores.....   | 32 |
| I.   | Precariedad laboral por calificación del trabajador, tamaño de<br>empresa y sector .....  | 36 |
| II.  | Informalidad laboral por calificación del trabajador, tamaño de<br>empresa y sector ..... | 42 |
| III. | Diferencias salariales por calificación del trabajador y tamaño<br>de empresa             | 47 |
| 4.   | Seguimiento de demanda laboral en Córdoba .....   | 51 |

## 1. Perspectivas en el mercado de trabajo

En esta sección se realiza un análisis de las principales variables que aproximan la evolución del mercado de trabajo, aunque con la restricción que pertenecen a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Esta encuesta releva las empresas de 10 o más trabajadores en 8 aglomerados urbanos del país, cubriendo así el 67% del empleo registrado en empresas privadas, excluyendo el sector primario. Atentos al objetivo y alcance del informe, en este caso se toma como unidad de análisis al Gran Córdoba.

### I. Evolución reciente del empleo formal privado

En lo que respecta a la evolución del empleo privado en el Gran Córdoba, en términos desestacionalizados, esta variable muestra una leve disminución en septiembre, respecto al segundo trimestre del año. A septiembre del 2014 la variable muestra una contracción del -0,1% respecto al mismo mes del año anterior, presentando variaciones negativas en los meses correspondientes al tercer trimestre del 2014 respecto a los meses del mismo trimestre del año anterior.

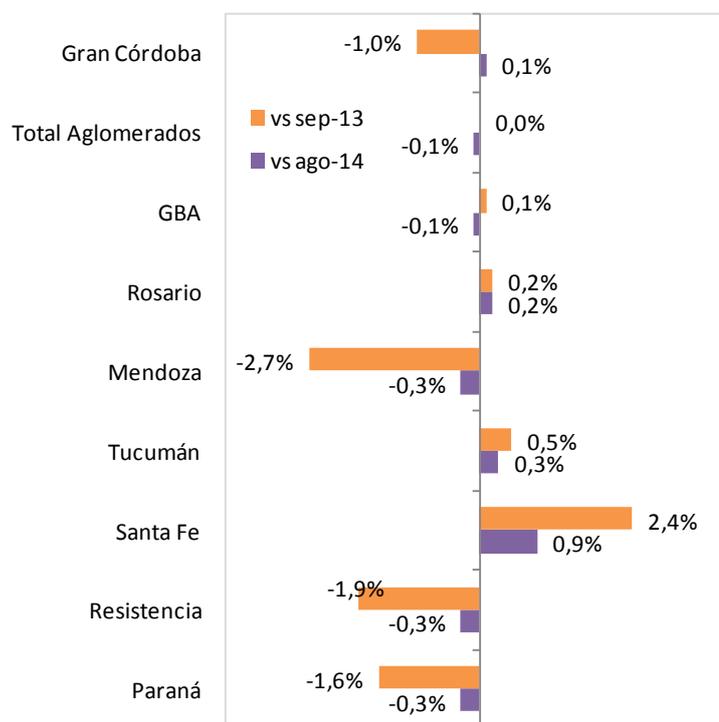


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Como se vio anteriormente, ha caído levemente el nivel de empleo formal en el Gran Córdoba respecto a los niveles que el mismo presentaba en el segundo trimestre del corriente año, con una disminución del -0.1% respecto a septiembre del 2013. Por otro lado, en la variación mensual en relación al mes inmediato anterior (agosto), se observa un crecimiento del 0,1%.

En mejor situación se encuentra Santa Fe, con un crecimiento mensual del 0.9%, la más alta del país; en términos interanuales también se destaca a nivel país dado su incremento respecto a septiembre de 2013, que alcanza el 2.4%. Mendoza, en el otro extremo, acusa una desaceleración del empleo privado de -2.7%, siempre según datos relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales. A grandes rasgos, se observa una incipiente disminución mensual a fines del tercer trimestre del año, en los aglomerados relevados, nos obstante algunos pocos evidenciaron un crecimiento en términos interanuales.

**Evolución reciente del empleo en principales aglomerados del país**  
Variación interanual e intermensual. Desestacionalizado



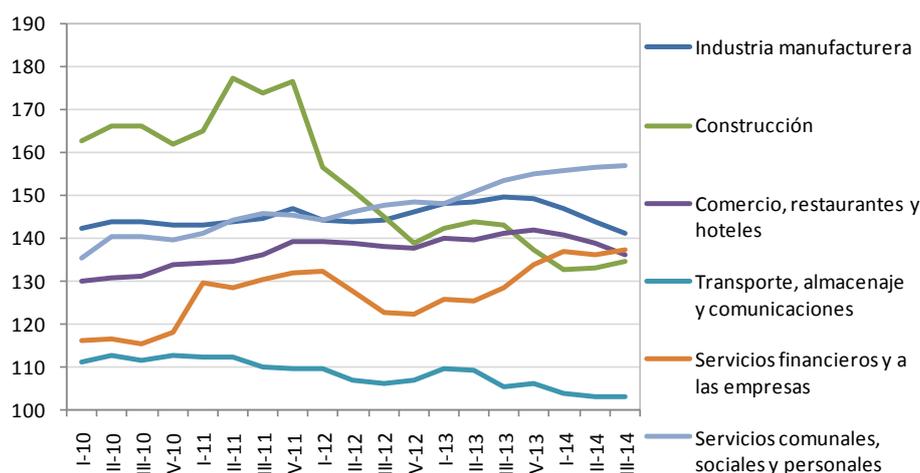
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Si se analiza con más detalle la evolución del empleo privado según principales sectores de actividad, se observa que en lo que respecta al Gran Córdoba, en la Industria Manufacturera y Comercio y otros, se ha acrecentado la desaceleración durante el tercer trimestre del 2014, particularmente en el primer caso. Durante el trimestre analizado la Industria muestra una caída de -5,5%, mientras que Comercio lo hizo en un -3,5%, ambos sectores presentaron las disminuciones más importantes. De comportamiento similar, pero menos acentuado, se encuentra Transporte y otros, el cual muestra una leve tendencia decreciente, habiendo sufrido en el trimestre analizado una caída de 2,3%, menor a la caída evidenciada en los trimestres anteriores.

El rubro Construcción, al igual que en el resto del país, muestra niveles de empleo más bajos a los registrados en 2011. La tendencia negativa iniciada en 2012 parece acentuarse continuar en este tercer trimestre, con una caída del 6,0%.

Por último, el rubro Servicios financieros fue el de mayor crecimiento en el trimestre, con un aumento del 7,2%, continuando con la tendencia ascendente que verifica desde mediados de 2012.

**Evolución del empleo por sectores -III trim. 2014- Gran Córdoba**  
Índice ago-2001=100

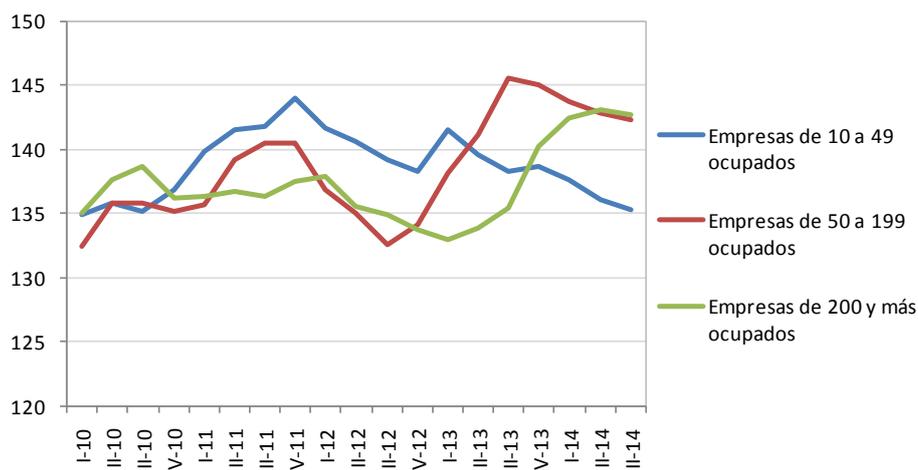


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Si analizamos la evolución del empleo según el tamaño de la empresa, vemos que si bien tanto las medianas como las grandes mostraban en 2013 una clara tendencia creciente, hacia el tercer trimestre de 2014 las medianas empiezan a ver afectados sus niveles de empleo. Así, mientras las más grandes (más de 200 empleados) crecieron un 5.4% durante el trimestre analizado, las medianas (entre 50 y 199 trabajadores) disminuyeron en un 2.3%. De esta forma se comienza a dibujar la tendencia de disminución del crecimiento del empleo entre las empresas medianas, iniciada en el primer trimestre.

Por otro lado, las pequeñas empresas han mostrado una tendencia decreciente en el último año, cayendo un 2,2% en el tercer trimestre de este año.

**Evolución del empleo según tamaño de empresa. Gran Córdoba**  
Índice ago-2001=100

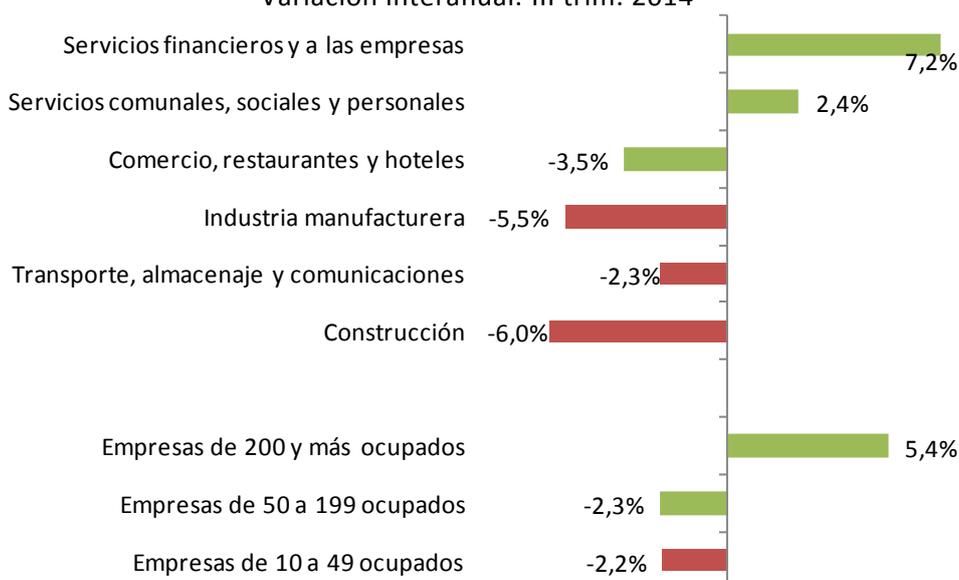


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

A continuación se muestra un resumen de las tasas de variación interanual en el último trimestre disponible, por sector de actividad y tamaño de empresa.

## Evolución reciente del empleo por sector y según tamaño de empresa. Gran Córdoba

Variación interanual. III trim. 2014



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

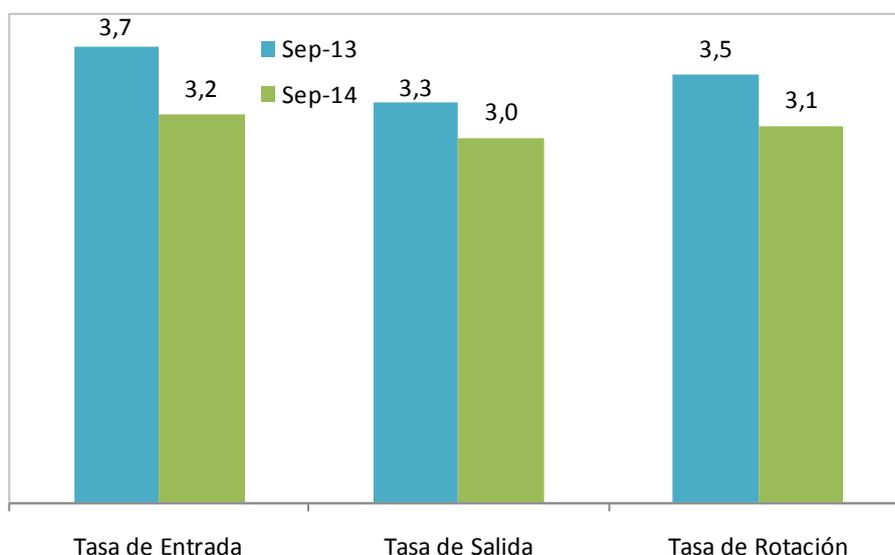
## II. Movilidad de la fuerza laboral

La movilidad de trabajadores que tienen las empresas se configura como una variable importante para analizar los cambios que se van dando en el mercado laboral. Para septiembre de 2014, las tres principales tasas de movilidad en el total de aglomerados relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales elaborada por el Ministerio de Trabajo rondan el 3%, con una tasa de entrada apenas por encima de la tasa de salida.

Mientras tanto, en el Gran Córdoba estas tasas resultan superiores en el mes analizado, y son actualmente más bajas que las observadas un año atrás. Así, la tasa de rotación, que es la medida en que las empresas reemplazan (ya sea por decisión propia o del trabajador) a sus empleados, se encuentra en un 3.1% para el noveno mes de 2014, 0,4 puntos porcentuales menos que para el mismo periodo de 2013. Las tasas de entrada y salida fueron, en el periodo analizado, de 3.2% y 3.0% respectivamente, señalando un aumento en los puestos de trabajo, y en ambos casos son menores que en el mismo mes de 2013 (3.7% y 3.3%).

### Principales tasas de movilidad. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



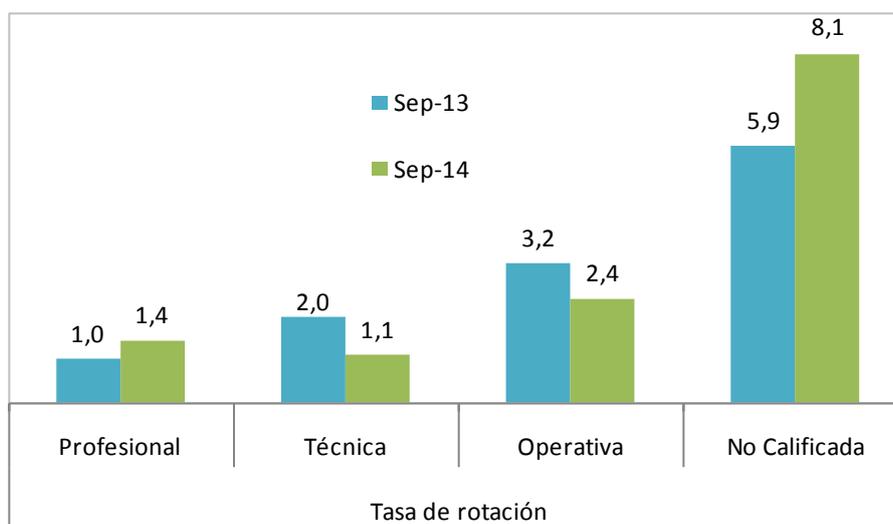
*Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo*

Sin embargo, para tener un panorama más descriptivo de la situación laboral del Gran Córdoba se muestran a continuación las tasas mencionadas anteriormente, pero abiertas de manera tal de ver la movilidad según la calificación del trabajador.

Podemos ver que la tasa de rotación para trabajadores no calificados es sustancialmente superior que en el resto de las categorías, característica que se mantiene para el resto de las tasas de movilidad. En este caso podemos ver que la misma es mayor respecto a un año atrás, en septiembre de 2013, ubicándose en 8.1%. El porcentaje más bajo para septiembre de 2014 lo detentan los técnicos (1,1%), lo que implica una disminución respecto a marzo de 2014, seguidos muy de cerca por los profesionales (1,4%). Finalmente, la tasa de rotación entre los operarios es de 2,4%.

### Tasa de rotación según calificación del trabajador. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



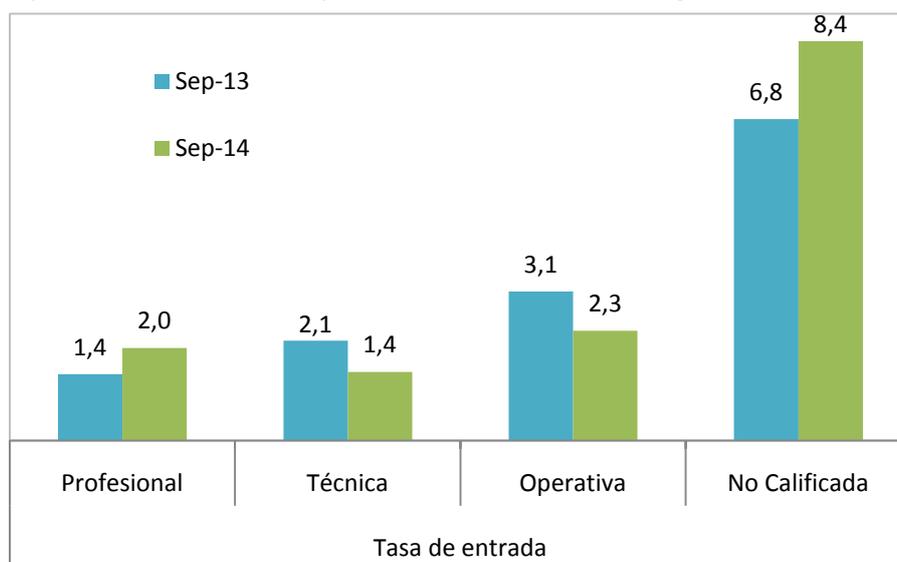
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Respecto a la tasa de entrada, el comportamiento es similar al descrito para la tasa de rotación, siendo los trabajadores no calificados los que cuentan con la tasa más alta, seguidos de los operarios. Estos últimos, a su vez se encuentran con una tasa de entrada 0.8pp menor que la verificada en septiembre de 2013.

La mayor diferencia respecto a septiembre del año anterior la detentan los trabajadores no calificados, cuya tasa de entrada ha aumentado en 1,6 pp.

### Tasa de entrada según calificación del trabajador. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible

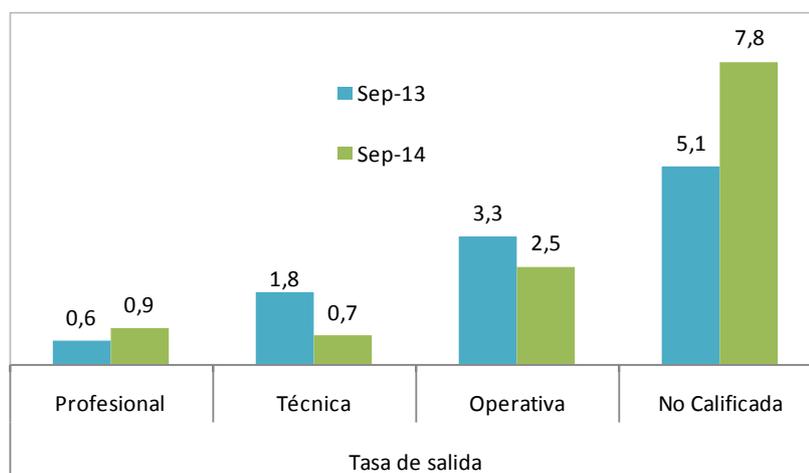


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Si bien el patrón de comportamiento se repite en la última tasa analizada, la de salida, en este caso se observa que la tasa de salida ha aumentado en una proporción considerada para los trabajadores no calificados respecto al mismo mes del año anterior. Para estos trabajadores, los profesionales y técnicos la tasa de entrada es mayor a la de salida para el periodo analizado, mientras que en el caso de los operarios la situación se revierte.

### Tasa de salida según calificación del trabajador. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

### III. Movimiento laboral en las empresas

Analizar los movimientos laborales desde la perspectiva de las empresas, puede ayudar a estimar el comportamiento del mercado de trabajo en el corto plazo, dado que estas son las principales creadoras de demanda de trabajadores. Para ello se muestran los resultados de la Encuesta de Indicadores Laborales, para el Gran Córdoba.

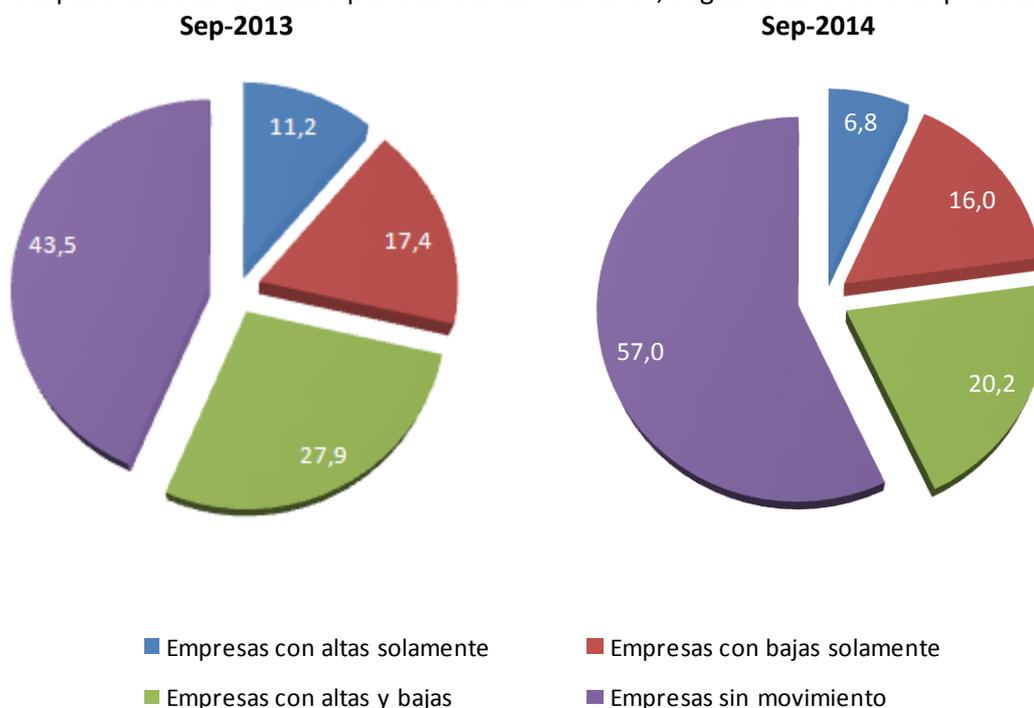
En el gráfico siguiente se puede observar que las empresas sin movimiento de trabajadores alcanzan el 57%, superior a la situación observada un año atrás, en septiembre de 2013 (43.5%). La situación inversa ocurre con las empresas con bajas solamente, las cuales rondan el 16%, 1 pp inferior a la situación verificada un año atrás. Asimismo, se verifica una reducción de 4.4pp en la cantidad de empresas con altas solamente, ubicándose en 6.8%.

Si bien la cantidad de empresas con solo bajas es superior a las que sólo tienen altas, el efecto neto en el mercado de trabajo no se puede inferir

directamente, debido a la falta de información de la magnitud de ambas variables.

### Empresas con movimiento laboral. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

En un análisis más detallado, los motivos de las altas en las empresas encuestadas se muestran a continuación. En primer lugar se observa un leve incremento de las altas por razones externas<sup>1</sup> a la empresa, ubicándose en septiembre de 2014 en 71%, mientras que las altas por motivos internos<sup>2</sup> han disminuido. Dentro de esta última, el motivo de mayor importancia es el que hace referencia a “cubrir vacantes”, aunque con 19,9%, en septiembre de este año, en comparación con el 32% de altas por este motivo que se observaba en

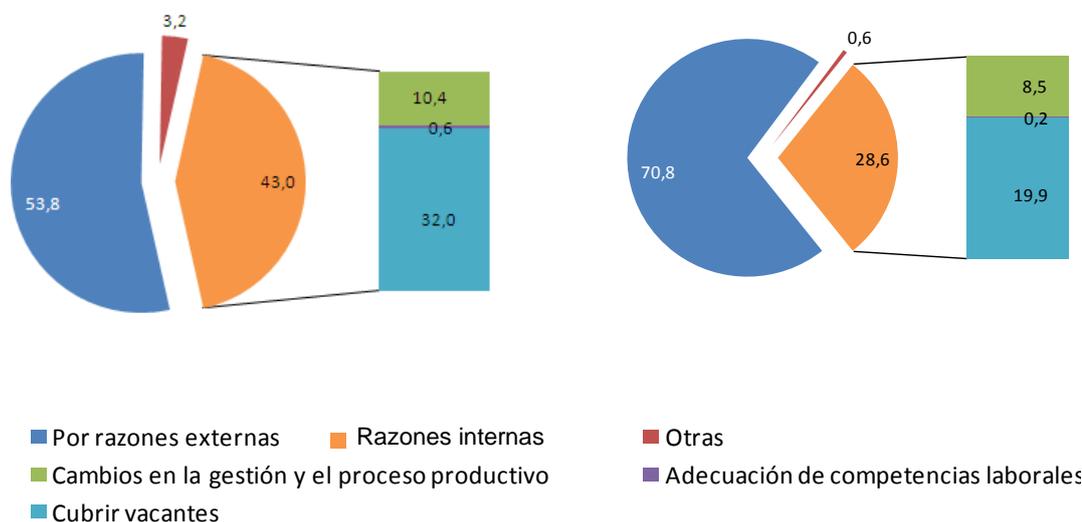
<sup>1</sup> Incluye las incorporaciones de personal ocasionadas por aumento de la demanda de bienes y/o servicios que produce la empresa.

<sup>2</sup> Incluye las incorporaciones motivadas por: "Reorganización del proceso productivo", "Incorporación de nuevas máquinas y/o equipos", "Cambios organizativos en la gestión de la empresa", "Subcontratación de otra empresa", "Adecuación de competencias laborales", "Cubrir vacantes" y "Razones disciplinarias".

septiembre de 2013. Por otro lado, se observa una disminución de altas por cambios en la gestión y el proceso productivo (de 10.4% a 8.5%).

### Motivo de altas. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible  
**Sep-2013** **Sep-2014**

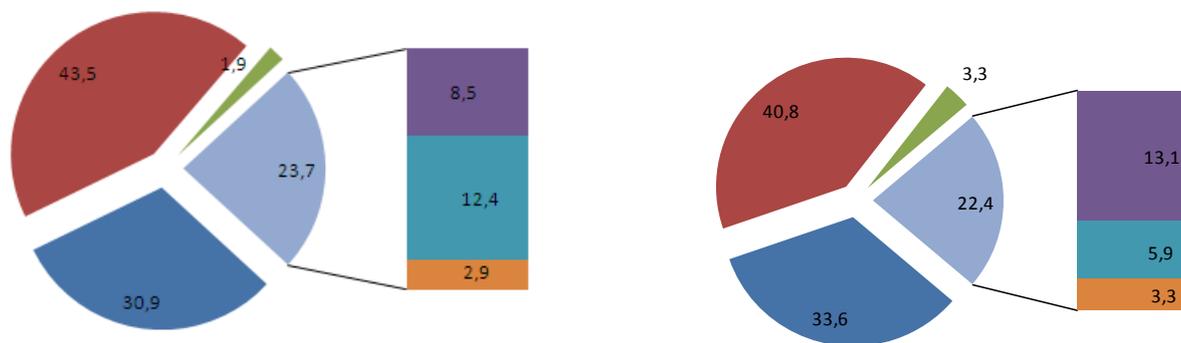


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

En cuanto al motivo de las bajas, a septiembre de 2014 ha disminuido el porcentaje de bajas decididas por las personas, ubicándose en 40.8% (alrededor de 4 pp menos que en septiembre de 2013) y han disminuido las decididas por la empresa. Dentro de estas últimas, el menor porcentaje (22.4%) hace referencia a motivos internos a la empresa, lo que implica una leve disminución en la incidencia de este motivo respecto a un año atrás cercano a 1 pp. Esta disminución se ve justificada en parte por la caída de las bajas por “Razones disciplinarias”, las cuales pasaron de 12.4% en septiembre de 2013 a 5.9% en este año. Las bajas por razones externas a la empresa tampoco presentaron grandes variaciones respecto al mismo mes del año anterior, representando actualmente el 33.6%.

### Motivo de bajas. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible  
**Sep-13** **Sep-2014**



- Por razones externas
- Razones internas
- Bajas decididas por las personas
- Otras
- Cambios en la gestión y el proceso productivo
- Razones disciplinarias / inadecuación de competencias laborales
- Fin de reemplazo

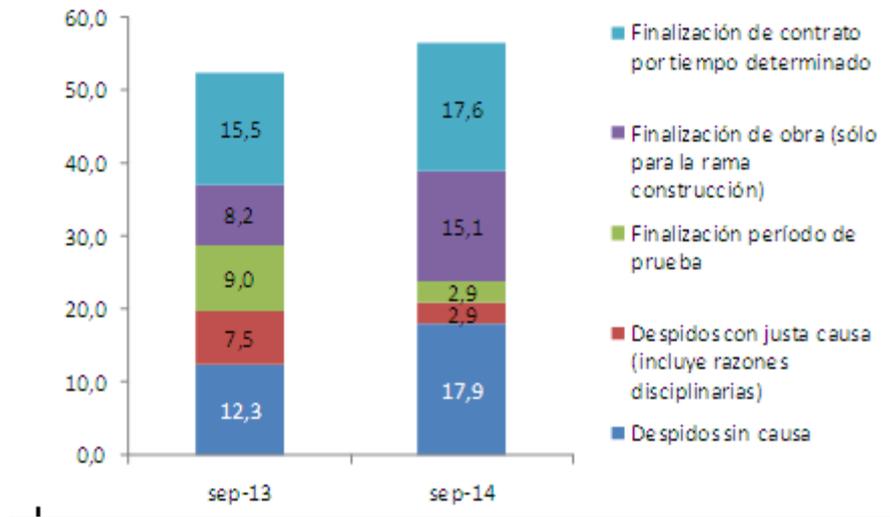
*Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo*

En el caso de las bajas decididas por la empresa, en septiembre de 2013 el 8.2% estaba relacionado con finalización de obras en el caso de la construcción, mientras que en el mismo mes de 2014, este motivo se ha incrementado al 15.1%. Por otro lado, en la actualidad el principal motivo de baja es por despidos sin causa (17.9%), seguido por finalización de contrato por tiempo determinado (17.6%).

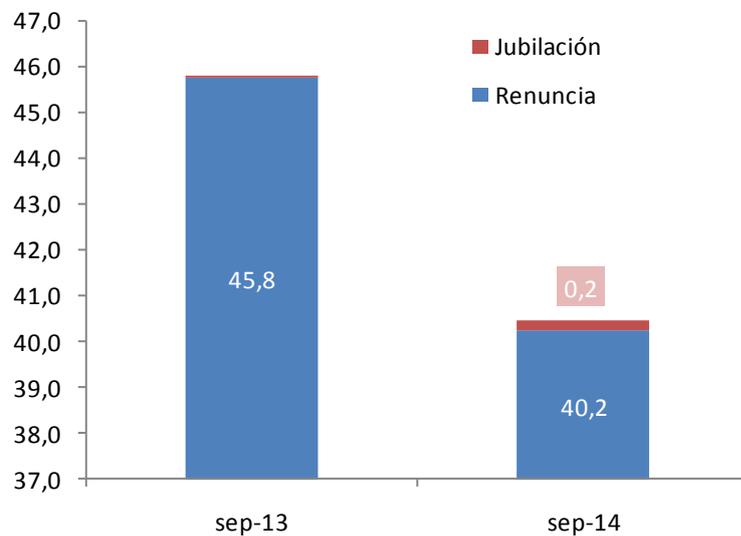
### Modalidad legal de las bajas. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible

#### Bajas Decididas por la Empresa



#### Bajas Decididas por el Trabajador



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

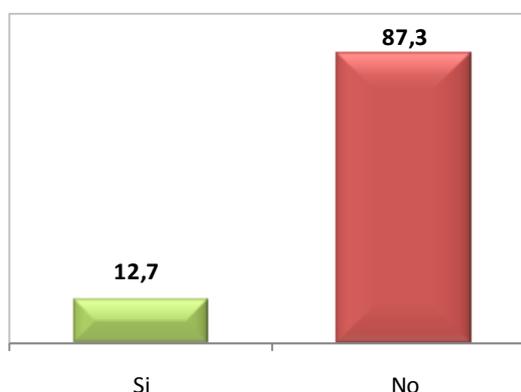
Lo que muestra el gráfico anterior es que entre septiembre del 2013 y el mismo mes de 2014, las bajas decididas por el trabajador han disminuido su proporción, de 46% a 40%. Al mismo tiempo la proporción de bajas decidida por la empresa se ha incrementado, dando cuenta de que el 2014 se ha tomado con cautela por parte de los trabajadores, y priman los ajustes por parte de los empleadores.

#### IV. Perspectivas del mercado laboral desde las empresas

A septiembre de 2014, el 12.7% de las empresas relevadas por la Encuesta de Indicadores Laborales contaba con puestos de trabajo vacantes, 3 pp mas que para el mismo mes del año anterior.

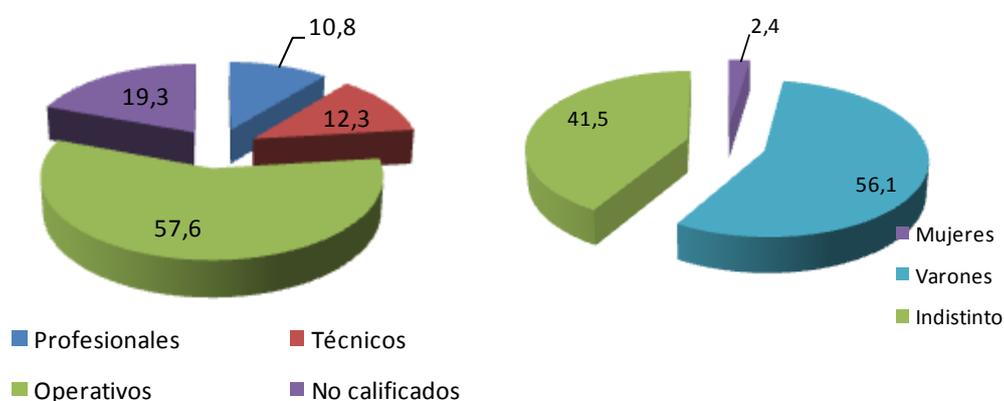
De estos puestos vacantes, el 57,6% correspondía a la búsqueda de trabajadores para puestos operativos, mientras que un 19.3% debían ser cubiertos por no calificados.

Porcentaje de empresas con puestos vacantes. Septiembre 2014



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Min Trabajo.

Características de los puestos vacantes. Septiembre 2014



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Min Trabajo

Para el análisis de la situación a futuro es de gran importancia analizar que esperan las empresas que pase en el corto plazo respecto a la cantidad de empleados. En este sentido para septiembre de 2014, la gran mayoría considera que la dotación se mantendrá constante (88,2%), mientras que el 4.4% tiene en sus planes reducir personal, porcentaje similar que para el mismo mes de 2013 (3.3%).

## **2. Comportamiento de indicadores agregados del empleo formal**

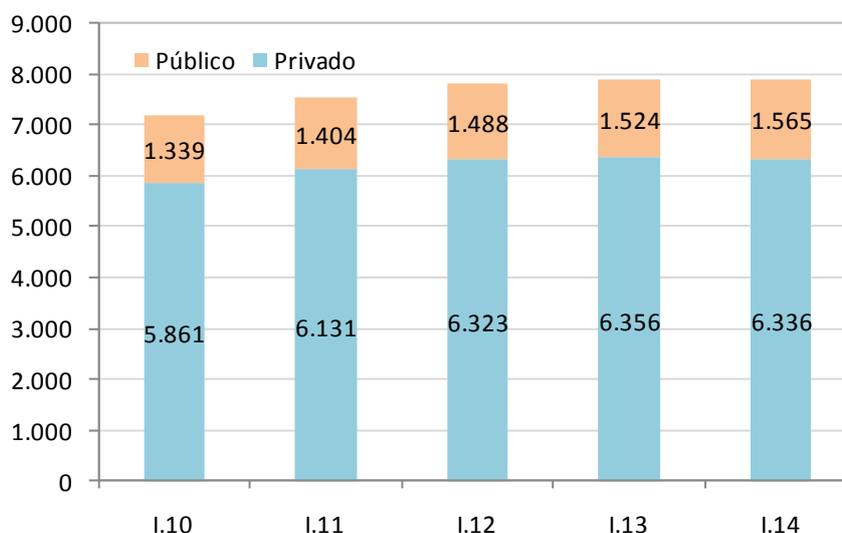
A continuación se muestran los principales indicadores del empleo formal, realizando un análisis para la totalidad de la provincia de Córdoba y por sectores productivos.

### **I. Composición sectorial del empleo**

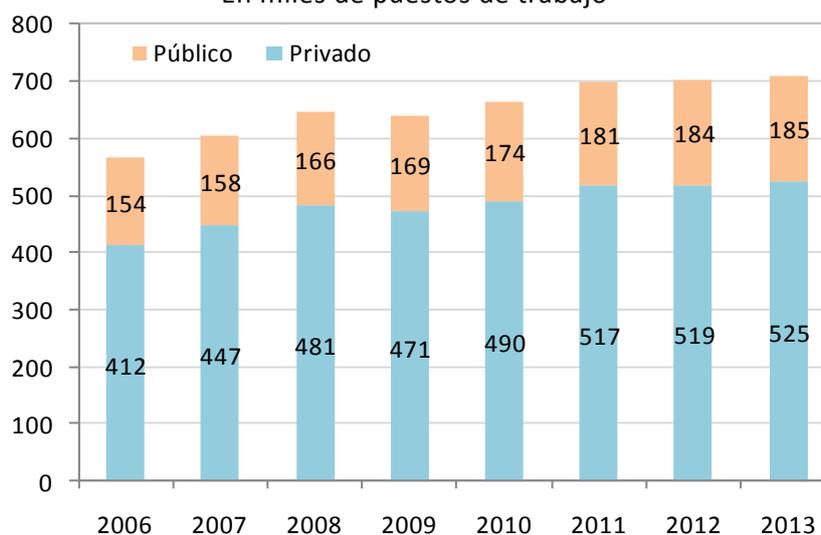
En primer lugar, se observa que a nivel país, si bien el empleo formal total ha ido creciendo en los últimos 4 años, los puestos de trabajo en el sector público los han hecho a mayor velocidad, con una tasa promedio del 4% anual promedio, mientras que el sector privado lo ha hecho al 2%. De esta forma, al primer trimestre de 2014, los puestos totales formales alcanzan los 7,9 millones, siendo un 80% del sector privado (6,3 millones) y un 20% públicos (1,56 millones).

Por otro lado, en la provincia de Córdoba, la proporción de empleados públicos respecto al total de trabajadores registrados es algo superior que en el total del país, llegando a 26%. Sin embargo, tomando un periodo de 5 años, al igual que en el caso anterior, aunque esta vez entre 2009 y 2013, debido a la disponibilidad de datos, la tasa de crecimiento promedio de la cantidad de empleados públicos ha sido menor que a nivel nacional (2,3%), aunque muy similar a la tasa verificada para el sector privado, del 2,7%.

**Composición del empleo según sector. Total nacional**  
En miles de puestos de trabajo



**Composición del empleo según sector. Prov. de Córdoba**  
En miles de puestos de trabajo



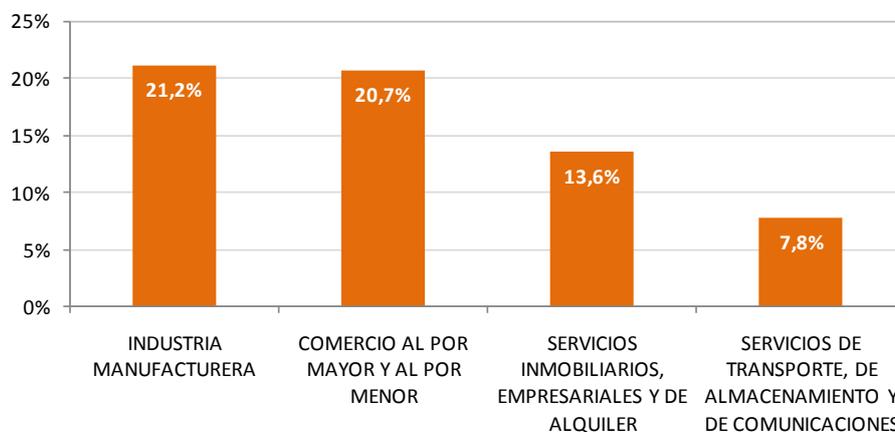
Fuente: Elaboración propia en base a Mecon-SIPA, Caja de Jubilaciones de Córdoba y Min. de Trabajo

A continuación se muestra la composición del empleo formal privado por sectores de actividad en la provincia de Córdoba, y para el total nacional.

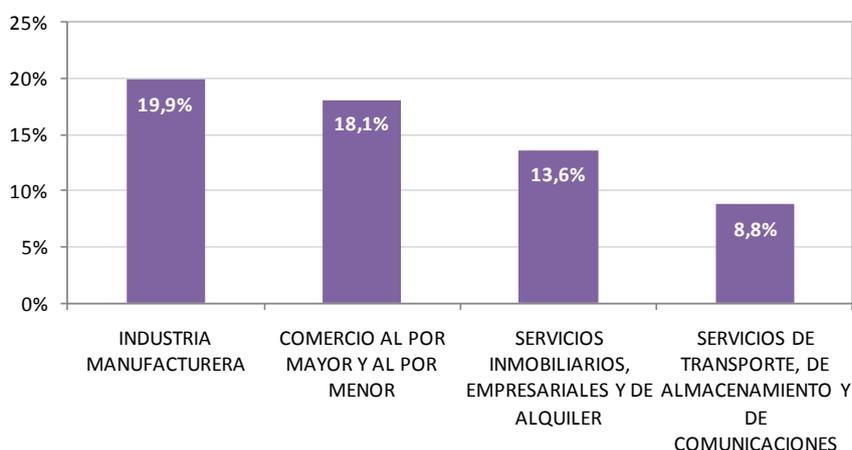
La composición en ambos casos no ha tenido una variación significativa respecto al mismo periodo del año anterior. Tanto a nivel provincial como nacional, el principal generador de puestos de trabajo privados es el sector Manufacturero, con 21,2% en Córdoba y 19,9% a nivel nacional, siguiéndoles

en importancia el Comercio, los Servicios Inmobiliarios y los Servicios de Transporte, siendo este último 1 pp más importante a nivel nacional.

**Principales sectores generadores de empleo privado. Córdoba. I 2014**



**Principales sectores generadores de empleo privado. Total País. I 2014**



*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

En cuanto a la variación interanual de los puestos de trabajos privados, tanto el nivel nacional como provincial mostró un estancamiento, de -0,2% y 0,1% respectivamente. En Córdoba el sector con mayor caída al primer trimestre de 2014 fue Pesca y servicios conexos. Sin embargo, este fuerte salto se encuentra relacionado con la poca cantidad de puestos que ocupa este sector en la provincia (7 trabajadores formales en el periodo analizado). El sector con mayor crecimiento de la provincia fue Servicios de Transporte y otros, con un 3,8%, secundado por Servicios Sociales y de Salud con el 3,6%. Servicios Inmobiliarios y de alquiler fue otro que mostró una marcada caída, del 6,4%. Le siguió el Comercio y Agricultura y otros, ambos con una variación de -1,1%.

Mientras tanto, a nivel nacional el rubro de mayor crecimiento fue Explotación de Minas y canteras, con un 6,4%, seguido del electricidad, Gas y Agua con un 5,2%. En el otro extremo, Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca fue el sector a nivel nacional que registró mayor caída, con -3,4%, al igual que el trimestre anterior. Otros sectores que verificaron una caída fueron Construcción, Servicios Inmobiliarios y Pesca, todos rondando el -1%.

**Empleo privado registrado en Córdoba y total nacional. Composición por sectores y variación interanual**

|  | Córdoba        |             |       |                   | Total País       |             |       |                   |
|--|----------------|-------------|-------|-------------------|------------------|-------------|-------|-------------------|
|  | puestos        | composición |       | var ia<br>puestos | puestos          | composición |       | var ia<br>puestos |
|  |                | I 13        | I 14  |                   |                  | I 13        | I 14  |                   |
| A AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA          | 29.883         | 5,7%        | 5,7%  | -1,1%             | 352.730          | 5,7%        | 5,5%  | -3,4%             |
| B PESCA Y SERVICIOS CONEXOS                            | 7              | 0,0%        | 0,0%  | -41,7%            | 14.236           | 0,2%        | 0,2%  | -1,0%             |
| C EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS                      | 1.732          | 0,3%        | 0,3%  | 2,5%              | 76.279           | 1,1%        | 1,2%  | 6,4%              |
| D INDUSTRIA MANUFACTURERA                              | 111.229        | 20,9%       | 21,2% | 1,2%              | 1.277.645        | 20,0%       | 19,9% | -0,8%             |
| E ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA                             | 7.234          | 1,3%        | 1,4%  | 2,5%              | 65.591           | 1,0%        | 1,0%  | 5,2%              |
| F CONSTRUCCION   | 30.999         | 5,9%        | 5,9%  | -0,8%             | 437.965          | 6,9%        | 6,8%  | -0,8%             |
| G COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR                 | 108.865        | 20,9%       | 20,7% | -1,1%             | 1.165.138        | 18,1%       | 18,1% | 0,3%              |
| H HOTELERIA Y RESTAURANTES                             | 23.459         | 4,4%        | 4,5%  | 0,9%              | 284.080          | 4,4%        | 4,4%  | 0,6%              |
| I SERVICIOS DE TPTE, DE ALM. Y DE COMUNIC.             | 41.024         | 7,5%        | 7,8%  | 3,8%              | 565.477          | 8,7%        | 8,8%  | 1,2%              |
| J INTERMEDIACION FINANCIERA Y OTROS SERV. FINANCIEROS  | 8.936          | 7,1%        | 7,3%  | 2,4%              | 165.754          | 2,6%        | 2,6%  | 0,6%              |
| K SERVICIOS INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER | 71.512         | 14,5%       | 13,6% | -6,4%             | 874.278          | 13,8%       | 13,6% | -1,1%             |
| M ENSEÑANZA  | 38.201         | 7,1%        | 7,3%  | 2,4%              | 433.278          | 6,7%        | 6,7%  | 1,4%              |
| N SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD                        | 23.631         | 4,3%        | 4,5%  | 3,6%              | 300.503          | 4,5%        | 4,7%  | 3,1%              |
| O SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P. | 27.986         | 5,2%        | 5,3%  | 3,3%              | 416.984          | 0,0%        | 0,0%  | 1,3%              |
| <b>TOTAL</b>   | <b>524.754</b> |             |       | <b>-0,2%</b>      | <b>6.429.938</b> |             |       | <b>0,1%</b>       |

*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

### Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba

Teniendo en cuenta los sectores determinados como prioritarios para la provincia de Córdoba, tal como fueron definidos en la primer parte de este Observatorio Laboral, se muestra a continuación la evolución del empleo registrado en el sector Automotriz; Construcción; Electricidad, Gas y Agua; Actividades de Informática (TICs); Textiles y confecciones; y Servicios de hotelería y restaurantes (como variable aproximada de la actividad turística).

A modo de comparar con años anteriores, se muestra en el gráfico la evolución, tomando como referencia el primer trimestre de cada año.

En primer lugar, se observa en el gráfico el sector **hotelería y restaurantes** con una tendencia ascendente. Sin embargo debe tenerse en cuenta que este sector cuenta con una marcada estacionalidad durante el año, cuando el empleo decrece, aumentando en el cuarto trimestre del año y el primero del siguiente, los correspondientes a la temporada fuerte del turismo. Respecto al primer trimestre de 2014, el sector mostró un crecimiento en el empleo de 0,9%, respecto al mismo periodo del año anterior.

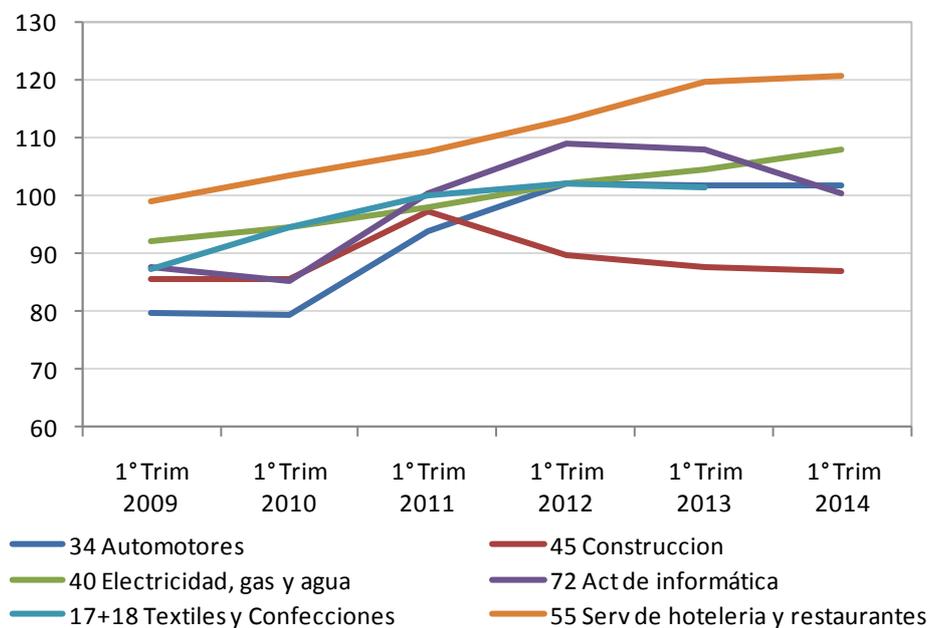
El sector **construcción**, se encuentra estancado el los ultimo 3 años, luego del boom de la construcción en 2011. Para inicios del 2014, el sector se estancaba con una variación del -0,8% en términos interanuales.

El sector **automotriz** se ha mostrado estancado en los primeros trimestres de los últimos años, en cuanto a nivel de empleo. En el primer trimestre de 2014 el empleo automotriz tuvo una variación del -0,1%. El empleo en el sector **textil y confecciones**, si bien se encuentra en niveles mayores que en 2010, también se muestra estancado en los últimos 2 años, cayendo un 0,5% respecto al primer trimestre de 2013.

Con una tendencia creciente se ubica **electricidad, gas y agua**, que aumentó 3,4% durante el primer trimestre de 2014. Por último, las **actividades informáticas** morigeraron el buen desempeño registrado en 2012, y registraron una notoria caída, del 7,1% en este inicio de año.

En líneas generales, a principios del 2014 el crecimiento en el empleo de estos sectores a perdido el dinamismo que tenía en 2011, ubicándose en bajas tasas de crecimiento.

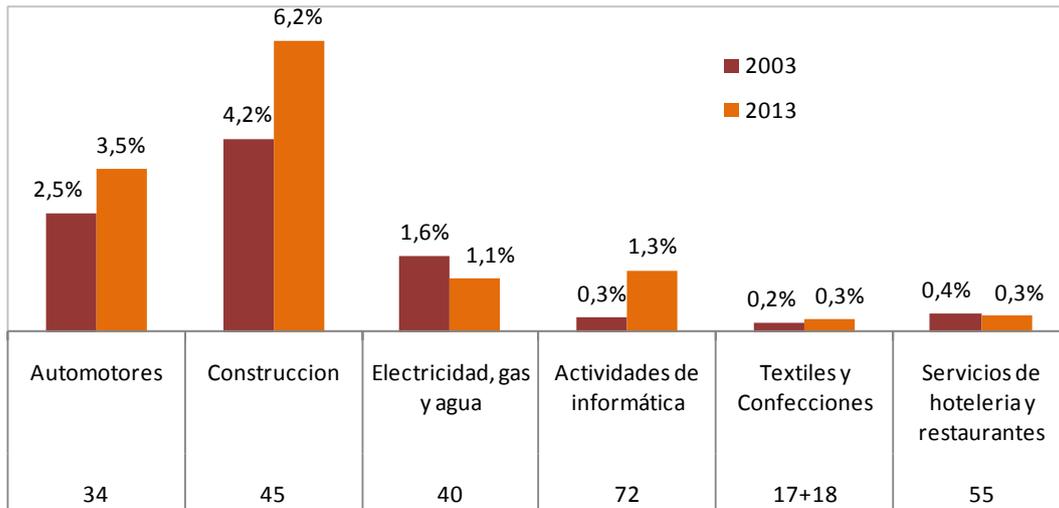
**Sectores seleccionados: evolución empleo privado registrado. Córdoba**  
Índice 2011=100. I trimestre



Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo

El gráfico siguiente muestra las participaciones de los sectores seleccionados en el total de empleo privado formal de la provincia. Aunque la participación del sector construcción es el más notorio, al haber aumentado la misma en un 50% en 10 años, hasta 6,2% del empleo total, es de destacar el empleo generado por las actividades de informática, cuya participación en el empleo pasó de 0,3% a 1,3%. El resto de los sectores mantuvieron aproximadamente constante su incidencia en el empleo formal cordobés, aumentando 1 pp en el caso del sector automotriz y cayendo medio punto en el caso de los servicios públicos.

**Sectores seleccionados: participación en empleo privado registrado. Córdoba**  
Índice 2011=100



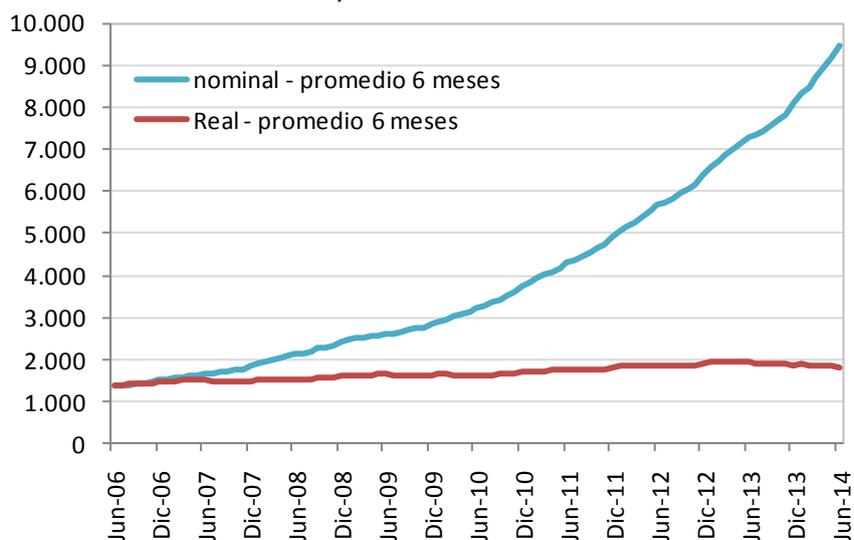
Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo

## II. Ingresos laborales

El siguiente gráfico muestra la evolución de la remuneración privada formal promedio para la provincia de Córdoba. Se presenta la serie en términos nominales y en reales, descontando el efecto de la inflación. Se observa que el salario promedio nominal en la provincia se incrementó un 29,8% en el último año (junio a junio). Sin embargo, si se lo mide en términos reales, el mismo experimentó una caída, de -6,6%, dando cuenta de la pérdida en el poder adquisitivo que han sufrido los salarios durante 2014.

Una situación similar se produce si se analiza la evolución del salario desde el año 2006. Mientras el salario nominal se ha multiplicado casi por siete, si se tiene en cuenta la evolución que los precios de los bienes han tenido en ese periodo, el incremento real del salario ha sido de tan solo un tercio.

**Remuneración promedio formal privada por todo concepto. Córdoba**  
Valores nominales y reales. Promedio móvil 6 meses.



Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo

En el siguiente cuadro se muestran las retribuciones promedio al trabajo en el sector privado, como ingreso para el empleado y como costo para el empleador, de acuerdo a los registros del Sistema Integrado Previsional (SIPA). Para el segundo trimestre de 2014, la remuneración bruta promedio del sector privado en la provincia de Córdoba, ascendía a \$10533, mientras que el neto era de \$8966. En ambos casos esto significó un aumento del 32% respecto al mismo periodo del año anterior.

Por su parte, si se tiene en cuenta los aportes patronales y demás costos asociados a la retribución del trabajador, el costo salarial promedio ascendió a \$13156 durante el periodo analizado, verificando una similar suba del 33%.

**Retribuciones promedio al trabajo. Córdoba**  
Pesos corrientes

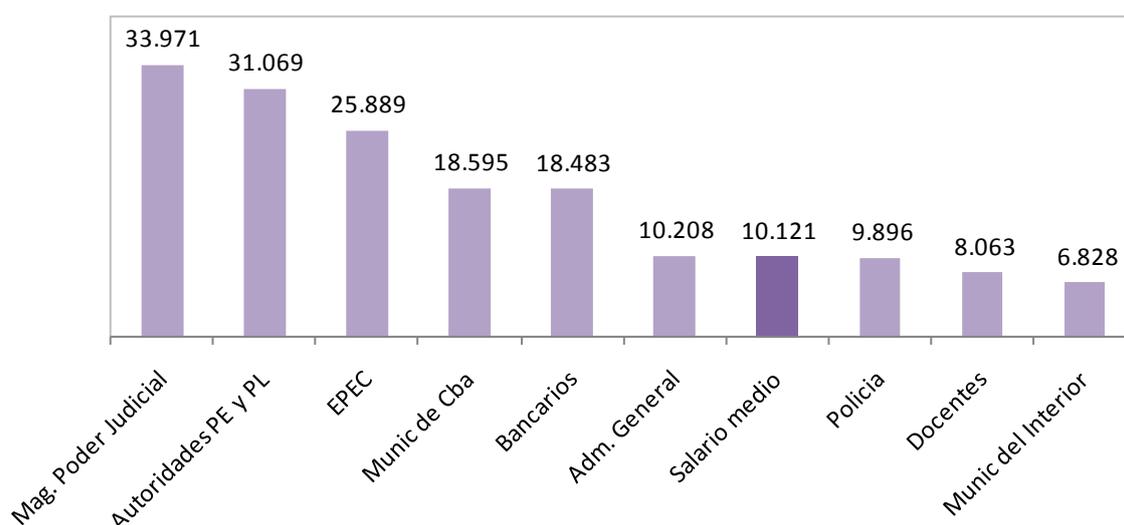
|                                    | II 2013 | II 2014 | var ia |
|------------------------------------|---------|---------|--------|
| <b>Remuneración Total promedio</b> | 7948    | 10533   | 31,9%  |
| <b>Remuneración Neta promedio</b>  | 6794    | 8966    | 31,9%  |
| <b>Costo Salarial promedio</b>     | 9884    | 13156   | 33,1%  |

Fuente: Elaboración propia en base a MECON

En el caso del sector público, la remuneración promedio por sectores se obtiene del informe anual de la Caja de Jubilaciones, por lo que no se cuentan con datos actualizados correspondientes al año 2014. Por este motivo, se reitera el análisis realizado en la edición anterior de este informe, con información a diciembre de 2013.

El salario medio total del sector público se ubicaba en 10.121 pesos a diciembre de 2013. El sector mejor remunerado es el Poder judicial, con un salario medio de \$33.971, incluso por encima de las autoridades del poder ejecutivo y legislativo (\$31.069). En el extremo opuesto se encuentran los agentes municipales del interior de la provincia, con un salario medio de \$6.828

**Remuneración promedio del sector público. Córdoba**  
Valores nominales



*Fuente: Elaboración propia en base al Informe anual de la Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba*

Adicionalmente se puede analizar la retribución total promedio en el sector público, pero deflactando por un índice de precios<sup>3</sup>, para dejar de lado el efecto de la inflación y así poder observar la evolución del salario real.

En el cuadro siguiente se muestra que en términos reales, la mayoría de los salarios correspondiente al sector público de la provincia de Córdoba han caído entre diciembre de 2013 y el mismo periodo del año anterior. La

<sup>3</sup> Para esto se utilizó el IPC publicado por el Congreso de la Nación.

excepción a esto con los dos mayores, correspondientes al Poder judicial y a las autoridades del poder ejecutivo y legislativo. El resultado neto es que el salario total promedio del sector público, descontado el efecto de la inflación sufrió durante 2013 una caída del 4,4%.

**Evolución de la remuneración total real promedio por sectores. Córdoba**

Variación interanual

|                     | <b>Dic-13</b> |
|---------------------|---------------|
| Mag. Poder Judicial | 5,0%          |
| Autoridades PE y PL | 2,6%          |
| EPEC                | -12,5%        |
| Munic de Córdoba    | -1,1%         |
| Bancarios           | -8,3%         |
| Adm. General        | -4,0%         |
| Salario medio       | -4,4%         |
| Policía             | -3,2%         |
| Docentes            | -6,3%         |
| Munic del Interior  | -1,9%         |

*Fuente: Elaboración propia en base al Informe anual de la Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba*

Ahora bien, este mismo análisis se puede realizar para ver la evolución de las remuneraciones correspondientes a los diferentes sectores privados, en este caso con información del Observatorio de Empleo del Ministerio de Trabajo.

Para el segundo trimestre de 2014, el salario total promedio privado en Córdoba había experimentado una caída de 5,8%. Esta situación negativa se replica en todos los sectores de actividad de la provincia.

La actividad que mayor caída verificó en su salario real fue Pesca y servicios conexos; sin embargo este rubro presenta una alta volatilidad tanto en los niveles de empleo como en los ingresos, asociada a la escasa actividad que registra esta actividad, al menos en lo que refiere a empleo formal.

En cuanto al resto, el más afectado fue Hotelería y Restaurantes, con una caída del 11,8%, seguido de Agricultura y otros (-9,8%). Al mismo tiempo, la remuneración en términos reales del sector Manufacturero cayó un 8,9%

durante el segundo trimestre de 2014. Por otra parte, el sector de menor caída fue Intermediación financiera (-1,2%).

**Evolución reciente de la remuneración total real promedio por sectores. Córdoba**

Variación interanual

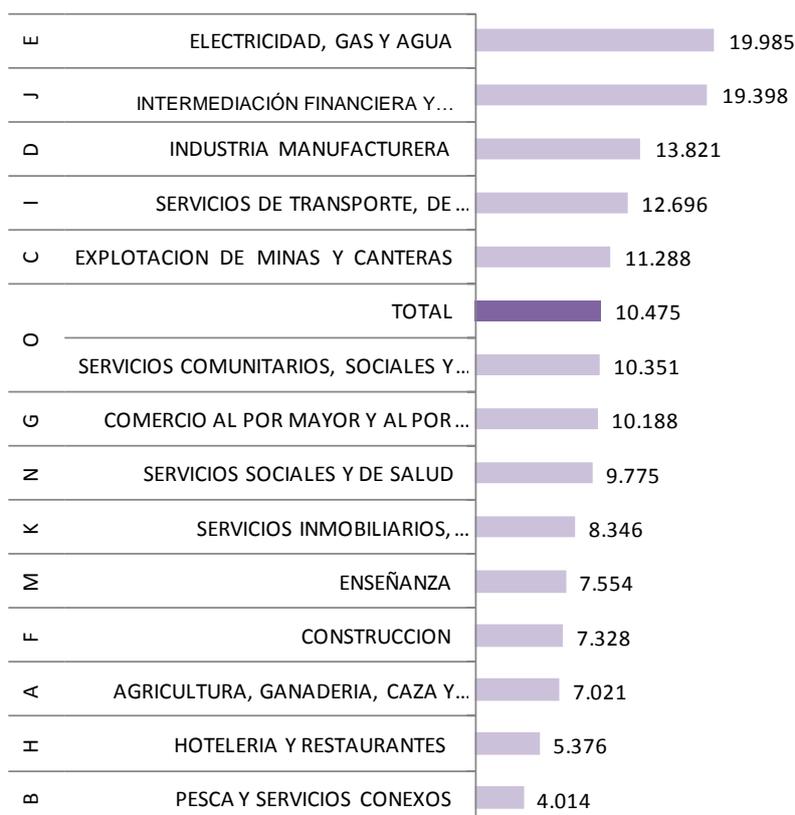
|              |  | <b>II 14</b> |
|--------------|--|--------------|
| A            | AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA                    | -9,8%        |
| B            | PESCA Y SERVICIOS CONEXOS                                      | -36,5%       |
| C            | EXPLORACION DE MINAS Y CANTERAS                                | -5,6%        |
| D            | INDUSTRIA MANUFACTURERA  | -8,9%        |
| E            | ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA                                       | -5,9%        |
| F            | CONSTRUCCION   | -2,2%        |
| G            | COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR                           | -3,2%        |
| H            | HOTELERIA Y RESTAURANTES                                       | -11,8%       |
| I            | SERVICIOS DE TRANSPORTE, DE ALMACENAMIENTO Y DE COMUNICACIONES | -7,9%        |
| J            | INTERMEDIACION FINANCIERA Y OTROS SERVICIOS FINANCIEROS        | -1,2%        |
| K            | SERVICIOS INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER           | -2,7%        |
| M            | ENSEÑANZA  | -4,6%        |
| N            | SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD                                  | -8,5%        |
| O            | SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P.           | -6,2%        |
| <b>TOTAL</b> |  | <b>-5,8%</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo e IPC-San Luis*

No obstante este comportamiento, es importante además mostrar una referencia de los niveles en los que se encuentran los salarios promedio en cada sector de actividad, en la provincia.

Así es como las remuneraciones más altas se dan en el rubro Electricidad, gas y agua, llegando a un promedio de \$19.985 durante el segundo trimestre de 2014. En el extremo opuesto de la tabla se encuentra Pesca y servicios conexos, con \$4.041, seguida de Hotelería y restaurantes (\$5.376). Mientras tanto, el promedio total se ubica en \$10.475.

**Remuneración total promedio por sector. Córdoba. II 2014**  
En pesos corrientes

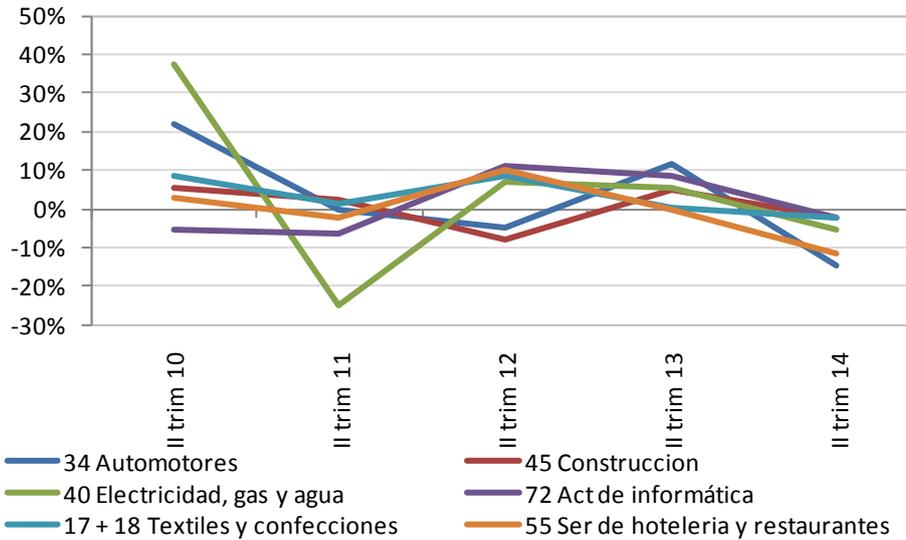


*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

**Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba**

Teniendo en cuenta los sectores productivos detectados como prioritarios en la provincia de Córdoba, a partir del estudio realizado en la primera etapa del Observatorio Laboral, se muestra a continuación la evolución de las remuneraciones en términos reales de estos sectores.

**Sectores seleccionados:  
Remuneración promedio del sector formal privado en términos reales  
Variación interanual**



*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

Vemos que durante el segundo trimestre de 2014, todas las retribuciones a los trabajadores formales privados de los sectores seleccionados verifican una caída. Esto es producto de unas paritarias que se negocian a principio de año y una inflación constante que mina el poder adquisitivo del salario a medida que pasa el tiempo. Sin embargo, algunos sectores se ven más afectados que otros.

Teniendo en cuenta la marca registrada en el segundo trimestre de 2014, el sector Automotriz fue el más afectado, con una caída del salario real del 14,5%. Le siguieron los Servicios de hotelería y restaurantes con -11,8%, mientras que Electricidad, gas y agua, cayó un -5,5%. Los sectores de la Construcción, Servicios informáticos y Textiles y confecciones, mostraron caídas de entre -2,2% y -2,5% respectivamente.

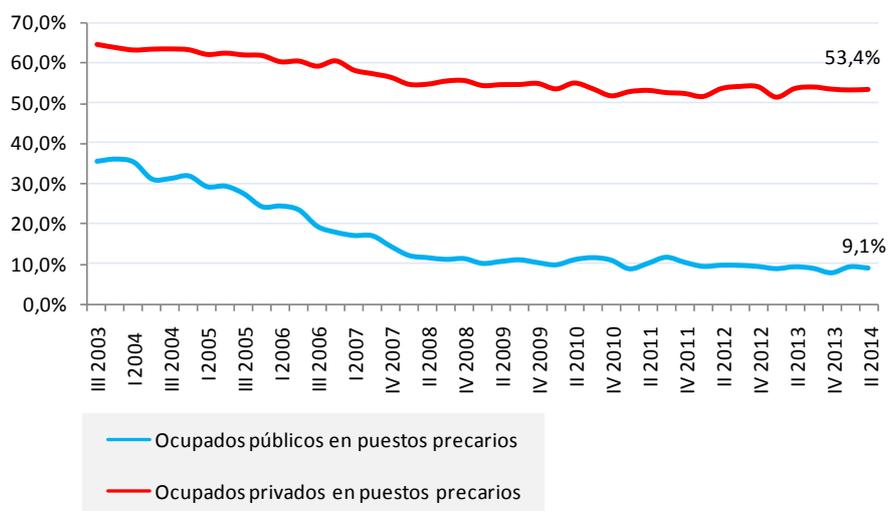
Esto confirma las expectativas planteadas en el informe anterior, a la vez que no mejora el panorama para el resto del año, cuando ya no se negocian paritarias, pero lo precios siguen en aumento.

### **3. Informalidad y Precariedad laboral, y diferencias salariales entre trabajadores**

La precariedad e informalidad laboral son indicadores de mayor importancia en el análisis del mercado laboral, principalmente porque muestran que una parte no menor de los puestos de trabajo no se encuentra registrada, y por lo tanto no se reflejan en las estadísticas tradicionales de empleo formal. Por otro lado, esta proporción de trabajadores, tanto precarios como informales, no tiene acceso a los beneficios de un empleo registrado, como aportes jubilatorios, obra social, etc. lo que ubica al empleado en una posición de mayor vulnerabilidad. Además, este tipo de puestos son, en general, los más prescindibles al momento de realizar ajustes laborales.

A nivel nacional, la proporción de trabajadores privados en empleos precarizados (lo que incluye a patrones y cuentapropistas no profesionales con retribuciones por debajo del promedio general, asalariados no registrados y trabajadores sin salarios), alcanza el 53,4% del total de trabajadores. Esta cifra se ha visto reducida desde la crisis de 2001/2002, pero luego ha encontrado un piso del 50% que no le ha sido posible perforar, y por sobre el cual se encuentra, estable, durante los últimos 5 años. La precariedad en el sector público, vinculada fundamentalmente con la incidencia del empleo en condiciones distintas a la prevista en la Ley de Contrato de Trabajo Nacional (incluyendo aquí por ejemplo a los trabajadores monotributistas) se ubica en el 9,1% durante el cuarto trimestre de 2013, mientras que el piso alrededor del cual se encuentra estable en los últimos 10 años es de aproximadamente el 10%.

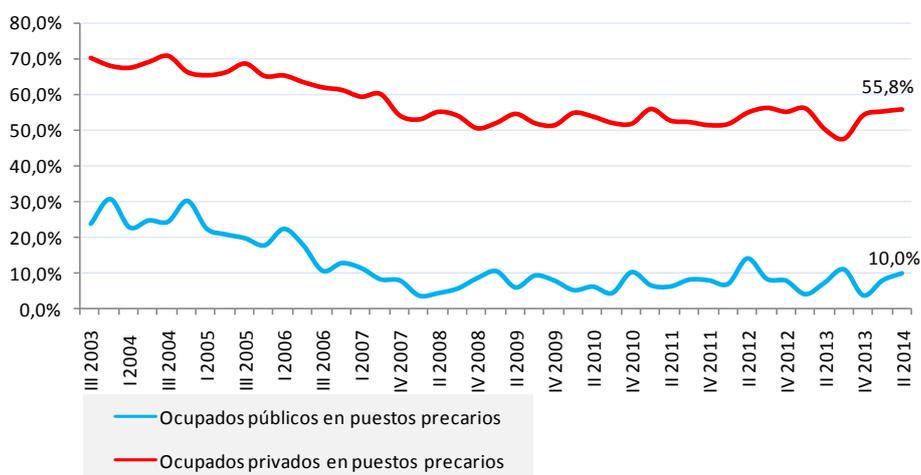
**Precariedad laboral en el Sector público y privado. Total país.**  
Sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En la provincia de Córdoba la situación no es diferente. Al segundo trimestre de 2014 la precariedad laboral en el sector privado alcanzaba el 55,8% del total de trabajadores, luego de haber disminuido levemente, por debajo del 50%, durante el segundo y tercer trimestre de 2013. Respecto al sector público, en el caso de la provincia la precariedad es menos estable que en la nación, y se ubica en torno al 10%, alcanzando en el último trimestre de 2013 un 3,8%, el registro más bajo de los últimos 5 años.

**Precariedad laboral en el Sector público y privado. Córdoba.**  
Sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra un resumen de la situación de precariedad laboral tanto a nivel nacional como en la provincia de Córdoba. Se observa que respecto al segundo trimestre de 2013, a nivel nacional, la precariedad tanto en el sector público como privado ha disminuido, aunque más notoriamente en el primer caso.

En Córdoba, la precariedad entre los trabajadores de ambos grupos se ha incrementado en el lapso considerado.

| <b>Precariedad laboral sobre el total de ocupados</b> |                 |              |             |
|---|-----------------|--------------|-------------|
|   |                 | Nación       | Córdoba     |
| Público   | II14            | 9.1%         | 10.0%       |
|   | II13            | 9.4%         | 7.4%        |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.3%</b> | <b>2.6%</b> |
| Privado   | II14            | 53.4%        | 55.8%       |
|   | II13            | 53.6%        | 50.2%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.2%</b> | <b>5.5%</b> |

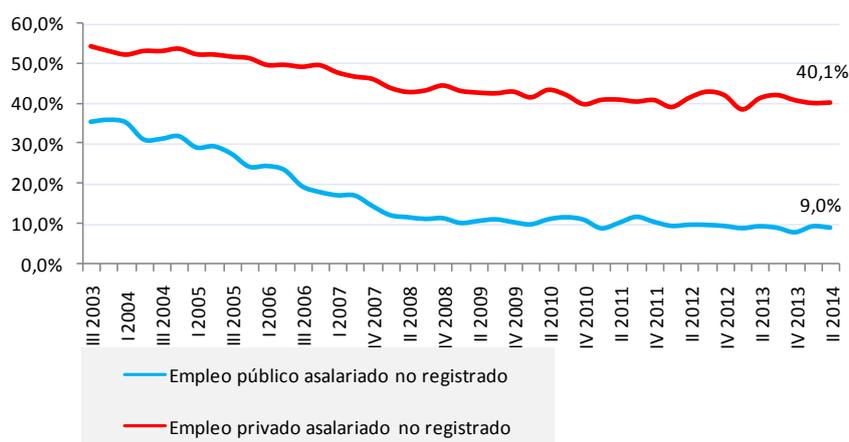
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

La informalidad laboral entre asalariados, por otra parte, hace referencia a los trabajadores en relación de dependencia que no se encuentran registrados por sus empleadores, de manera que no se les efectúan los descuentos previsionales correspondientes.

Si se compara con el total de asalariados, tiene un nivel de incidencia menor que en el caso de la precariedad, al menos en el sector privado. Así es que para este sector, la informalidad era del 40,1% al segundo trimestre de 2014, habiéndose mantenido entre un 40% y un 45% en los últimos 5 años. En el caso del sector público la informalidad es idéntica a la precariedad, dada la naturaleza de los puestos de trabajo en este sector<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> En el sector público toda la precariedad laboral se materializa en la figura de Asalariados, siempre que estos se encuentran contratados en condiciones diferentes a las estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo Nacional

**Informalidad laboral en el Sector público y privado. Total País.**  
Sobre el total de asalariados

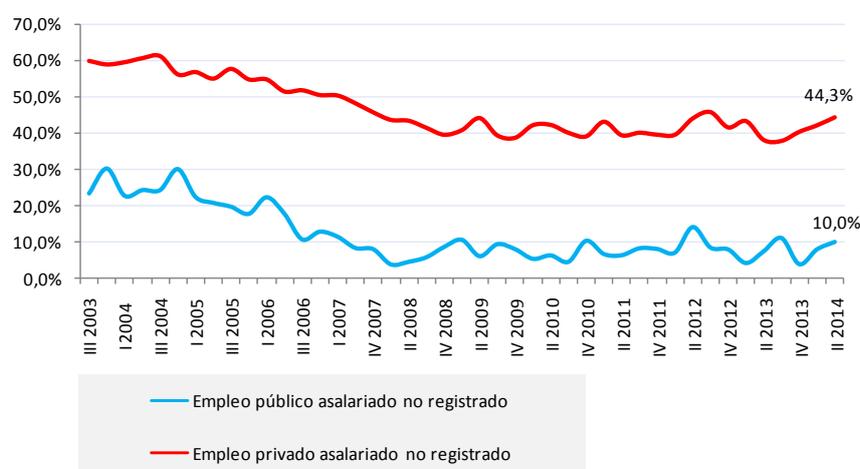


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Para el caso de la provincia de Córdoba, la informalidad sobre el total de asalariados en el sector privado ascendió a 44,3% para el segundo trimestre de 2014, luego de haber estado levemente por debajo de este guarismo, los dos trimestres anteriores. En general esta variable también oscila entre el 40% y el 45%, al igual que el caso nacional, en los últimos 5 años.

Respecto al sector público, la informalidad sobre los salarios es igual tanto en valor como en comportamiento a la precariedad laboral mostrada anteriormente, lo que la ubica en 10% para el segundo trimestre de 2014.

**Informalidad laboral en el Sector público y privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra el resumen de la informalidad entre asalariados a nivel país y provincia de Córdoba, y la variación que se ha producido entre el periodo analizado (II 2014) y el mismo trimestre del año anterior. A nivel nación se destaca que la informalidad tanto en el sector privado como en el sector público se ha reducido levemente, en -0,3pp y -1,1pp respectivamente.

#### Informalidad laboral entre asalariados

|         |                 | Nación       | Córdoba     |
|---------|-----------------|--------------|-------------|
|         | II14            | 9.0%         | 10.0%       |
| Público | II13            | 9.4%         | 7.4%        |
|         | <b>var. pp.</b> | <b>-0.3%</b> | <b>2.6%</b> |
|         | II14            | 40.1%        | 44.3%       |
| Privado | II13            | 41.2%        | 38.0%       |
|         | <b>var. pp.</b> | <b>-1.1%</b> | <b>6.3%</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

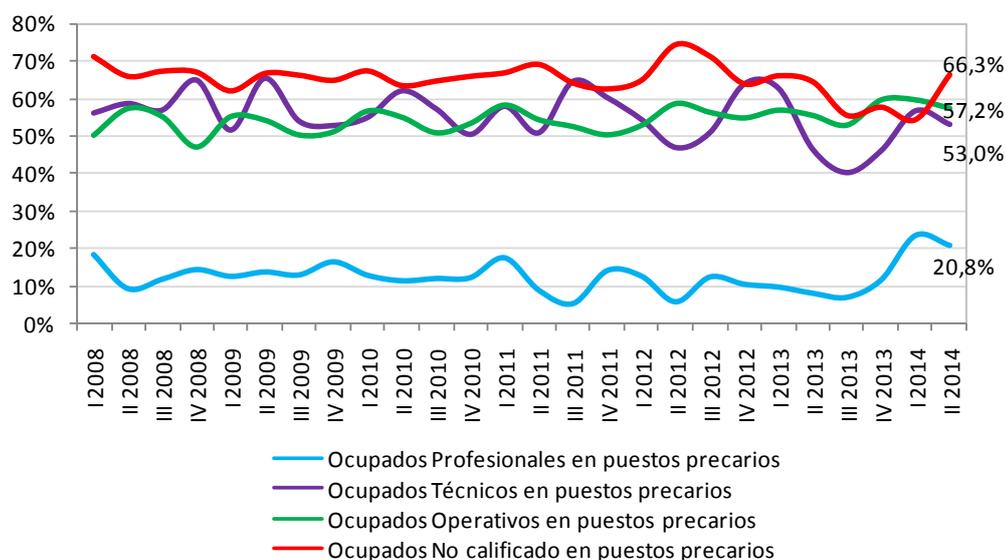
A continuación se presenta un análisis más detallado de precariedad, informalidad y diferencias salariales, de acuerdo a la calificación del trabajador, tamaño de la firma y sector económico en el que se encuentra trabajando.

#### I. Precariedad laboral por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector

En el gráfico siguiente se observa la *precariedad entre asalariados por tipo de calificación del trabajador*. En primer lugar se destaca la baja incidencia de trabajadores precarios entre aquellos con calificación profesional, ya que ronda el 10% y en particular, en el cuarto trimestre de 2013, se ubica en un 11,6%.

Los trabajadores con calificaciones inferiores detentan un nivel mayor de precariedad, siendo los más afectados los no calificados, encontrándose en general por encima del 60%, aunque para el segundo trimestre con datos, ascendió al 66,3%. Los trabajadores ubicados en puestos técnicos y operativos se encuentran ambos alrededor del 50% y 60%, en el segundo trimestre de 2014 la incidencia de la precariedad entre técnicos alcanzo un 53%. Por su parte, los trabajadores operativos se ubican en el segundo trimestre de 2014 en un 57,2% de precariedad.

**Precariedad laboral por Calificación del trabajador. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si comparamos la precariedad en el total de trabajadores, por tipo de calificación, existente en Córdoba con el total del país, vemos que en lo que refiere a calificaciones técnicas y operativas, estas cuentan con un nivel similar de precariedad en ambas jurisdicciones. En el caso de personal técnico, operativo y no calificado en el total del país la precariedad ha disminuido respecto al mismo periodo del año anterior (II trim. 2013). Por otro lado, en los puestos profesionales ha habido un incremento entre los dos periodos considerados, que en el caso de Córdoba ha alcanzado 12,8pp.

**Precariedad laboral entre trabajadores  
según calificación requerida en el puesto de trabajo**

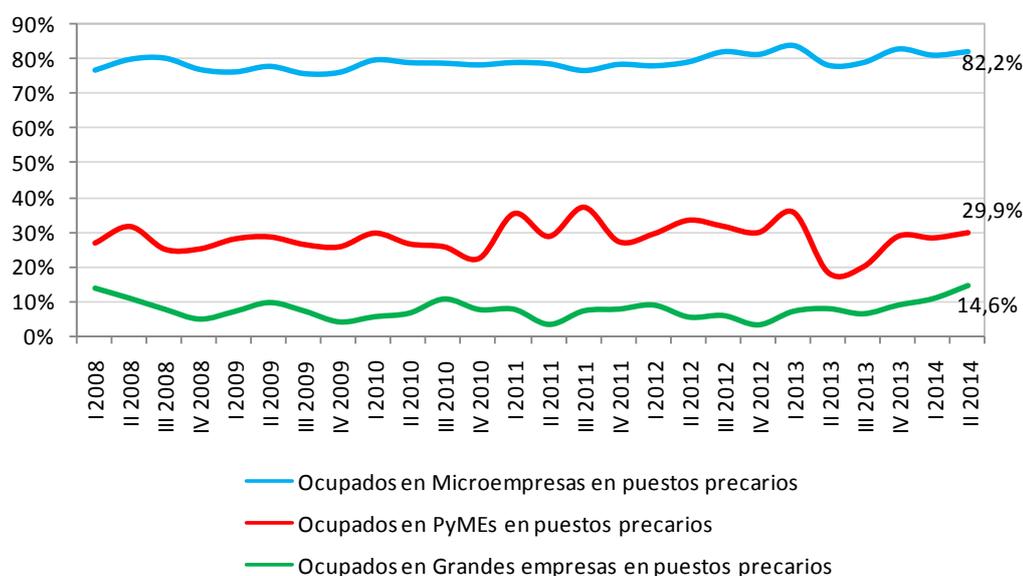
|               |                 | Nación       | Córdoba      |
|---------------|-----------------|--------------|--------------|
| Profesional   | II 14           | 12.5%        | 20.8%        |
|               | II 13           | 12.0%        | 8.0%         |
|               | <b>var. pp.</b> | <b>0.5%</b>  | <b>12.8%</b> |
| Técnico       | II 14           | 50.5%        | 53.0%        |
|               | II 13           | 51.1%        | 46.4%        |
|               | <b>var. pp.</b> | <b>-0.7%</b> | <b>6.6%</b>  |
| Operativo     | II 14           | 55.2%        | 57.2%        |
|               | II 13           | 55.9%        | 55.3%        |
|               | <b>var. pp.</b> | <b>-0.7%</b> | <b>1.9%</b>  |
| No calificado | II 14           | 62.3%        | 66.3%        |
|               | II 13           | 64.8%        | 64.4%        |
|               | <b>var. pp.</b> | <b>-2.5%</b> | <b>1.9%</b>  |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

Si ahora analizamos la *precariedad de acuerdo al tamaño de empresa* en la provincia de Córdoba, se observa que el mayor grado lo detentan las microempresas, con un nivel de precariedad del 82% ente sus trabajadores, que se ha mantenido aproximadamente contante en los últimos 5 años. En menor medida le siguen las pequeñas y medianas, que para el segundo trimestre de 2014 exhibieron un nivel de informalidad del 29,9%; durante el periodo considerado, retomando un nivel próximo al 30% durante los dos años anteriores.

Por último, las grandes empresas son las que menor nivel de precariedad muestran, con 14,6% evidenciando una tendencia levemente ascendente. Siendo que en los últimos 5 años se han mantenido en por debajo del 10%. Esta conclusión es lógica, si se tiene en cuenta el grado de exposición que tienen este tipo de empresas, debido a la magnitud de sus actividades, ante el fisco y los organismos de control, algo que no sucede en las empresas de menor tamaño.

**Precariedad laboral por tamaño de empresa. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra una tabla que resume los datos de informalidad por tamaño de empresa, de la provincia de Córdoba y de la nación en su conjunto. Se observa como en el total del país, la precariedad disminuyó levemente en el caso de las pymes (-0,2), mientras a nivel provincia se vio incrementado en 11,6pp para el periodo bajo análisis.

En los otros dos tamaños de empresas la precariedad se vio incrementada, comparando entre el segundo trimestre de 2014 y el mismo periodo del año anterior. Se debe destacar además que en el caso de las empresas grandes, el incremento fue más notorio en Córdoba, donde la precariedad laboral aumentó casi 7 pp en el periodo considerado.

### Precariedad laboral entre trabajadores

Por tamaño de empresa

|             |                 | Nación       | Córdoba      |
|-------------|-----------------|--------------|--------------|
| Micoempresa | II 14           | 82.3%        | 82.2%        |
|             | II 13           | 80.6%        | 78.1%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>1.7%</b>  | <b>4.1%</b>  |
| PyMEs       | II 14           | 30.1%        | 29.9%        |
|             | II 13           | 30.3%        | 18.3%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>-0.2%</b> | <b>11.6%</b> |
| Grandes     | II 14           | 8.3%         | 14.6%        |
|             | II 13           | 8.3%         | 7.8%         |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>0.0%</b>  | <b>6.8%</b>  |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

### Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba

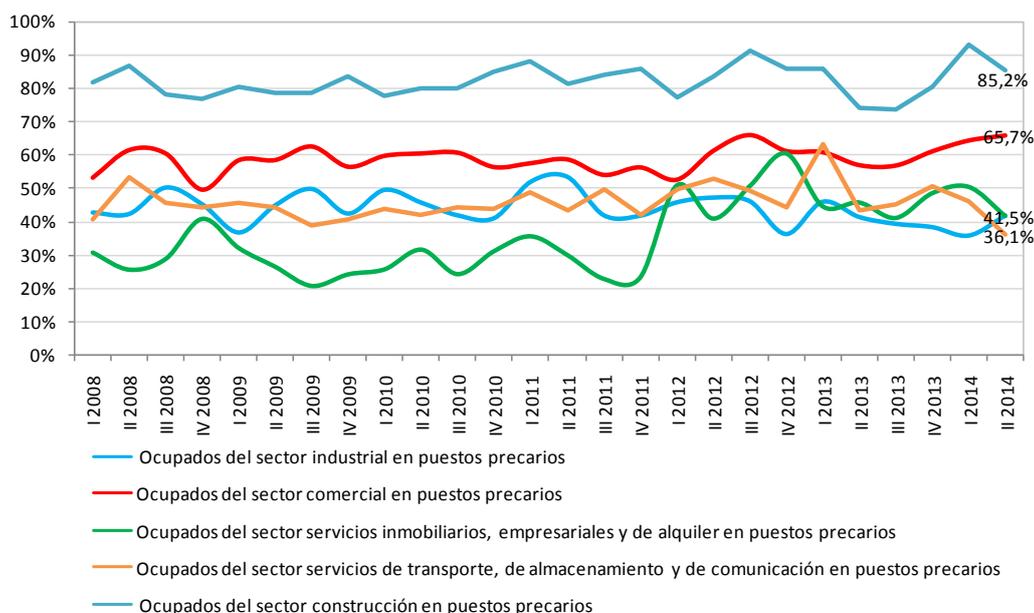
Por último, se analizan los sectores destacados como prioritarios para la provincia de Córdoba, aunque con algunas variaciones, atento a las restricciones metodológicas de la fuente de datos utilizada.

Para el análisis de la informalidad laboral se utilizan datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), publicada por INDEC. La naturaleza de estos datos hace que a mayor detalle de actividad sectorial los resultados vayan perdiendo representatividad de la realidad, por esto, se eligieron sectores más amplios, que contienen a los sectores prioritarios analizados, pero que también pueden incluir otros.

Haciendo esta salvedad, se tiene que el sector que más precariedad acusa entre sus trabajadores es el de la construcción, ubicándose en general por encima del 80%, y que para el segundo trimestre de 2014 fue del 85,2%. Le sigue el sector comercial, con una precariedad laboral que ronda el 60%, ubicándose para el último dato disponible en 65,7%. Se destaca que durante los últimos dos años se ha incrementado la precariedad laboral en el sector que hace referencia a servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, pasando de un promedio de 25% a ubicarse por encima del 40%; para el segundo trimestre de 2014 en nivel era de 41,5%.

Por últimos los servicios de almacenamiento, transporte y comunicación (donde se ubican las TICs), y la industria, comparten un nivel similar de precariedad, Para el segundo trimestre de 2014, los niveles respectivos de ubicaban en 36,1% y 41,5%.

**Precariedad laboral en Sectores seleccionados privados. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se presenta un cuadro que resume la precariedad laboral por sector seleccionado, en el total del país y en la provincia de Córdoba. La diferencia más notoria se da en el caso de Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, donde la precariedad laboral en la provincia de Córdoba es un 10% superior al promedio registrado en el país. Al mismo tiempo, se destaca que en el mismo rubro la provincia ha tenido una reducción de la precariedad, de 4pp. Por otro lado, en el sector construcción se registra el mayor crecimiento de la precariedad laboral a nivel país y a nivel provincial, aumentando 13,6 pp durante el periodo comparado en la nación, mientras que en la provincia se ha incrementado en 23,3pp.

### Ocupados en empleos precarios

|  |                 | Total Nacional | Provincia de Córdoba |
|--|-----------------|----------------|----------------------|
| Industria Manufacturera                                      | II 14           | 42.3%          | 41.8%                |
|  | II 13           | 44.0%          | 41.3%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-1.8%</b>   | <b>0.5%</b>          |
| Comercio al por mayor y al por menor                         | II 14           | 61.7%          | 65.7%                |
|  | II 13           | 63.3%          | 56.8%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-1.6%</b>   | <b>8.8%</b>          |
| Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler         | II 14           | 31.2%          | 41.5%                |
|  | II 13           | 33.6%          | 45.6%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-2.4%</b>   | <b>-4.0%</b>         |
| Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicación | II 14           | 43.7%          | 36.1%                |
|  | II 13           | 43.9%          | 43.6%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-0.2%</b>   | <b>-7.5%</b>         |
| Construcción   | II 14           | 81.4%          | 85.2%                |
|  | II 13           | 67.8%          | 61.9%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>13.6%</b>   | <b>23.3%</b>         |

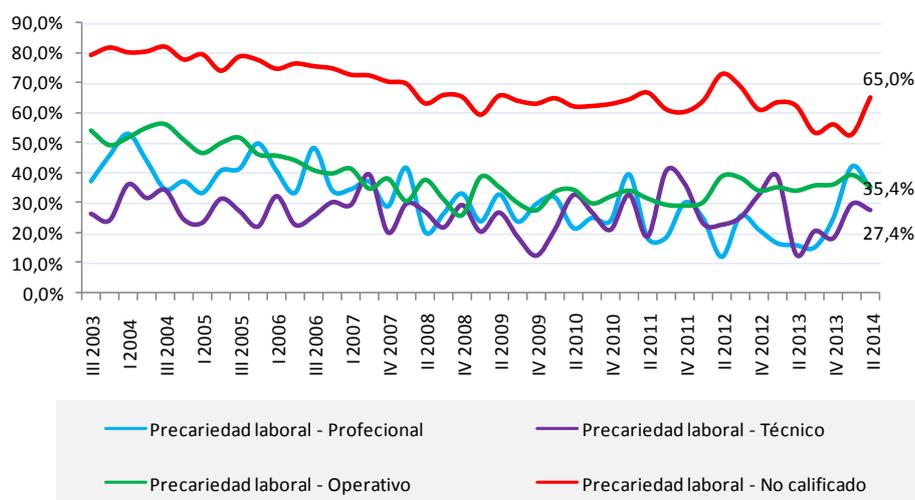
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

## II. Informalidad laboral por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector

Siguiendo la estructura de la sección precedente, se presentan los datos sobre informalidad laboral, por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector. Al final se muestra un cuadro que resume

En el gráfico siguiente se observa la *informalidad entre asalariados por tipo de calificación del trabajador*. Claramente el mayor nivel de informalidad se encuentra entre los trabajadores no calificados, la cual se ubica en el 65% en el segundo trimestre de 2014, y se observa que durante los 5 años anteriores se ha ubicado por encima del 60%. En segundo lugar se ubican los puestos operativos y profesionales, rondando entre el 30% y el 40% de informalidad, y ubicándose en el 35,4% durante el trimestre analizado. Por último, los trabajadores con calificaciones técnicas, muestran niveles de informalidad con altos grados de oscilación, y que en segundo trimestre de 2014 se ubica en 27,4%

**Informalidad laboral por Calificación del trabajador. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si comparamos la informalidad entre asalariados, por tipo de calificación, existente en Córdoba con el total del país, vemos que en lo que se refiere a trabajadores no calificados u operativos, los niveles son similares en ambas jurisdicciones. La mayor diferencia se encuentra en los profesionales, donde la provincia de Córdoba exhibe una tasa de informalidad 10pp mayor a la de nación, en el segundo trimestre de 2014; esta tasa demás se vio incrementada 19,1pp respecto al mismo cuatrimestre del año pasado, mientras que en mismo lapso, la correspondiente al total del país disminuyó 0,7pp.

**Informalidad laboral entre asalariados**  
según calificación requerida en el puesto de trabajo

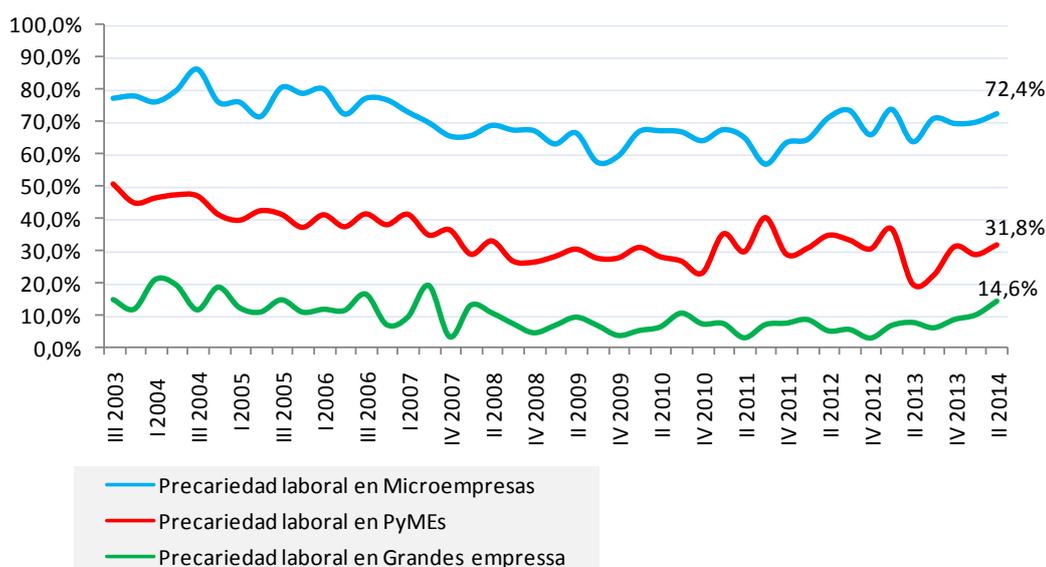
|             |                 | Nación       | Córdoba      |
|-------------|-----------------|--------------|--------------|
| Profesional | II 14           | 25.2%        | 34.9%        |
|             | II 13           | 25.9%        | 15.8%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>-0.7%</b> | <b>19.1%</b> |
| Técnico     | II 14           | 20.8%        | 27.4%        |
|             | II 13           | 19.0%        | 12.7%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>1.8%</b>  | <b>14.7%</b> |
| Operativo   | II 14           | 32.6%        | 35.4%        |
|             | II 13           | 34.8%        | 34.1%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>-2.3%</b> | <b>1.3%</b>  |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si ahora analizamos la *informalidad de acuerdo al tamaño de empresa* en la provincia de Córdoba, se observa que la situación es similar a la observada respecto a la precariedad laboral: el mayor grado lo detentan las microempresas, donde 7 de cada 10 trabajadores no están registrados. Le siguen las pequeñas y medianas, que para el segundo trimestre de 2014 exhibieron un nivel de informalidad del 31,8%; en este tipo de empresas la informalidad es bastante variable ya que a principios de ese año se había reducido por debajo del 20% por un breve periodo de tiempo, mientras que en 2011 había llegado hasta el 40%.

Por último, las grandes empresas son las que menor nivel de informalidad muestran, con 14,6%. Con lo que se pueden obtener conclusiones similares al caso de precariedad laboral.

**Informalidad laboral por tamaño de empresa. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra una tabla que resume los datos de informalidad por tamaño de empresa, de la provincia de Córdoba y de la nación en su conjunto. Se observa que en el primer caso, la informalidad aumentó en los tres tamaños de empresas respecto al mismo trimestre del año anterior (II 2013), siendo más notorio el aumento entre las pymes (12pp). Para el total del país, en cambio, la informalidad se redujo levemente en pequeñas empresas,

aunque se ubican en valores similares a los verificados en la provincia (31,3% y 31,8% respectivamente).

**Informalidad laboral entre asalariados  
por tamaño de empresa**

|             |                 | Nación       | Córdoba      |
|-------------|-----------------|--------------|--------------|
| Micoempresa | II 14           | 68.7%        | 72.4%        |
|             | II 13           | 67.9%        | 63.8%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>0.8%</b>  | <b>8.6%</b>  |
| PyMEs       | II 14           | 31.3%        | 31.8%        |
|             | II 13           | 31.4%        | 19.8%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>-0.1%</b> | <b>12.0%</b> |
| Grandes     | II 14           | 8.3%         | 14.6%        |
|             | II 13           | 8.3%         | 7.9%         |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>0.0%</b>  | <b>6.6%</b>  |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

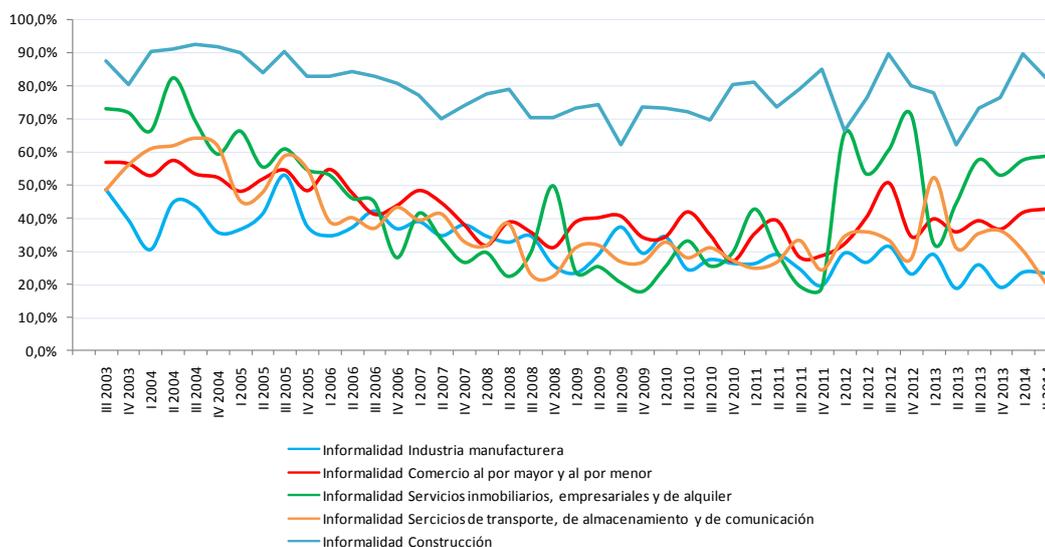
*Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba*

Por último, se analizan los sectores destacados como prioritarios para la provincia de Córdoba, aunque con algunas variaciones, atento a las restricciones metodológicas de la fuente de datos utilizada, explicadas con anterioridad.

Teniendo en cuenta esta salvedad, se tiene que, al igual que en el caso de precariedad laboral, el sector que más informalidad acusa entre sus trabajadores es el de la construcción, oscilando entre un 70% y 80%, y que para el segundo trimestre de 2014 ascendió al 82,2%. En los últimos dos años, otro sector que se destaca por su alto nivel de informalidad es el de servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (incluye servicios profesionales de todo tipo), que en el periodo considerado alcanzó el 58,5%, pero que en años previos al 2011 oscilaba entre el 20% y 30%.

Por otro lado, la industria, junto con los servicios de transporte, almacenamiento y comunicación, son los sectores que menos informalidad registran entre los seleccionados, ubicándose en torno al 20% en el segundo trimestre de 2014. La industria usualmente oscila entre este valor y 10pp por encima.

**Informalidad laboral en Sectores seleccionados privados. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se muestra el cuadro resumen que compara la situación de informalidad en el total del país y en la provincia, para el caso de los trabajadores asalariados informales.

Se destaca el hecho que en la provincia, la informalidad en la Industria manufacturera es similar promedio del país (23,4% y 26,9% respectivamente). Si bien al igual que en el caso de precariedad laboral el sector de Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler es el que más diferencia positiva tiene con el promedio nacional, también se destaca que es el que más reducción ha tendido en la provincia entre el segundo trimestre de 2013 y 2014 (-10,6pp).

### Empleo asalariado no registrado

|  |                 | Total Nacional | Provincia de Córdoba |
|--|-----------------|----------------|----------------------|
| Industria Manufacturera                                      | II 14           | 26.9%          | 23.4%                |
|  | II 13           | 27.4%          | 18.9%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-0.5%</b>   | <b>4.6%</b>          |
| Comercio al por mayor y al por menor                         | II 14           | 39.0%          | 42.6%                |
|  | II 13           | 39.8%          | 35.8%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-0.8%</b>   | <b>6.9%</b>          |
| Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler         | II 14           | 34.3%          | 58.5%                |
|  | II 13           | 39.0%          | 44.2%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-4.7%</b>   | <b>14.3%</b>         |
| Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicación | II 14           | 30.4%          | 20.3%                |
|  | II 13           | 33.2%          | 31.0%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-2.7%</b>   | <b>-10.6%</b>        |
| Construcción   | II 14           | 69.9%          | 82.2%                |
|  | II 13           | 67.8%          | 61.9%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>2.2%</b>    | <b>20.3%</b>         |

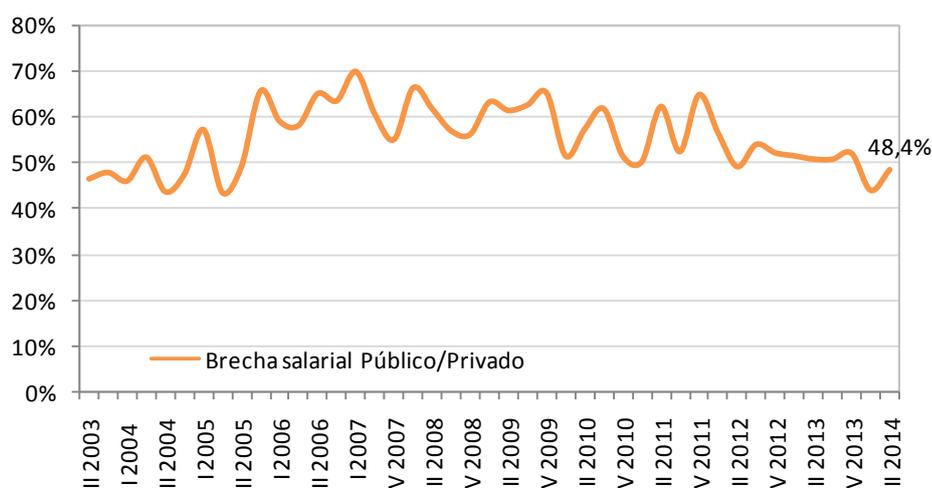
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

### III. Diferencias salariales por calificación del trabajador y tamaño de empresa

Las diferencias salariales existentes entre trabajadores ayudan a identificar las desigualdades existentes respecto a la retribución del trabajo/hora, tanto entre el sector público y privado, como según la calificación del trabajador o el tamaño de empresa en la que se encuentra empleado. A continuación se muestran las brechas salariales respecto a estas variables.

El siguiente gráfico muestra que la brecha salarial existente entre el sector público y el total privado se encuentra en un nivel superior al 50% desde hace 8 años, ubicándose en el segundo trimestre del 2014 en un 48,4%. Esto implica la retribución promedio por hora es un 48% mayor en el sector público que en el privado. Sin embargo, se debe tener en cuenta que se trata del promedio general de retribuciones, para ambos casos.

### Brecha salarial entre sector público y privado. Córdoba.

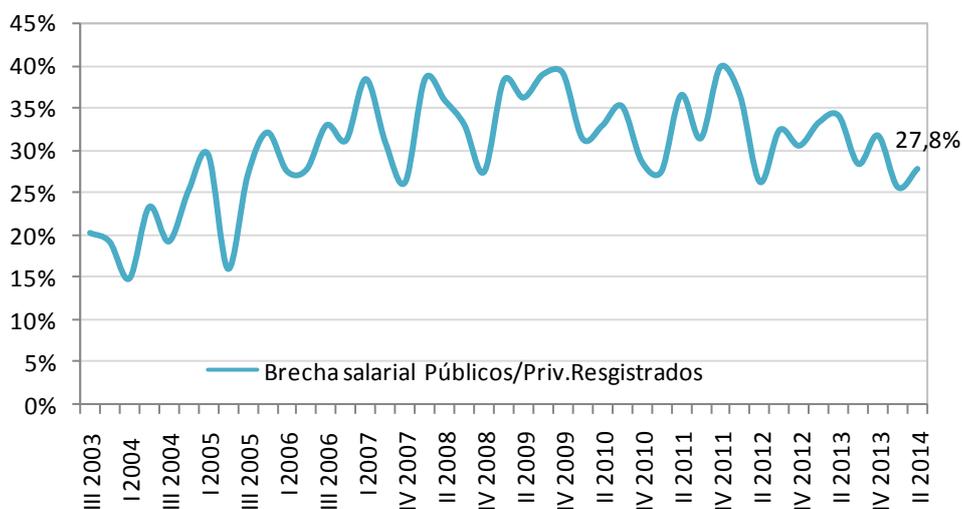


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si ahora se comparan las retribuciones medias del sector público, pero respecto a los salarios registrados del sector privado, se observa que la brecha existente se reduce en unos 20pp. Así, para el segundo trimestre de 2014, esta brecha era de 27,8% considerablemente inferior que la mostrada anteriormente.

Esto es así, debido a que las retribuciones del sector público son en su gran mayoría en blanco, con todos los aportes correspondientes, algo que en el sector privado no se da al tomar la totalidad del empleo. Por esto, al aislar solo los privados registrados, se achica la brecha entre ambas retribuciones.

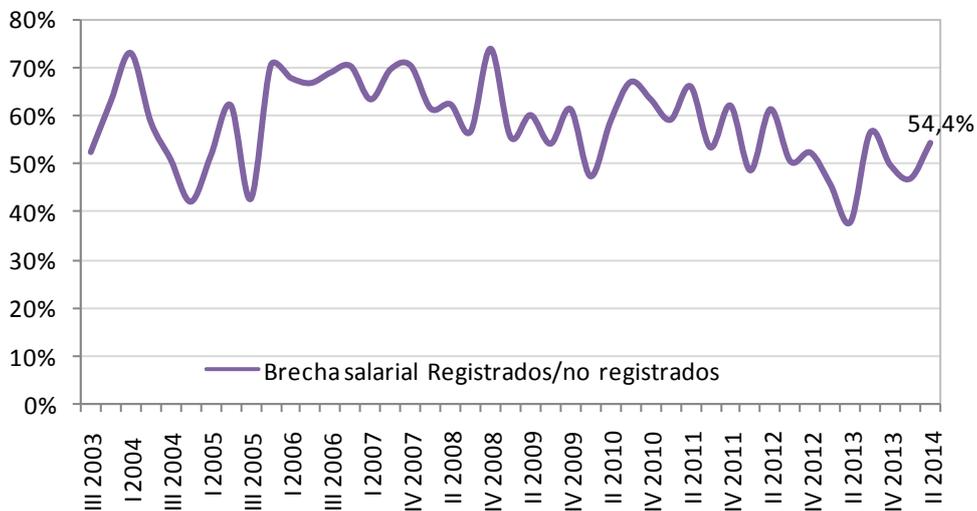
### Brecha salarial entre sector público y privados registrados. Córdoba.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Otra brecha existente en materia de retribuciones a nivel general, es la que se genera dentro del mismo sector privado, entre trabajadores registrados y no registrados. En este caso se observa que la diferencia entre ambas retribuciones es variable, aunque en 2013 y 2014 ha rondado entre el 50% y el 60% (con excepción del II trim. de 2013 donde la brecha cayó hasta el 38%). En el periodo bajo análisis, la retribución recibida por un salario formal del sector privado fue en promedio 54,4% superior a la recibida por un trabajador no registrado, en el mismo sector.

**Brecha salarial en el sector privado: registrados y no registrados. Córdoba.**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

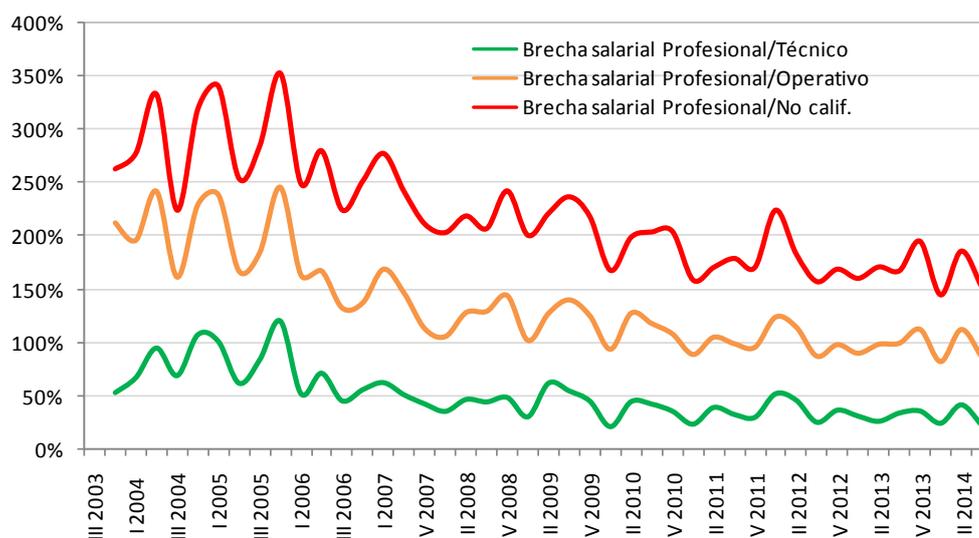
Ahora bien, si se tienen en cuenta las calificaciones del trabajador, para determinar en qué medida el mercado de trabajo retribuye el empleo calificado, se ve que, como es intuitivo pensar, la brecha es más alta entre profesionales y trabajadores no calificados. Esta se ubica por encima del 150% en los últimos años, aunque esta se ha ido reduciendo sostenidamente en los últimos 10 años. En particular, al segundo trimestre de 2014, un trabajador profesional obtiene una remuneración por hora 151,3% superior a la de un no calificado.

El patrón de reducción a lo largo de los últimos 10 años se replica también para la brecha existente entre profesionales y operativos (alrededor de

100%), y entre profesionales y técnicos (menos del 50%). Al segundo trimestre 2014 los niveles de la brecha se ubicaban en 86,9% y 21,7% respectivamente.

Este último resultado no sorprende, si se tiene en cuenta la alta demanda que existe por trabajadores técnicos, que muchas veces no son suplidos por la oferta existente.

**Brecha salarial por calificación de los trabajadores. Córdoba.**

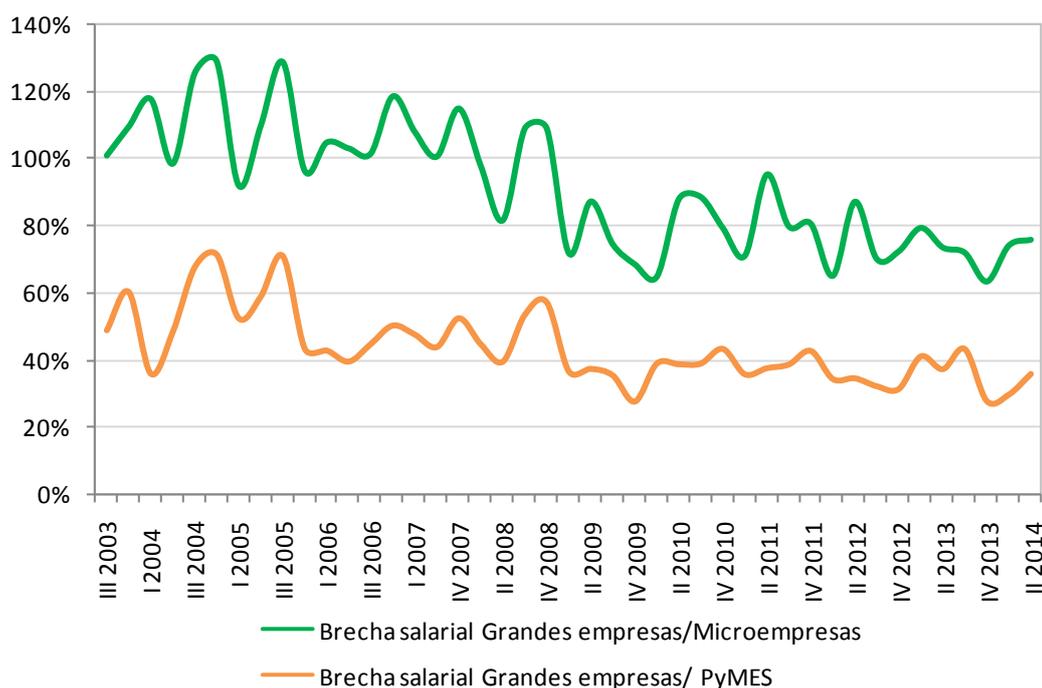


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Por último, se presenta las diferencias salariales existentes entre trabajadores que se encuentran empleados en diferentes tamaños de empresas. Como muestra el gráfico siguiente, la mayor brecha se produce entre quienes trabajan en grandes empresas respecto a los que lo hacen en microempresas, donde los primeros son retribuidos en un 75,7% más, al segundo trimestre de 2014. Como en el caso anterior, se percibe que la brecha salarial entre estos dos factores tiene una clara tendencia decreciente en los últimos años.

La brecha existente entre las grandes empresas y las pymes es algo menor, y se ubica alrededor del 40%. En particular, en el segundo trimestre de 2014, la diferencia salarial fue del 35,6% positivo, a favor de las primeras.

### Brecha salarial por tamaño de empresa. Córdoba.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si se analiza la sección en su conjunto, estos resultados no sorprenden, ya que las microempresas son las que se caracterizan por mayores niveles de informalidad y precariedad laboral, que además traen aparejados menores niveles retributivos, tal como se vio al analizar la brecha entre trabajadores registrados y no registrados.

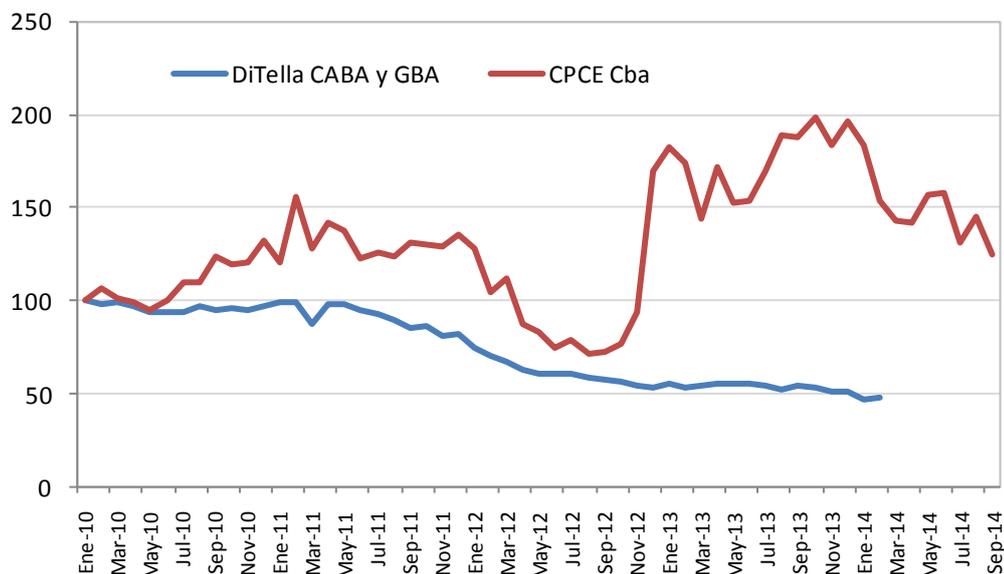
#### 4. Seguimiento de demanda laboral en Córdoba

El seguimiento de la demanda laboral en la provincia de Córdoba es realizado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas en base al relevamiento de avisos clasificados de puestos de trabajo ofrecidos. Con la misma base metodológica, la Universidad Torcuato Di Tella elabora el mismo índice, pero para la Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.

Teniendo en cuenta esos indicadores, en septiembre de este año se observa que la demanda de trabajadores en el caso de Córdoba cayó un 33.6% respecto al mismo periodo del año anterior. En cambio, si tomamos la variación mensual, respecto a agosto de 2014, el índice elaborado por el CPCE de Córdoba muestra una disminución de 14.1% en su versión sin estacionalidad.

En cuanto al índice Di Tella, el mismo está suspendido en su publicación desde febrero de 2014, debido a una reformulación metodológica, por lo que no se cuentan con datos actualizados al respecto.

**Índice de demanda laboral. Di Tella y CPCE**  
Ene-2010=100



*Fuente: Elaboración propia en base Uni. Di Tella y CPCE-Cba*

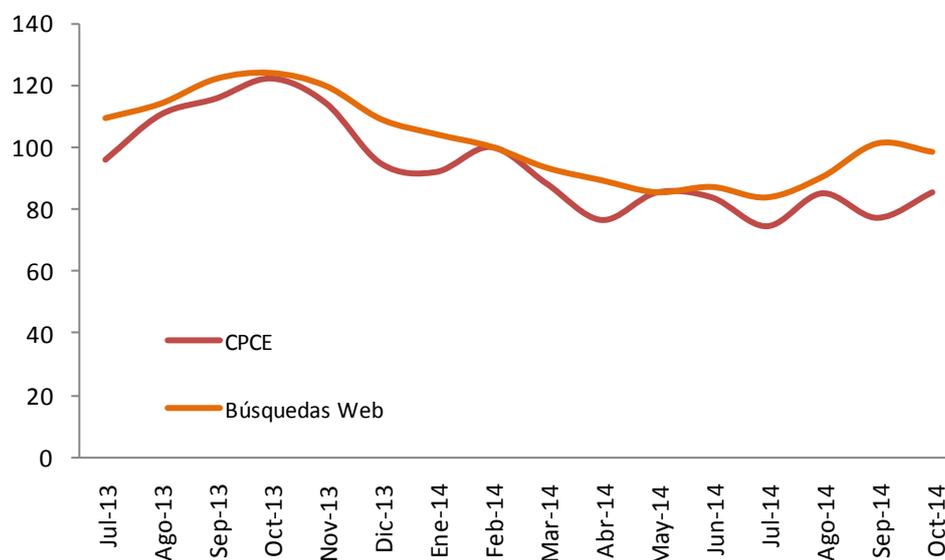
A propósito del relevamiento de avisos publicados en la web que se encuentra en desarrollo en el marco del proyecto de Observatorio Laboral, con el objetivo de elaborar un índice más representativo de la demanda laboral que los existentes actualmente, se muestra a continuación, de manera preliminar, la evolución de los mismos.

Los avisos relevados en los principales portales web de empleo, muestran en octubre una caída del 21.4% respecto al mismo mes de 2013. En este caso, el índice web presentado incluye relevamiento de los portales Bumeran, Zonajobs y Clasificados LaVoz; es por esto que los datos presentados son preliminares y se encuentran bajo revisión. Se debe tener en cuenta que debido a la disponibilidad de datos, este puede no ser un comportamiento representativo de la demanda laboral online.

No obstante esto, se puede observar que la búsqueda de trabajadores vía web se comporta de manera aproximadamente similar, en este último año,

que la efectuada vía avisos clasificados en diarios impresos (relevados por el índice CPCE). En ambos casos, la tendencia decreciente parece haberse cortado durante el segundo trimestre del año.

**Índice de demanda laboral online y CPCE. Resultados preliminares**  
Feb-2014=100



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento propio en Clasificados LaVoz, Bumeran y ZonaJobs, y CPCE*

En los informes sectoriales subsiguientes, a medida que se avance en el relevamiento y se pueda desarrollar una metodología que combine ambos tipos de datos, se mostraran los resultados obtenidos a través de un nuevo índice de demanda laboral, que refleje tanto el comportamiento de las búsquedas laborales online, como en papel. Esta herramienta permitirá brindar una perspectiva del comportamiento del mercado laboral en el corto plazo.

# **Informe Laboral Sectorial de la Provincia de Córdoba**

**Cuarto informe bimestral**

**Febrero de 2015**

Coordinador:

**Gerardo García Oro**

Equipo de trabajo:

Alejandra Marconi

Nicolás Torre

Valentina Rossetti

Virginia Maina

Francisco Bullano

Gustavo Diarte

Lucia Valsagna

Laura Caullo

## **Informe Laboral Sectorial de la Provincia de Córdoba**

En el marco del Observatorio Laboral llevado adelante por la provincia de Córdoba, a través de la Agencia de Empleo y Formación Profesional, y con el financiamiento del Consejo Federal de Inversiones (CFI), se presenta el segundo informe bimestral Laboral Sectorial.

Este informe tiene como objetivo el monitoreo constante de mercado de trabajo, que surge como una herramienta básica para orientar las políticas públicas en función de las necesidades de la población, apuntando a generar y fomentar las oportunidades para la creación de puestos de trabajo formales y de calidad. Es con este fin que se presenta el Informe Laboral Sectorial, el cual resume y condensa la labor llevada adelante por el Observatorio laboral de la provincia, haciendo hincapié en los diferentes sectores de actividad económica que se desarrollan en Córdoba.

El presente informe presenta un panorama de la evolución del empleo general, la situación por sectores, y las expectativas empresarias, tres aspectos claves que hacen a la toma de decisiones. En una segunda etapa, más detallada y descriptiva, se analizan las características principales del mercado de trabajo, en particular las referidas a materia salarial, empleo no registrado y calificación requerida por el mercado.

En el presente informe se ha llevado a cabo la actualización y análisis de los datos que se presentan en el punto 1 en base a datos de la Encuesta de de Indicadores Laborales correspondientes al tercer trimestre del 2014. Así mismo, en relación al punto 3 se han actualizado los datos en base a la Encuesta Permanente de Hogares para el primer y segundo trimestre del corriente año. No obstante, en cuanto a los datos correspondientes al seguimiento del empleo formal y su retribución no se han actualizado, dado que al momento no se cuenta con dicha información.

## Contenido

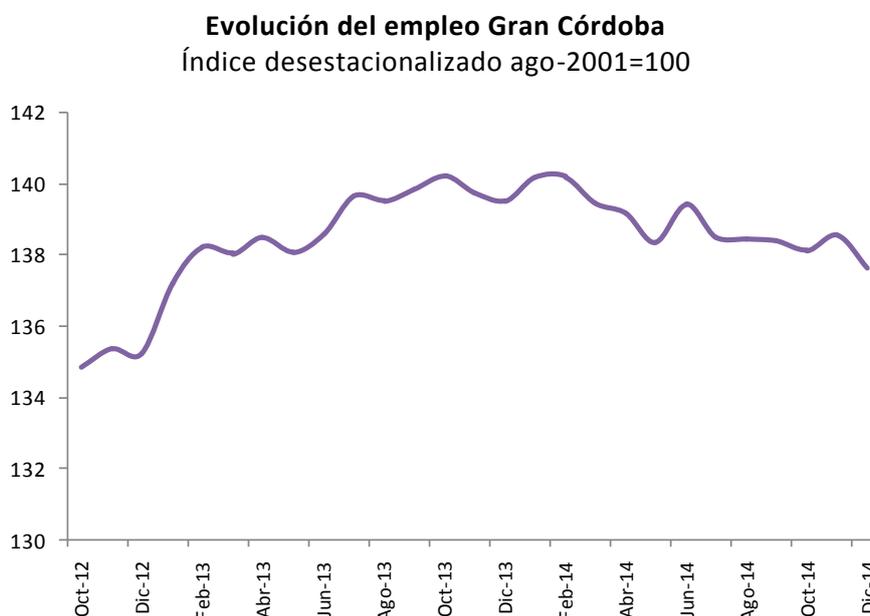
|      |   |    |
|------|---|----|
| 1.   | Perspectivas en el mercado de trabajo .....   | 3  |
| I.   | Evolución reciente del empleo formal privado .....  | 3  |
| II.  | Movilidad de la fuerza laboral.....   | 7  |
| III. | Movimiento laboral en las empresas.....   | 10 |
| IV.  | Perspectivas del mercado laboral desde las empresas .....                                 | 13 |
| 2.   | Comportamiento de indicadores agregados del empleo formal                                 | 14 |
| I.   | Composición sectorial del empleo.....   | 14 |
| II.  | Ingresos laborales.....   | 21 |
| 3.   | Informalidad y Precariedad laboral, y diferencias salariales entre<br>trabajadores.....   | 28 |
| I.   | Precariedad laboral por calificación del trabajador, tamaño de<br>empresa y sector .....  | 32 |
| II.  | Informalidad laboral por calificación del trabajador, tamaño de<br>empresa y sector ..... | 38 |
| III. | Diferencias salariales por calificación del trabajador y tamaño<br>de empresa             | 43 |
| 4.   | Seguimiento de demanda laboral en Córdoba .....   | 47 |

## 1. Perspectivas en el mercado de trabajo

En esta sección se realiza un análisis de las principales variables que aproximan la evolución del mercado de trabajo, aunque con la restricción que pertenecen a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Esta encuesta releva las empresas de 10 o más trabajadores en 8 aglomerados urbanos del país, cubriendo así el 67% del empleo registrado en empresas privadas, excluyendo el sector primario. Atentos al objetivo y alcance del informe, en este caso se toma como unidad de análisis al Gran Córdoba.

### I. Evolución reciente del empleo formal privado

En lo que respecta a la evolución del empleo privado en el Gran Córdoba, en términos desestacionalizados, esta variable muestra una leve disminución, respecto al tercer trimestre del año. A diciembre del 2014 la se evidencia una contracción del -1,3% respecto al mismo mes del año anterior. Así mismo, en la variación mensual en relación al mes inmediato anterior (noviembre), se observa una variación de -0,7%.

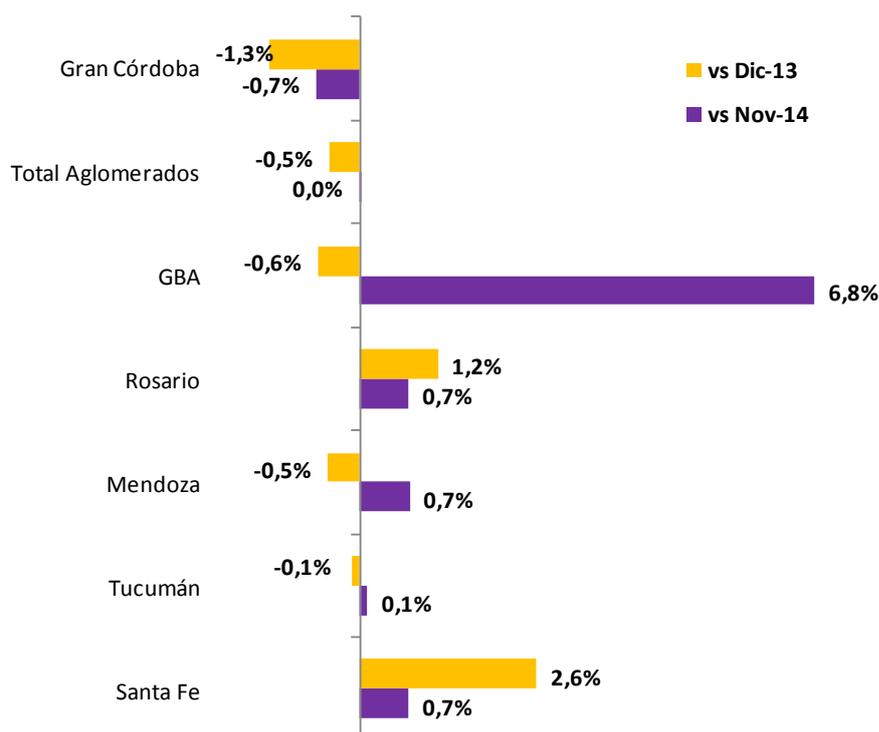


*Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo*

En mejor situación se encuentra Gran Buenos Aires, con un crecimiento mensual del 6,8% respecto a noviembre 2014, la más alta del país. En términos

interanuales a nivel país se destaca Santa Fé con un incremento de 2,6% respecto a diciembre de 2013. Gran Córdoba en el otro extremo, acusa una desaceleración del empleo privado de 1,3% según datos relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales. No obstante, en los aglomerados relevados, algunos pocos evidenciaron un crecimiento en términos interanuales.

**Evolución reciente del empleo en principales aglomerados del país**  
Variación interanual e intermensual (Dic.2014) - Desestacionalizado



*Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo*

Si se analiza con mayor grado de detalle la evolución del empleo privado según los principales sectores de actividad, en lo que respecta al Gran Córdoba se observa que en los sectores de Industria manufacturera, Comercio, restaurantes y hoteles se ha acrecentado la desaceleración durante el cuarto trimestre de 2014, particularmente en el segundo caso.

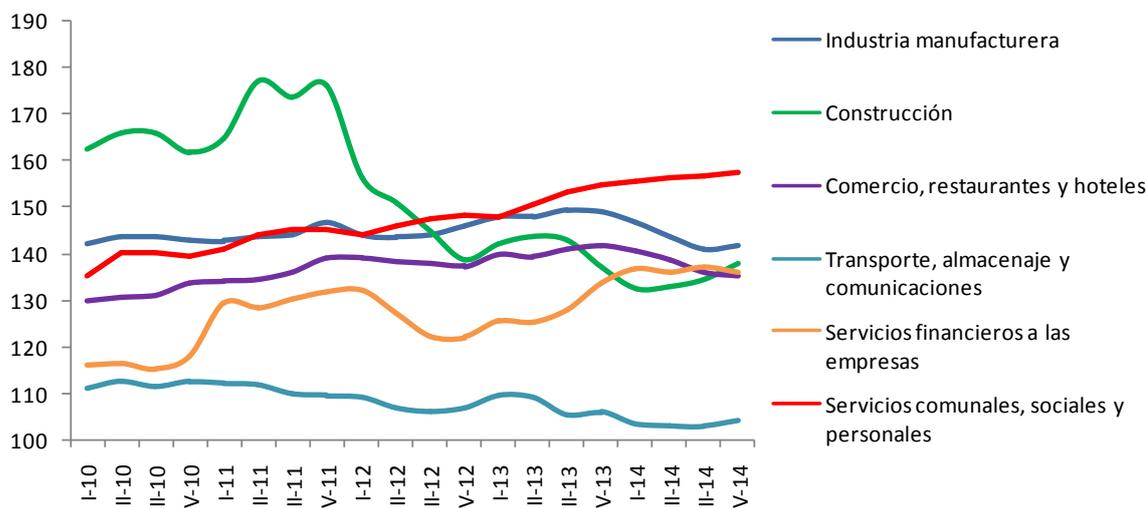
Durante el último trimestre de 2014 la Industria muestra una caída de -4,7%, mientras que Comercio se redujo en idéntica medida (-4,7%), ambos sectores presentaron las disminuciones más importantes. Con un comportamiento similar, pero menos acentuado, se encuentra el sector de

Transporte, almacenaje y comunicaciones, el cual muestra una leve tendencia decreciente, habiendo sufrido en el trimestre analizado una caída -1,5%, inferior a la caída evidenciada en los trimestres anteriores.

El rubro Construcción en el Gran Córdoba, al igual que en el resto del país, muestra niveles de empleo considerablemente inferiores a los registrados en 2011. La tendencia negativa iniciada en 2012 se ha revertido en el cuarto trimestre de 2014 con un incremento de 0,7%

Por último, el rubro Servicios comunales, sociales y personales fue el de mayor crecimiento en el trimestre, con un aumento del 1,9%, continuando con la tendencia ascendente que verifica desde mediados de 2012.

**Evolución del empleo por sectores -IV trim. 2014- Gran Córdoba**  
Índice ago-2001=100

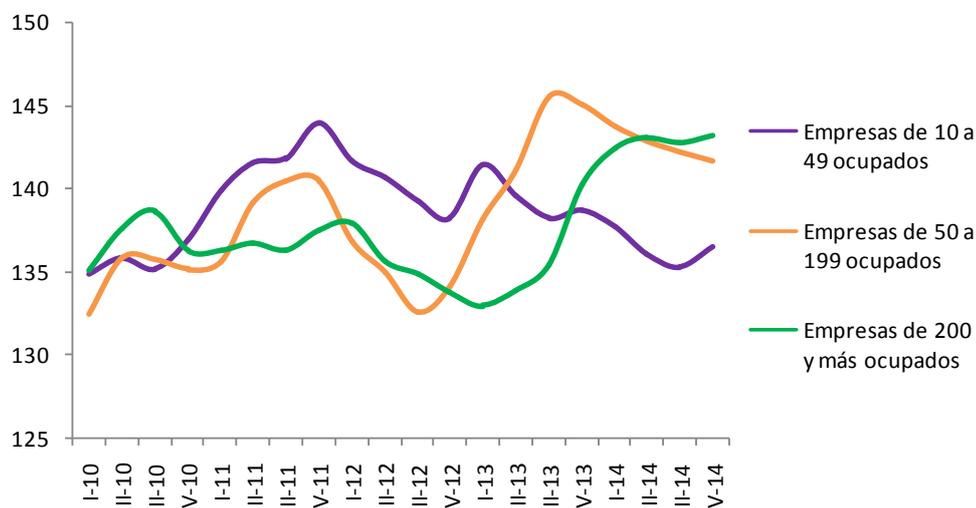


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Si analizamos la evolución del empleo según el tamaño de la empresa, vemos que si bien tanto las medianas como las grandes mostraban en 2013 una clara tendencia creciente, hacia el tercer trimestre de 2014 las medianas empiezan a ver afectados sus niveles de empleo. Así, mientras las grandes empresas (más de 200 empleados) crecieron un 2,1% durante el cuarto trimestre de 2014, las medianas (entre 50 y 199 trabajadores) disminuyeron en un -2,3%. De esta manera, entre las empresas medianas, continua la tendencia de descendente en el crecimiento del empleo, iniciada en el tercer trimestre.

Por su parte, las pequeñas empresas han mostrado una continua tendencia declinante en el último año, evidenciando una caída de -1,5% en el cuarto trimestre de 2014.

**Evolución del empleo según tamaño de empresa. Gran Córdoba**  
Índice ago-2001=100



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

A continuación se presenta una tabla resumen de las tasas de variación interanual en el último trimestre disponible, por sector de actividad y tamaño de empresa.

**Evolución reciente del empleo por sector y según tamaño de empresa. Gran Córdoba**

Variación interanual. IV trim. 2014



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

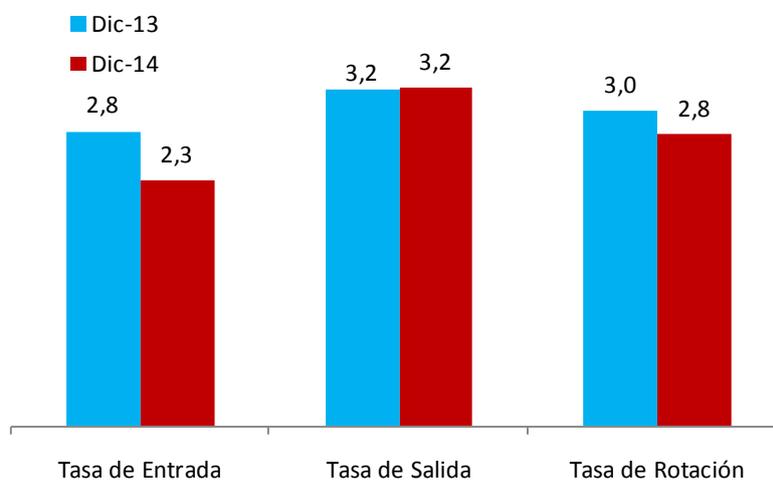
## II. Movilidad de la fuerza laboral

La movilidad de trabajadores que tienen las empresas se configura como una variable de importancia para analizar los cambios que se van dando en el mercado laboral. Para diciembre de 2014, las tres principales tasas de movilidad, en el total de aglomerados relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales elaborada por el Ministerio de Trabajo se aproximan al 3%, con una tasa de salida apenas por encima de la tasa de entrada.

Mientras tanto, en el Gran Córdoba las tasas de salida y de rotación resultan superiores en el mes analizado, y resultan similares a las observadas un año atrás. Mientras que la tasa de entrada se encuentra por debajo de la observada a nivel nacional. De este modo, la tasa de rotación, que es la medida en que las empresas reemplazan (ya sea por decisión propia o del trabajador) a sus empleados, se ubica en 2,8% para el último mes de 2014. Las tasas de entrada y salida fueron, en el periodo analizado, de 2,3% y 3,2% respectivamente, señalando un aumento en los puestos de trabajo.

### Principales tasas de movilidad - Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



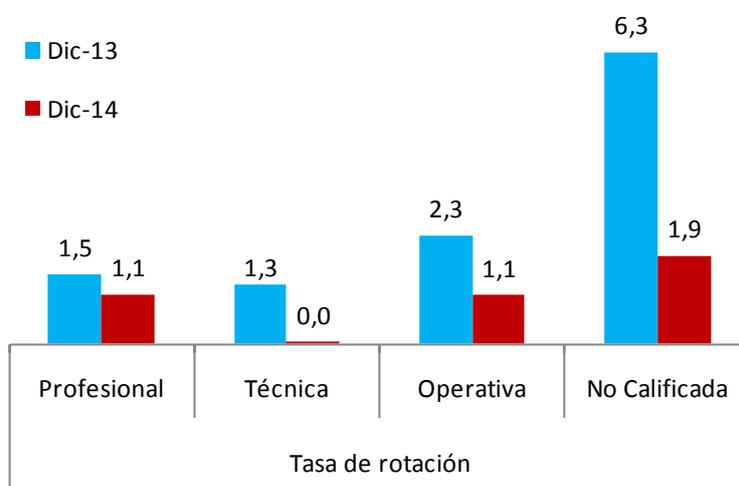
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Sin embargo, para tener un panorama más descriptivo de la situación laboral del Gran Córdoba se presentan a continuación las tasas de entrada, salida y rotación desagregadas, a modo de exhibir la movilidad según la calificación del trabajador.

Se puede observar que la tasa de rotación para trabajadores no calificados es sustancialmente superior que en el resto de las categorías, característica que se mantiene para el resto de las tasas de movilidad. En este caso podemos ver que la misma ha disminuido respecto a un año atrás (diciembre de 2013), ubicándose en 1,9% hacia diciembre 2014. El porcentaje más bajo para el último mes de 2014 lo detentan los técnicos (0,0%), lo que implica que permaneció inalterable respecto a diciembre de 2013, seguidos por los profesionales y operarios (1,1%).

#### Tasa de rotación según calificación del trabajador. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



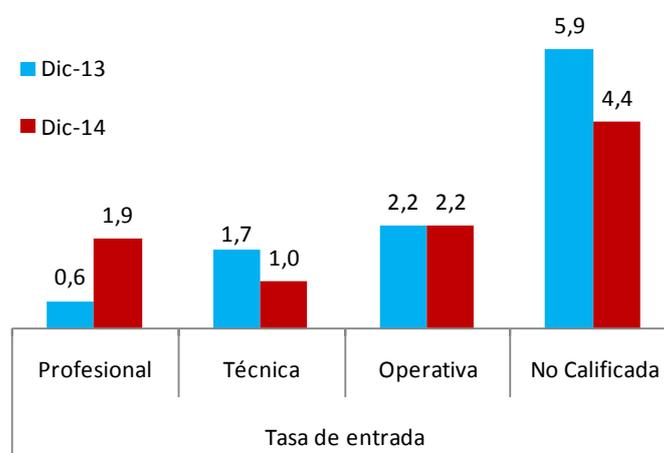
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Respecto a la tasa de entrada, el comportamiento es similar al descripto para la tasa de rotación, siendo los trabajadores no calificados los que cuentan con la tasa más alta, seguidos de los operarios. Estos últimos, a su vez se encuentran con una tasa idéntica a la verificada en diciembre de 2013.

La mayor diferencia respecto a diciembre del año anterior la detentan los trabajadores no calificados, cuya tasa de entrada se redujo en 1,5 pp.

### Tasa de entrada según calificación del trabajador - Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible

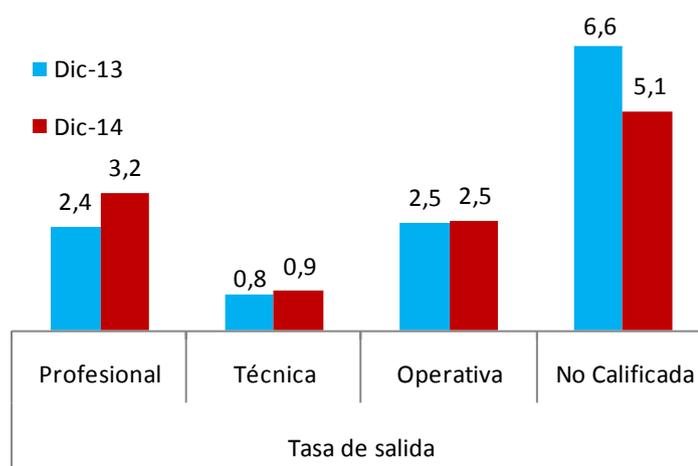


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

Si bien el patrón de comportamiento se repite en la última tasa analizada, tasa de salida, particularmente en este caso se observa que para los trabajadores no calificados la misma ha disminuido en 1,4pp respecto a la tasa observada en el mismo mes del año previo. Por otra parte, para todas las categorías de trabajadores la tasa de salida ha sido superior a la tasa de entrada en el periodo bajo análisis.

### Tasa de salida según calificación del trabajador. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

### III. Movimiento laboral en las empresas

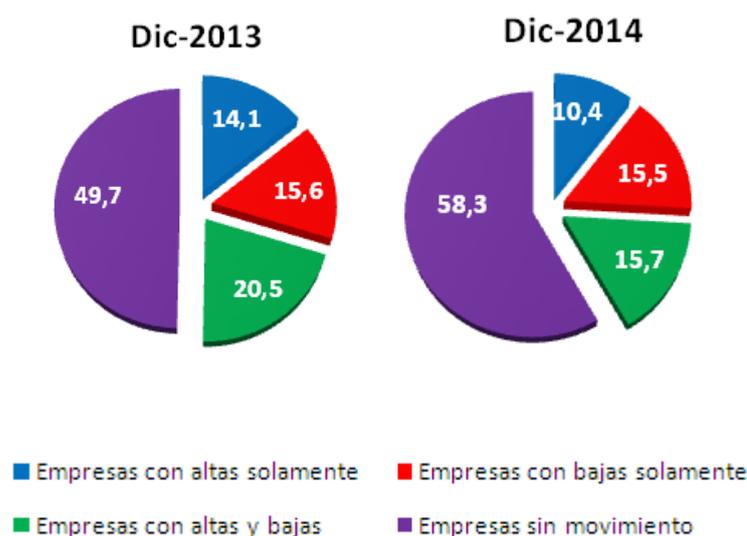
Analizar los movimientos laborales desde la perspectiva de las empresas, puede ayudar a estimar el comportamiento del mercado de trabajo en el corto plazo, dado que estas son las principales creadoras de demanda de trabajadores. Para ello se muestran los resultados de la Encuesta de Indicadores Laborales, para el Gran Córdoba.

En el gráfico siguiente se puede observar que las empresas sin movimiento de trabajadores alcanzan el 58.3%, superior a la situación observada un año atrás, en diciembre de 2013 (49.7%). En el caso de las empresas con bajas solamente, las mismas rondan el 15.5%, tan solo 0.1 pp inferior a la situación verificada un año atrás. Asimismo, se verifica una reducción de 3.7pp en la cantidad de empresas con altas solamente, ubicándose en 10.4%.

Si bien la cantidad de empresas con solo bajas es superior a las que sólo tienen altas, el efecto neto en el mercado de trabajo no se puede inferir directamente, debido a la falta de información de la magnitud de ambas variables.

#### Empresas con movimiento laboral. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible

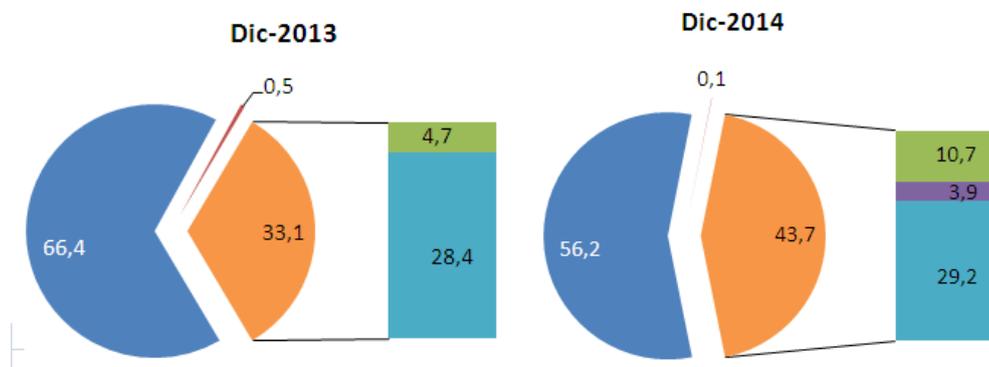


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

En un análisis más detallado, los motivos de las altas en las empresas encuestadas se muestran a continuación. En primer lugar se observa una disminución de las altas por razones externas<sup>1</sup> a la empresa, ubicándose en diciembre de 2014 en 56.2%, mientras que las altas por motivos internos<sup>2</sup> han aumentado. Dentro de esta última, el motivo de mayor importancia es el que hace referencia a “cubrir vacantes”, aunque con un 29.2%, porcentaje que apenas difiere por el evidenciado en diciembre del año anterior por este motivo (28.4%). Por otro lado, se observa un aumento de altas por cambios en la gestión y el proceso productivo (de 4.7% a 10.7%).

#### Motivo de altas - Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

En cuanto al motivo de las bajas, a diciembre de 2014 ha disminuido el porcentaje de bajas decididas por las personas, ubicándose en 42.3% (alrededor de 8 pp menos que en diciembre de 2013) y han aumentado las decididas por la empresa. Dentro de estas últimas, un 11.1% hace referencia a motivos internos a la empresa, lo que implica una disminución cercana a los 7 pp en la incidencia de este motivo respecto a un año atrás. Esta disminución se ve justificada en parte por la caída de las bajas por “Cambios en la gestión y el proceso productivo, las cuales pasaron de 6.7% en diciembre de 2013 a 3.3%

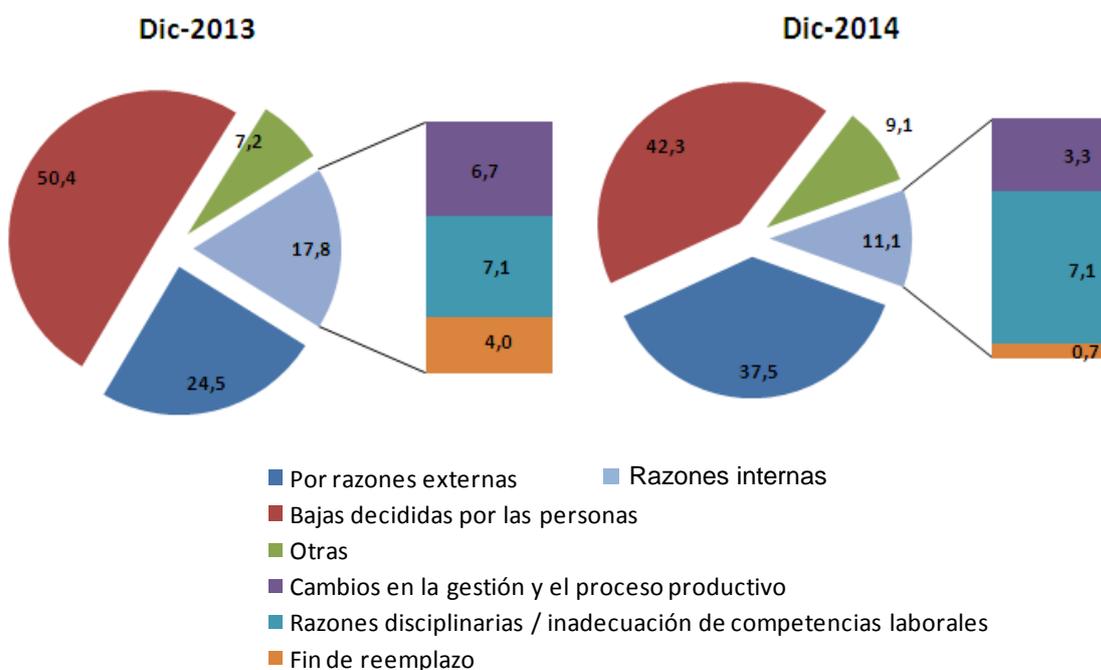
<sup>1</sup> Incluye las incorporaciones de personal ocasionadas por aumento de la demanda de bienes y/o servicios que produce la empresa.

<sup>2</sup> Incluye las incorporaciones motivadas por: "Reorganización del proceso productivo", "Incorporación de nuevas máquinas y/o equipos", "Cambios organizativos en la gestión de la empresa", "Subcontratación de otra empresa", "Adecuación de competencias laborales", "Cubrir vacantes" y "Razones disciplinarias".

en este año. Las bajas por razones externas presentaron un aumento relativamente significativo respecto al mismo mes del año anterior, representando actualmente el 37.5%, 13 pp mayor que el valor que asumía un año atrás.

### Motivo de bajas. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible

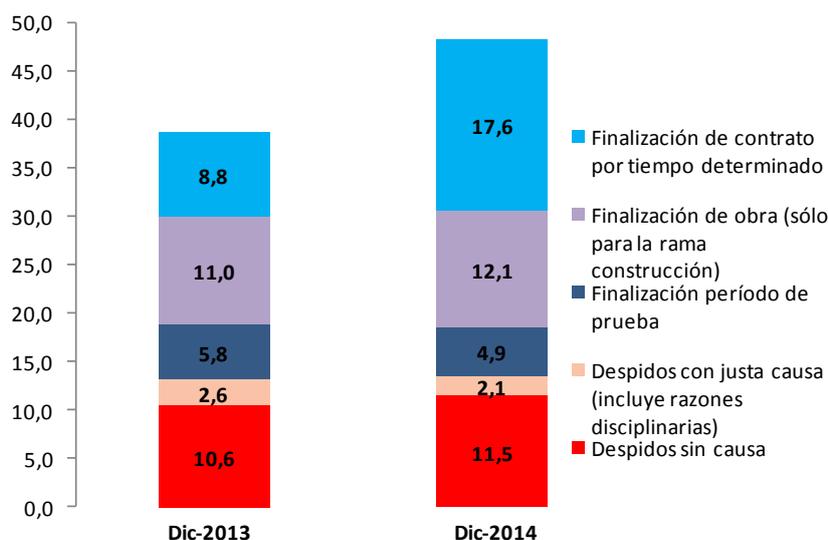


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

En el caso de las bajas decididas por la empresa, en diciembre de 2013 el 8.8% estaba relacionado con finalización de contrato por tiempo determinado, mientras que en el mismo mes de 2014, este motivo se ha incrementado al 17.6% conformando el principal motivo de baja. En segundo lugar, otra causa de baja en la actualidad es la “Finalización de obra” en la rama construcción (12.1). Seguida de la misma, con similar porcentaje se encuentran los despidos sin causa (11.5%).

### Modalidad legal de las bajas. Gran Córdoba

En %. Comparación con el mismo periodo del año anterior, según último dato disponible



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de indicadores Laborales, Min. de Trabajo

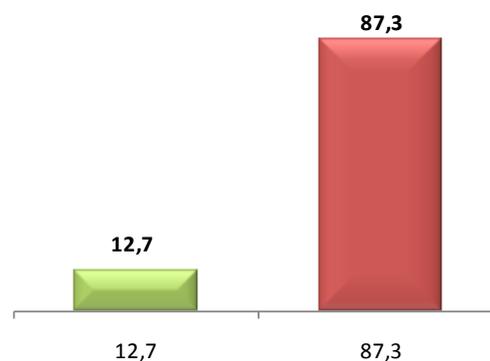
Lo que muestra el gráfico anterior es que entre diciembre del 2013 y el mismo mes de 2014, las bajas decididas por el trabajador han disminuido su proporción, de 50.4% a 42.3%. Al mismo tiempo la proporción de bajas decidida por la empresa se ha incrementado, dando cuenta de que el 2014 se ha tomado con cautela por parte de los trabajadores, y priman los ajustes por parte de los empleadores.

#### IV. Perspectivas del mercado laboral desde las empresas

A diciembre de 2014, el 12.7% de las empresas relevadas por la Encuesta de Indicadores Laborales contaba con puestos de trabajo vacantes, 3 pp mas que para el mismo mes del año anterior.

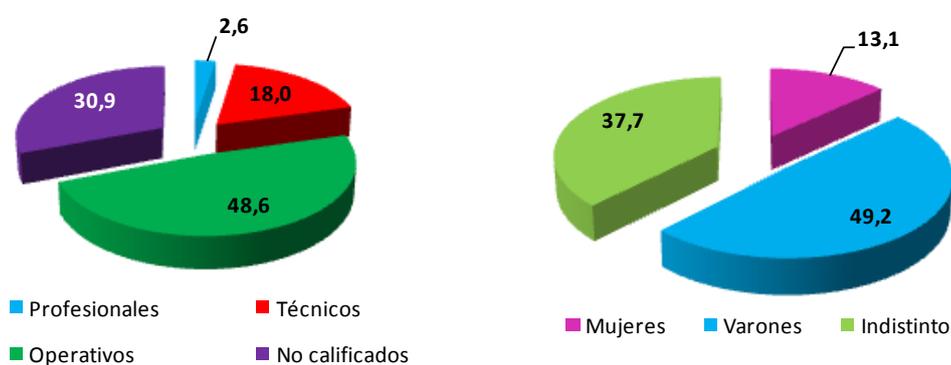
De estos puestos vacantes, el 48,6% correspondía a la búsqueda de trabajadores para puestos operativos, mientras que un 30,9% debían ser cubiertos por no calificados.

Porcentaje de empresas con puestos vacantes. Diciembre 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Min Trabajo.

### Características de los puestos vacantes. Diciembre 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales, Min Trabajo

Para el análisis de la situación a futuro es de gran importancia analizar que esperan las empresas que pase en el corto plazo respecto a la cantidad de empleados. En este sentido para Diciembre de 2014, la gran mayoría considera que la dotación se mantendrá constante (86,4%), mientras que el 6,5% tiene en sus planes reducir personal, para el mismo mes de 2013 la expectativa de reducción era del 2,4%.

## 2. Comportamiento de indicadores agregados del empleo formal

A continuación se muestran los principales indicadores del empleo formal, realizando un análisis para la totalidad de la provincia de Córdoba y por sectores productivos.

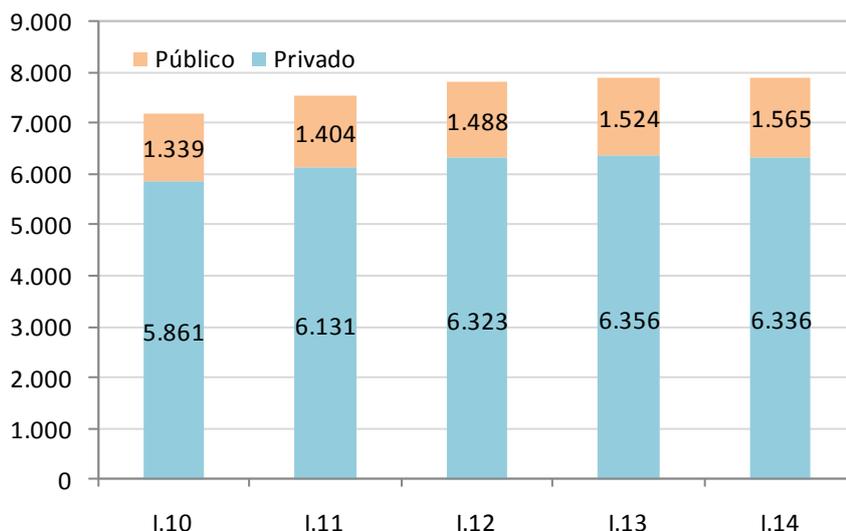
### I. Composición sectorial del empleo

En primer lugar, se observa que a nivel país, si bien el empleo formal total ha ido creciendo en los últimos 4 años, los puestos de trabajo en el sector público los han hecho a mayor velocidad, con una tasa promedio del 5% anual promedio, mientras que el sector privado lo ha hecho al 2%. De esta forma, al tercer trimestre de 2014, los puestos totales formales alcanzan los 7,9 millones, siendo un 79% del sector privado (6,3 millones) y un 21% públicos (1,6 millones).

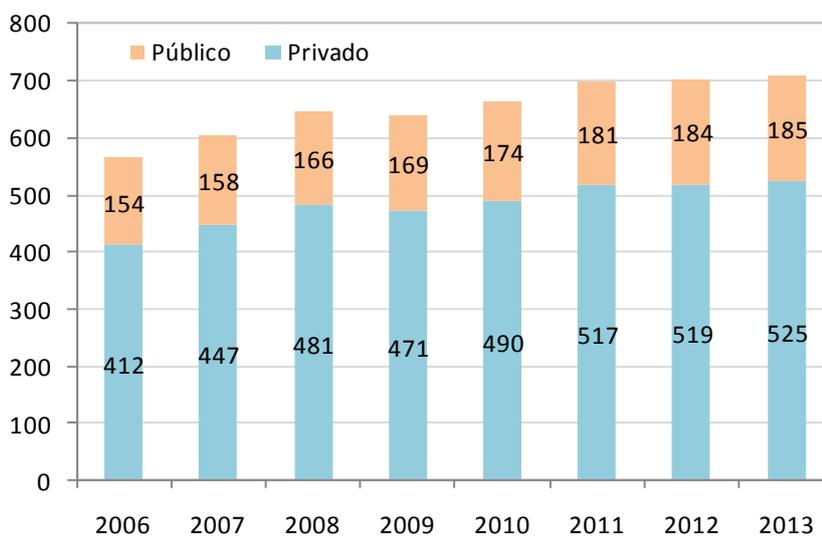
Por otro lado, en la provincia de Córdoba, la proporción de empleados públicos respecto al total de trabajadores registrados es algo superior que en el

total del país, llegando a 26%. Sin embargo, tomando un periodo de 5 años, al igual que en el caso anterior, aunque esta vez entre 2009 y 2013, debido a la disponibilidad de datos, la tasa de crecimiento promedio de la cantidad de empleados públicos ha sido menor que a nivel nacional (2,3%), aunque muy similar a la tasa verificada para el sector privado, del 2,7%.

**Composición del empleo según sector. Total nacional**  
En miles de puestos de trabajo



**Composición del empleo según sector. Prov. de Córdoba**  
En miles de puestos de trabajo

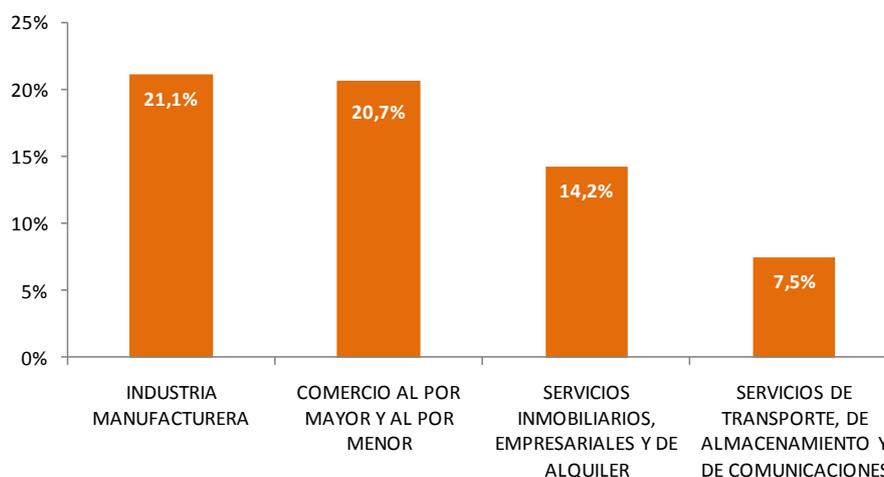


Fuente: Elaboración propia en base a Mecon-SIPA, Caja de Jubilaciones de Córdoba y Min. de Trabajo

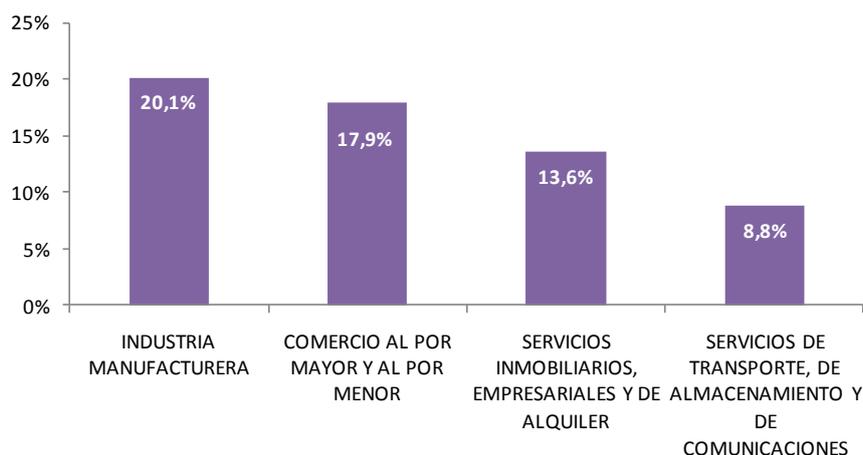
A continuación se muestra la composición del empleo formal privado por sectores de actividad en la provincia de Córdoba, y para el total nacional.

La composición en ambos casos no ha tenido una variación significativa respecto al mismo periodo del año anterior. Tanto a nivel provincial como nacional, el principal generador de puestos de trabajo privados es el sector Manufacturero, con 21,1% en Córdoba y 20,1% a nivel nacional, siguiéndoles en importancia el Comercio, los Servicios Inmobiliarios y los Servicios de Transporte, siendo este último 1.3 pp más importante a nivel nacional.

**Principales sectores generadores de empleo privado. Córdoba. II 2014**



**Principales sectores generadores de empleo privado. Total País. II 2014**



*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

En cuanto a la variación interanual de los puestos de trabajos privados, tanto el nivel nacional como provincial mostró un estancamiento, de -1,2% y -

0,2% respectivamente. En Córdoba el sector con mayor caída al primer trimestre de 2014 fue Pesca y servicios conexos. Sin embargo, este fuerte salto se encuentra relacionado con la poca cantidad de puestos que ocupa este sector en la provincia (5 trabajadores formales en el periodo analizado). El sector con mayor crecimiento de la provincia fue Servicios de Comunitarios, Sociales y otros, con un 3,8%, secundado por Electricidad, Gas y Agua con el 3,2%. Servicios Inmobiliarios y de alquiler fue otro sector que mostró una marcada caída, del 6,8%. Le siguió el Comercio, con una variación de -1,4%.

Mientras tanto, a nivel nacional el rubro de mayor crecimiento fue Explotación de Minas y canteras, con un 7,4%, seguido de Electricidad, Gas y Agua con un 5,6%. En el otro extremo, Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura fue el sector a nivel nacional que registró la mayor caída, con -3,2%, al igual que el trimestre anterior. Luego, Construcción registró una disminución del 2.3% y otros sectores que verificaron una caída son Servicios Inmobiliarios e Industria Manufacturera, ambos rondando el 1%.

**Empleo privado registrado en Córdoba y total nacional. Composición por sectores y variación interanual**

|  | Córdoba        |               |               |                   | Total País       |               |               |                   |
|--|----------------|---------------|---------------|-------------------|------------------|---------------|---------------|-------------------|
|  | puestos        | composición   |               | var ia<br>puestos | puestos          | composición   |               | var ia<br>puestos |
|  |                | II 13         | II 14         |                   |                  | II 13         | II 14         |                   |
| A AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA          | 31,279         | 6.0%          | 6.1%          | -0.3%             | 345,553          | 5.6%          | 5.4%          | -3.2%             |
| B PESCA Y SERVICIOS CONEXOS                            | 5              | 0.0%          | 0.0%          | -61.5%            | 14,664           | 0.2%          | 0.2%          | 0.4%              |
| C EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS                      | 1,695          | 0.3%          | 0.3%          | 0.9%              | 77,808           | 1.1%          | 1.2%          | 7.4%              |
| D INDUSTRIA MANUFACTURERA                              | 109,110        | 21.1%         | 21.2%         | -0.9%             | 1,267,321        | 20.1%         | 19.9%         | -1.3%             |
| E ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA                             | 7,289          | 1.4%          | 1.4%          | 3.2%              | 66,472           | 1.0%          | 1.0%          | 5.6%              |
| F CONSTRUCCION   | 30,347         | 6.3%          | 5.9%          | -7.8%             | 440,249          | 7.1%          | 6.9%          | -2.3%             |
| G COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR                 | 106,556        | 20.7%         | 20.7%         | -1.4%             | 1,145,990        | 17.9%         | 18.0%         | 0.1%              |
| H HOTELERIA Y RESTAURANTES                             | 19,909         | 3.8%          | 3.9%          | 0.7%              | 260,869          | 4.0%          | 4.1%          | 1.1%              |
| I SERVICIOS DE TPTE, DE ALM. Y DE COMUNIC.             | 40,396         | 7.5%          | 7.8%          | 3.0%              | 563,850          | 8.8%          | 8.8%          | 0.9%              |
| J INTERMEDIACION FINANCIERA Y OTROS SERV. FINANCIEROS  | 8,826          | 7.4%          | 7.7%          | 3.1%              | 165,478          | 2.6%          | 2.6%          | 0.1%              |
| m SERVICIOS INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER | 69,035         | 14.2%         | 13.4%         | -6.8%             | 855,463          | 13.6%         | 13.4%         | -1.1%             |
| M ENSEÑANZA  | 39,670         | 7.4%          | 7.7%          | 3.1%              | 457,909          | 7.1%          | 7.2%          | 1.7%              |
| N SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD                        | 23,585         | 4.4%          | 4.6%          | 3.1%              | 299,985          | 4.6%          | 4.7%          | 2.7%              |
| O SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P. | 27,568         | 5.1%          | 5.3%          | 3.8%              | 411,999          | 0.0%          | 0.0%          | 1.1%              |
| <b>TOTAL</b>   | <b>515,323</b> | <b>100.0%</b> | <b>100.0%</b> | <b>-1.2%</b>      | <b>6,373,610</b> | <b>100.0%</b> | <b>100.0%</b> | <b>-0.2%</b>      |

Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo.

### Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba

Teniendo en cuenta los sectores determinados como prioritarios para la provincia de Córdoba, tal como fueron definidos en la primer parte de este Observatorio Laboral, se muestra a continuación la evolución del empleo registrado en el sector Automotriz; Construcción; Electricidad, Gas y Agua; Actividades de Informática (TICs); Textiles y confecciones; y Servicios de hotelería y restaurantes (como variable aproximada de la actividad turística).

A modo de comparar con años anteriores, se muestra en el gráfico la evolución, tomando como referencia el segundo trimestre de cada año.

En primer lugar, se observa en el gráfico el sector **electricidad, gas y agua** que aumentó un 3.9% durante el segundo trimestre de 2014, luego se ubica **hotelería y restaurantes**, el cual no ha presentado una variación notoria respecto al mismo periodo del año anterior (crecimiento del 0.7%). Sin embargo debe tenerse en cuenta que este sector cuenta con una marcada estacionalidad durante el año, cuando el empleo decrece, aumentando en el cuarto trimestre del año y el primero del siguiente, los correspondientes a la temporada fuerte del turismo.

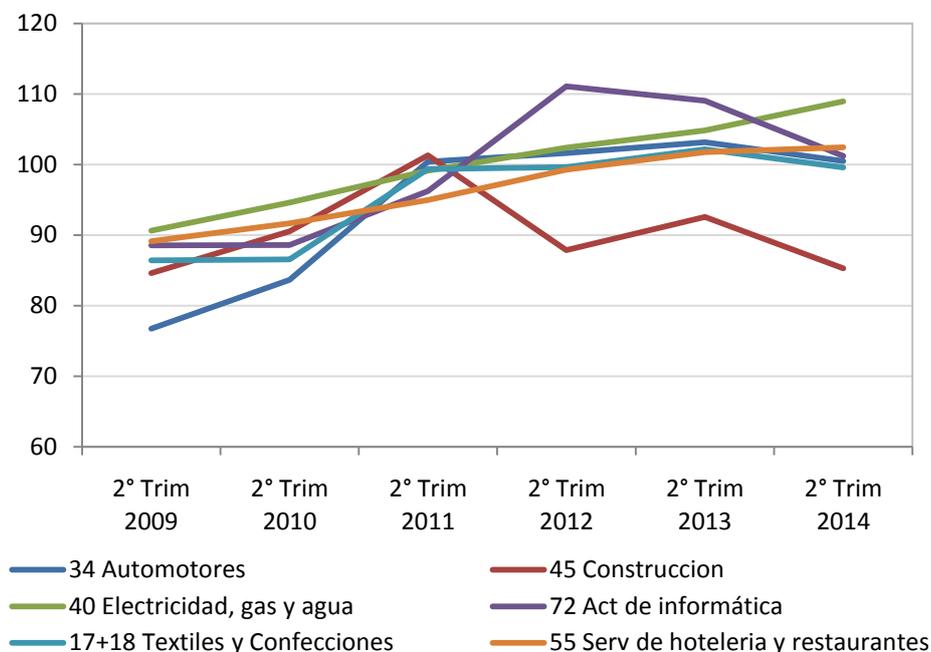
El sector **construcción** presentó nuevamente una disminución notable del 7.8%, ubicándose muy por debajo del resto de los sectores. Este no ha logrado retomar los valores que asumió luego del boom de la construcción en 2011.

El sector **automotriz** se ha mostrado también sin grandes variaciones en los segundos trimestres de los últimos años, en cuanto a nivel de empleo. No obstante, en el primer segundo de 2014 el empleo automotriz tuvo una variación del -2,6%. El empleo en el sector **textil y confecciones**, si bien se encuentra en niveles mayores que en 2010, cayó un 2.5% respecto al primer segundo de 2013.

Por último, las **actividades informáticas** morigeraron el buen desempeño registrado en 2012, y registraron una notoria caída, del 7,1% en este segundo trimestre del año.

En líneas generales, a mediados del 2014 el crecimiento en el empleo de estos sectores ha perdido el dinamismo que tenía en 2011, ubicándose en bajas tasas de crecimiento.

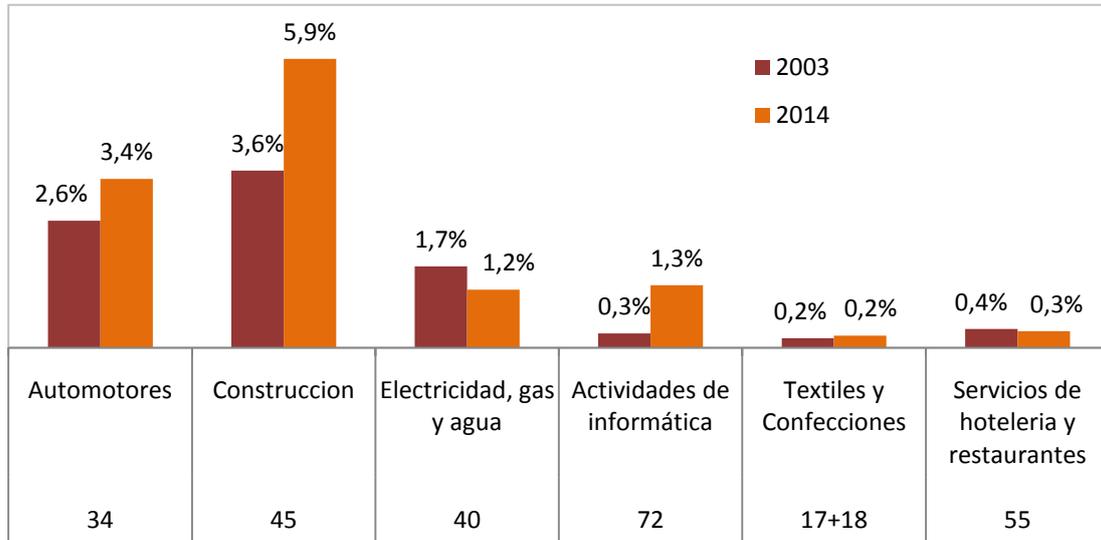
**Sectores seleccionados: evolución empleo privado registrado. Córdoba**  
Índice 2011=100. II trimestre



Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo

El gráfico siguiente muestra las participaciones de los sectores seleccionados en el total de empleo privado formal de la provincia. Aunque la participación del sector construcción es el más notorio, habiéndose incrementado en un 2.3% en 11 años, es de destacar el empleo generado por las actividades de informática, cuya participación en el empleo pasó de 0,3% a 1,3%. El resto de los sectores mantuvieron aproximadamente constante su incidencia en el empleo formal cordobés, aumentando 0.8 pp en el caso del sector automotriz y cayendo medio punto en el caso de los servicios públicos.

**Sectores seleccionados: participación en empleo privado registrado. Córdoba**  
Índice 2011=100



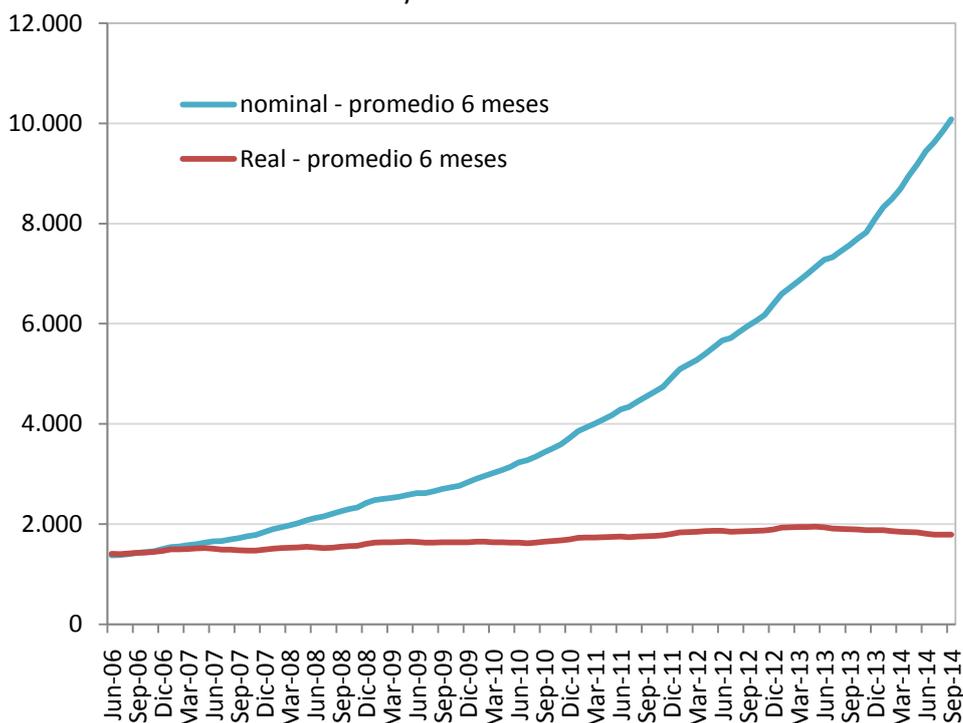
*Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

## II. Ingresos laborales

El siguiente gráfico muestra la evolución de la remuneración privada formal promedio para la provincia de Córdoba. Se presenta la serie en términos nominales y en reales, descontando el efecto de la inflación. Se observa que el salario promedio nominal en la provincia se incrementó un 33,2% en el último año (septiembre a septiembre). Sin embargo, si se lo mide en términos reales, el mismo experimentó una caída, de -5,6%, dando cuenta de la pérdida en el poder adquisitivo que han sufrido los salarios durante 2014.

Una situación similar se produce si se analiza la evolución del salario desde el año 2006. Mientras el salario nominal se ha multiplicado por siete, si se tiene en cuenta la evolución que los precios de los bienes han tenido en ese periodo, el incremento real del salario ha sido de tan solo un tercio.

**Remuneración promedio formal privada por todo concepto. Córdoba**  
Valores nominales y reales. Promedio móvil 6 meses.



Fuente: Elaboración propia en base a Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo

En el siguiente cuadro se muestran las retribuciones promedio al trabajo en el sector privado, como ingreso para el empleado y como costo para el empleador, de acuerdo a los registros del Sistema Integrado Previsional (SIPA). Para el tercer trimestre de 2014, la remuneración bruta promedio del sector privado en la provincia de Córdoba, ascendía a \$9823, mientras que el neto era de \$8377. En ambos casos esto implicó un aumento por encima del 34% respecto al mismo periodo del año anterior.

Por su parte, si se tiene en cuenta los aportes patronales y demás costos asociados a la retribución del trabajador, el costo salarial promedio ascendió a \$12212 durante el periodo analizado, verificando una superior suba del 35.5%.

**Retribuciones promedio al trabajo. Córdoba**

Pesos corrientes

|                                    | III 2013 | III 2014 | var ia |
|------------------------------------|----------|----------|--------|
| <b>Remuneración Total promedio</b> | 7288     | 9823     | 34.8%  |
| <b>Remuneración Neta promedio</b>  | 6245     | 8377     | 34.1%  |

**Costo Salarial promedio**      9012      12212      35.5%

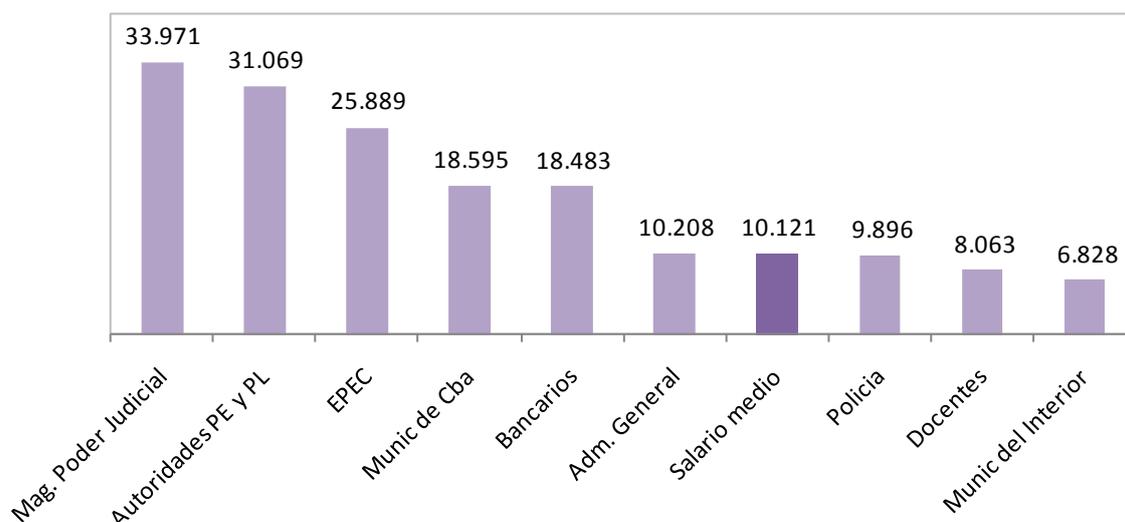
Fuente: Elaboración propia en base a MECON

En el caso del sector público, la remuneración promedio por sectores se obtiene del informe anual de la Caja de Jubilaciones, por lo que no se cuentan con datos actualizados correspondientes al año 2014. Por este motivo, se reitera el análisis realizado en la edición anterior de este informe, con información a diciembre de 2013.

El salario medio total del sector público se ubicaba en 10.121 pesos a diciembre de 2013. El sector mejor remunerado es el Poder judicial, con un salario medio de \$33.971, incluso por encima de las autoridades del poder ejecutivo y legislativo (\$31.069). En el extremo opuesto se encuentran los agentes municipales del interior de la provincia, con un salario medio de \$6.828

**Remuneración promedio del sector público. Córdoba**

Valores nominales



Fuente: Elaboración propia en base al Informe anual de la Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba

Adicionalmente se puede analizar la retribución total promedio en el sector público, pero deflactando por un índice de precios<sup>3</sup>, para dejar de lado el efecto de la inflación y así poder observar la evolución del salario real.

<sup>3</sup> Para esto se utilizó el IPC publicado por el Congreso de la Nación.

En el cuadro siguiente se muestra que en términos reales, la mayoría de los salarios correspondiente al sector público de la provincia de Córdoba han caído entre diciembre de 2013 y el mismo periodo del año anterior. La excepción a esto con los dos mayores, correspondientes al Poder judicial y a las autoridades del poder ejecutivo y legislativo. El resultado neto es que el salario total promedio del sector público, descontado el efecto de la inflación sufrió durante 2013 una caída del 4,4%.

**Evolución de la remuneración total real promedio por sectores. Córdoba**

Variación interanual

|                     | <b>Dic-13</b> |
|---------------------|---------------|
| Mag. Poder Judicial | 5,0%          |
| Autoridades PE y PL | 2,6%          |
| EPEC                | -12,5%        |
| Munic de Córdoba    | -1,1%         |
| Bancarios           | -8,3%         |
| Adm. General        | -4,0%         |
| Salario medio       | -4,4%         |
| Policía             | -3,2%         |
| Docentes            | -6,3%         |
| Munic del Interior  | -1,9%         |

*Fuente: Elaboración propia en base al Informe anual de la Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba*

Ahora bien, este mismo análisis se puede realizar para ver la evolución de las remuneraciones correspondientes a los diferentes sectores privados, en este caso con información del Observatorio de Empleo del Ministerio de Trabajo.

Para el tercer trimestre de 2014, el salario total promedio privado en Córdoba había experimentado una caída de 5,6%. Esta situación negativa se replica en todos los sectores de actividad de la provincia.

La actividad que mayor caída verificó en su salario real fue Pesca y servicios conexos; sin embargo este rubro presenta una alta volatilidad tanto en los niveles de empleo como en los ingresos, asociada a la escasa actividad que registra esta actividad, al menos en lo que refiere a empleo formal.

En cuanto al resto, Agricultura y Ganadería junto con explotación de Minas y Canteras fueron los rubros más afectados con una caída superior al

9%. Al mismo tiempo, la remuneración en términos reales del sector Manufacturero cayó un 8,2% durante el tercer trimestre de 2014. Por otra parte, el sector de menor caída fue servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (-1,8%).

**Evolución reciente de la remuneración total real promedio por sectores. Córdoba**  
Variación interanual

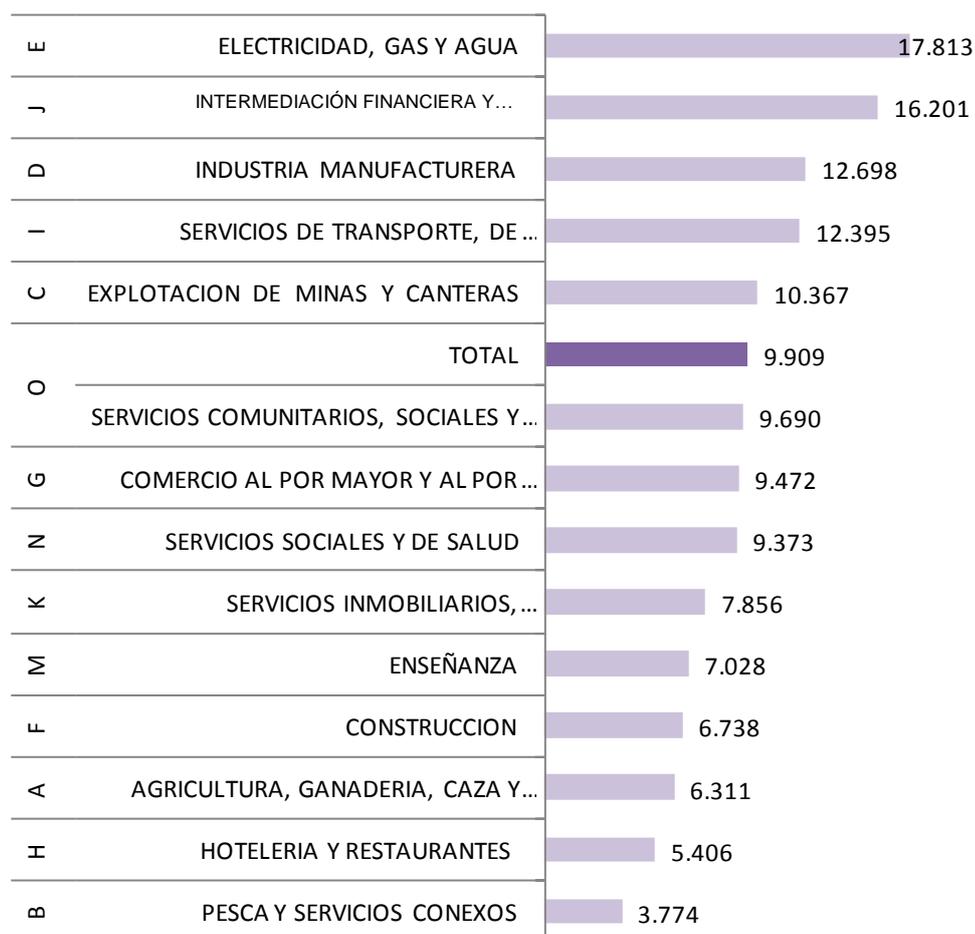
|   |  | <b>III 14</b> |
|---|--|---------------|
| A | AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA                    | -9.4%         |
| B | PESCA Y SERVICIOS CONEXOS                                      | -45.1%        |
| C | EXPLORACION DE MINAS Y CANTERAS                                | -9.5%         |
| D | INDUSTRIA MANUFACTURERA  | -8.2%         |
| E | ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA                                       | -7.9%         |
| F | CONSTRUCCION   | -8.6%         |
| G | COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR                           | -2.8%         |
| H | HOTELERIA Y RESTAURANTES                                       | -8.5%         |
| I | SERVICIOS DE TRANSPORTE, DE ALMACENAMIENTO Y DE COMUNICACIONES | -5.5%         |
| J | INTERMEDIACION FINANCIERA Y OTROS SERVICIOS FINANCIEROS        | -6.3%         |
| K | SERVICIOS INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER           | -1.8%         |
| M | ENSEÑANZA  | -4.2%         |
| N | SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD                                  | -5.6%         |
| O | SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P.           | -4.6%         |
|   | <b>TOTAL</b>   | <b>-5.6%</b>  |

*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo e IPC-San Luis*

No obstante este comportamiento, es importante además mostrar una referencia de los niveles en los que se encuentran los salarios promedio en cada sector de actividad, en la provincia.

Así es como las remuneraciones más altas se dan en el rubro Electricidad, gas y agua, llegando a un promedio de \$17.813 durante el tercer trimestre de 2014. En el extremo opuesto de la tabla se encuentra Pesca y servicios conexos, con \$3.774, seguida de Hotelería y restaurantes (\$5.406). Mientras tanto, el promedio total se ubica en \$9.909.

**Remuneración total promedio por sector. Córdoba. III 2014**  
En pesos corrientes

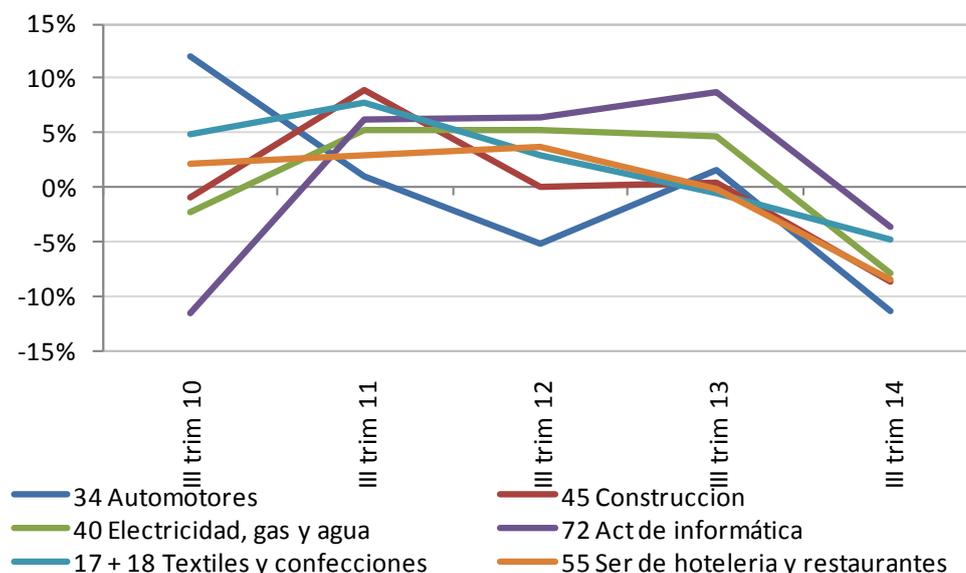


*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

**Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba**

Teniendo en cuenta los sectores productivos detectados como prioritarios en la provincia de Córdoba, a partir del estudio realizado en la primera etapa del Observatorio Laboral, se muestra a continuación la evolución de las remuneraciones en términos reales de estos sectores.

**Sectores seleccionados:**  
**Remuneración promedio del sector formal privado en términos reales**  
 Variación interanual



*Fuente: Elaboración propia en base Obs. de Empleo y Dinámica Empresarial, Min. de Trabajo*

Vemos que durante el tercer trimestre de 2014, todas las retribuciones a los trabajadores formales privados de los sectores seleccionados verifican una caída. Esto es producto de unas paritarias que se negocian a principio de año y una inflación constante que mina el poder adquisitivo del salario a medida que pasa el tiempo. Sin embargo, algunos sectores se ven más afectados que otros.

Teniendo en cuenta la marca registrada en el tercer trimestre de 2014, el sector Automotriz fue el más afectado, con una caída del salario real del 11.4%. Le sigue Construcción con -8.6% y Servicios de hotelería y restaurantes con una disminución del 8.6%, mientras Electricidad, Agua y Gas cayó alrededor de un 8%. Los sectores Servicios informáticos y Textiles y confecciones, mostraron caídas de entre -3.6% y -4.7% respectivamente.

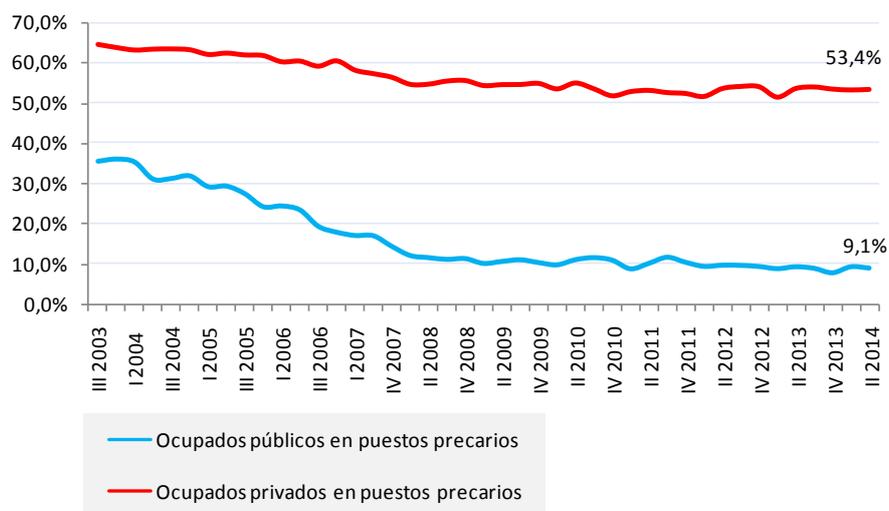
Esto confirma las expectativas planteadas en el informe anterior, a la vez que no ha mejorado el panorama debido al continuo aumento de los precios y dado que no se negociaron paritarias.

### **3. Informalidad y Precariedad laboral, y diferencias salariales entre trabajadores**

La precariedad e informalidad laboral son indicadores de mayor importancia en el análisis del mercado laboral, principalmente porque muestran que una parte no menor de los puestos de trabajo no se encuentra registrada, y por lo tanto no se reflejan en las estadísticas tradicionales de empleo formal. Por otro lado, esta proporción de trabajadores, tanto precarios como informales, no tiene acceso a los beneficios de un empleo registrado, como aportes jubilatorios, obra social, etc. lo que ubica al empleado en una posición de mayor vulnerabilidad. Además, este tipo de puestos son, en general, los más prescindibles al momento de realizar ajustes laborales.

A nivel nacional, la proporción de trabajadores privados en empleos precarizados (lo que incluye a patrones y cuentapropistas no profesionales con retribuciones por debajo del promedio general, asalariados no registrados y trabajadores sin salarios), alcanza el 53,4% del total de trabajadores. Esta cifra se ha visto reducida desde la crisis de 2001/2002, pero luego ha encontrado un piso del 50% que no le ha sido posible perforar, y por sobre el cual se encuentra, estable, durante los últimos 5 años. La precariedad en el sector público, vinculada fundamentalmente con la incidencia del empleo en condiciones distintas a la prevista en la Ley de Contrato de Trabajo Nacional (incluyendo aquí por ejemplo a los trabajadores monotributistas) se ubica en el 9,1% durante el cuarto trimestre de 2013, mientras que el piso alrededor del cual se encuentra estable en los últimos 10 años es de aproximadamente el 10%.

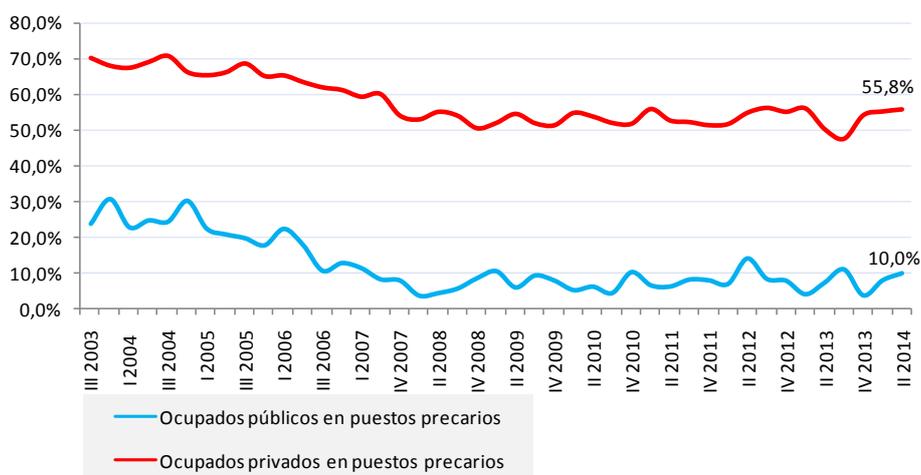
**Precariedad laboral en el Sector público y privado. Total país.**  
Sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En la provincia de Córdoba la situación no es diferente. Al segundo trimestre de 2014 la precariedad laboral en el sector privado alcanzaba el 55,8% del total de trabajadores, luego de haber disminuido levemente, por debajo del 50%, durante el segundo y tercer trimestre de 2013. Respecto al sector público, en el caso de la provincia la precariedad es menos estable que en la nación, y se ubica en torno al 10%, alcanzando en el último trimestre de 2013 un 3,8%, el registro más bajo de los últimos 5 años.

**Precariedad laboral en el Sector público y privado. Córdoba.**  
Sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra un resumen de la situación de precariedad laboral tanto a nivel nacional como en la provincia de Córdoba. Se observa que respecto al segundo trimestre de 2013, a nivel nacional, la precariedad tanto en el sector público como privado ha disminuido, aunque más notoriamente en el primer caso.

En Córdoba, la precariedad entre los trabajadores de ambos grupos se ha incrementado en el lapso considerado.

| <b>Precariedad laboral sobre el total de ocupados</b> |                 |              |             |
|---|-----------------|--------------|-------------|
|   |                 | Nación       | Córdoba     |
| Público   | II14            | 9.1%         | 10.0%       |
|   | II13            | 9.4%         | 7.4%        |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.3%</b> | <b>2.6%</b> |
| Privado   | II14            | 53.4%        | 55.8%       |
|   | II13            | 53.6%        | 50.2%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.2%</b> | <b>5.5%</b> |

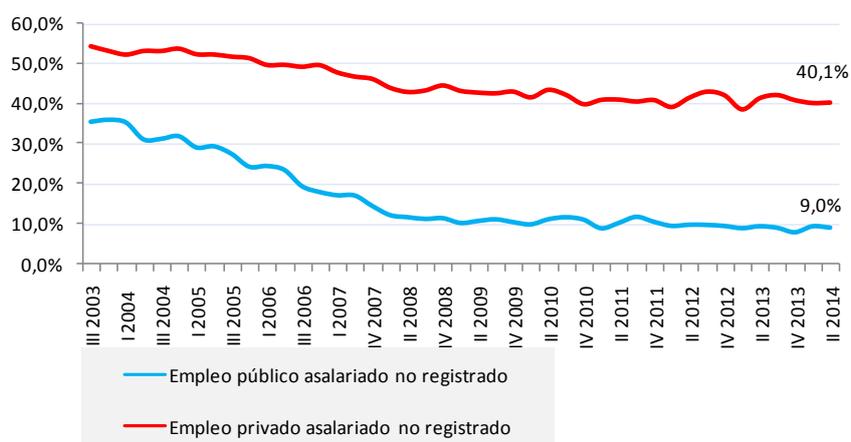
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

La informalidad laboral entre asalariados, por otra parte, hace referencia a los trabajadores en relación de dependencia que no se encuentran registrados por sus empleadores, de manera que no se les efectúan los descuentos previsionales correspondientes.

Si se compara con el total de asalariados, tiene un nivel de incidencia menor que en el caso de la precariedad, al menos en el sector privado. Así es que para este sector, la informalidad era del 40,1% al segundo trimestre de 2014, habiéndose mantenido entre un 40% y un 45% en los últimos 5 años. En el caso del sector público la informalidad es idéntica a la precariedad, dada la naturaleza de los puestos de trabajo en este sector<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> En el sector público toda la precariedad laboral se materializa en la figura de Asalariados, siempre que estos se encuentran contratados en condiciones diferentes a las estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo Nacional

**Informalidad laboral en el Sector público y privado. Total País.**  
Sobre el total de asalariados

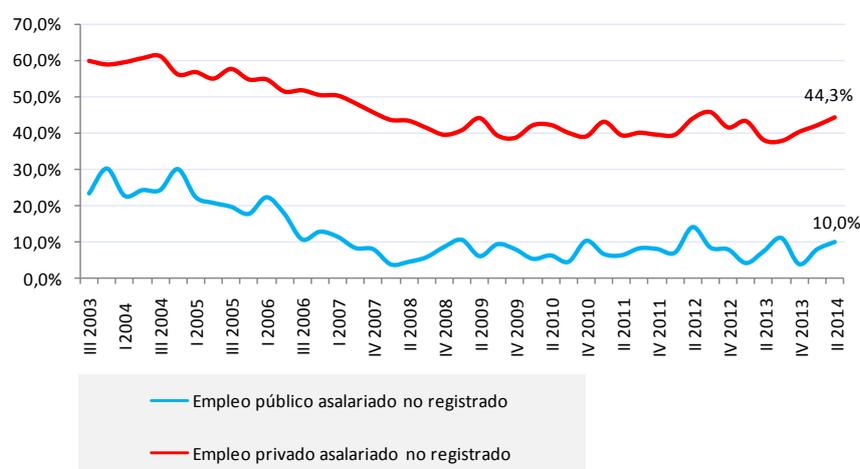


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Para el caso de la provincia de Córdoba, la informalidad sobre el total de asalariados en el sector privado ascendió a 44,3% para el segundo trimestre de 2014, luego de haber estado levemente por debajo de este guarismo, los dos trimestres anteriores. En general esta variable también oscila entre el 40% y el 45%, al igual que el caso nacional, en los últimos 5 años.

Respecto al sector público, la informalidad sobre los salarizados es igual tanto en valor como en comportamiento a la precariedad laboral mostrada anteriormente, lo que la ubica en 10% para el segundo trimestre de 2014.

**Informalidad laboral en el Sector público y privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra el resumen de la informalidad entre asalariados a nivel país y provincia de Córdoba, y la variación que se ha producido entre el periodo analizado (II 2014) y el mismo trimestre del año anterior. A nivel nación se destaca que la informalidad tanto en el sector privado como en el sector público se ha reducido levemente, en -0,3pp y -1,1pp respectivamente.

#### Informalidad laboral entre asalariados

|         |                 | Nación       | Córdoba     |
|---------|-----------------|--------------|-------------|
| Público | II14            | 9.0%         | 10.0%       |
|         | II13            | 9.4%         | 7.4%        |
|         | <b>var. pp.</b> | <b>-0.3%</b> | <b>2.6%</b> |
| Privado | II14            | 40.1%        | 44.3%       |
|         | II13            | 41.2%        | 38.0%       |
|         | <b>var. pp.</b> | <b>-1.1%</b> | <b>6.3%</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

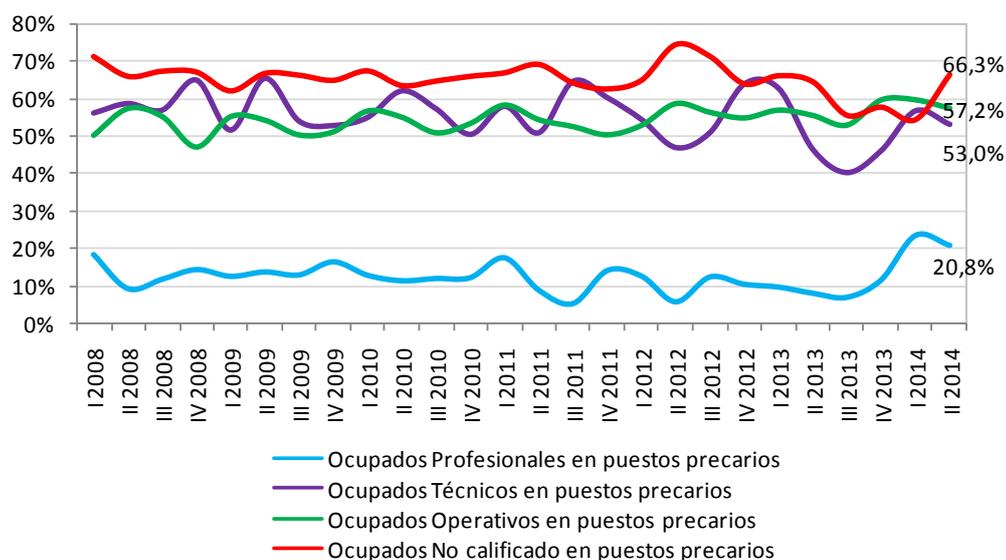
A continuación se presenta un análisis más detallado de precariedad, informalidad y diferencias salariales, de acuerdo a la calificación del trabajador, tamaño de la firma y sector económico en el que se encuentra trabajando.

#### I. Precariedad laboral por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector

En el grafico siguiente se observa la *precariedad entre asalariados por tipo de calificación del trabajador*. En primer lugar se destaca la baja incidencia de trabajadores precarios entre aquellos con calificación profesional, ya que ronda el 10% y en particular, en el cuarto trimestre de 2013, se ubica en un 11,6%.

Los trabajadores con calificaciones inferiores detentan un nivel mayor de precariedad, siendo los más afectados los no calificados, encontrándose en general por encima del 60%, aunque para el segundo trimestre con datos, ascendió al 66,3%. Los trabajadores ubicados en puestos técnicos y operativos se encuentran ambos alrededor del 50% y 60%, en el segundo trimestre de 2014 la incidencia de la precariedad entre técnicos alcanzo un 53%. Por su parte, los trabajadores operativos se ubican en el segundo trimestre de 2014 en un 57,2% de precariedad.

**Precariedad laboral por Calificación del trabajador. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si comparamos la precariedad en el total de trabajadores, por tipo de calificación, existente en Córdoba con el total del país, vemos que en lo que refiere a calificaciones técnicas y operativas, estas cuentan con un nivel similar de precariedad en ambas jurisdicciones. En el caso de personal técnico, operativo y no calificado en el total del país la precariedad ha disminuido respecto al mismo periodo del año anterior (II trim. 2013). Por otro lado, en los puestos profesionales ha habido un incremento entre los dos periodos considerados, que en el caso de Córdoba ha alcanzado 12,8pp.

**Precariedad laboral entre trabajadores  
según calificación requerida en el puesto de trabajo**

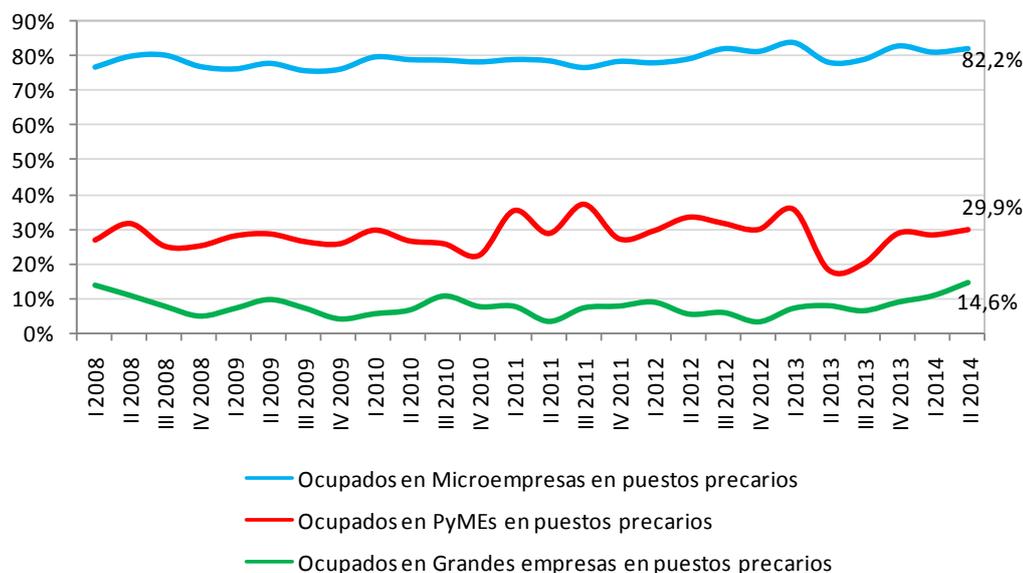
|               |                 | Nación       | Córdoba      |
|---------------|-----------------|--------------|--------------|
| Profesional   | II 14           | 12.5%        | 20.8%        |
|               | II 13           | 12.0%        | 8.0%         |
|               | <b>var. pp.</b> | <b>0.5%</b>  | <b>12.8%</b> |
| Técnico       | II 14           | 50.5%        | 53.0%        |
|               | II 13           | 51.1%        | 46.4%        |
|               | <b>var. pp.</b> | <b>-0.7%</b> | <b>6.6%</b>  |
| Operativo     | II 14           | 55.2%        | 57.2%        |
|               | II 13           | 55.9%        | 55.3%        |
|               | <b>var. pp.</b> | <b>-0.7%</b> | <b>1.9%</b>  |
| No calificado | II 14           | 62.3%        | 66.3%        |
|               | II 13           | 64.8%        | 64.4%        |
|               | <b>var. pp.</b> | <b>-2.5%</b> | <b>1.9%</b>  |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

Si ahora analizamos la *precariedad de acuerdo al tamaño de empresa* en la provincia de Córdoba, se observa que el mayor grado lo detentan las microempresas, con un nivel de precariedad del 82% ente sus trabajadores, que se ha mantenido aproximadamente contante en los últimos 5 años. En menor medida le siguen las pequeñas y medianas, que para el segundo trimestre de 2014 exhibieron un nivel de informalidad del 29,9%; durante el periodo considerado, retomando un nivel próximo al 30% durante los dos años anteriores.

Por último, las grandes empresas son las que menor nivel de precariedad muestran, con 14,6% evidenciando una tendencia levemente ascendente. Siendo que en los últimos 5 años se han mantenido en por debajo del 10%. Esta conclusión es lógica, si se tiene en cuenta el grado de exposición que tienen este tipo de empresas, debido a la magnitud de sus actividades, ante el fisco y los organismos de control, algo que no sucede en las empresas de menor tamaño.

**Precariedad laboral por tamaño de empresa. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra una tabla que resume los datos de informalidad por tamaño de empresa, de la provincia de Córdoba y de la nación en su conjunto. Se observa como en el total del país, la precariedad disminuyó levemente en el caso de las pymes (-0,2), mientras a nivel provincia se vio incrementado en 11,6pp para el periodo bajo análisis.

En los otros dos tamaños de empresas la precariedad se vio incrementada, comparando entre el segundo trimestre de 2014 y el mismo periodo del año anterior. Se debe destacar además que en el caso de las empresas grandes, el incremento fue más notorio en Córdoba, donde la precariedad laboral aumentó casi 7 pp en el periodo considerado.

### Precariedad laboral entre trabajadores

Por tamaño de empresa

|             |                 | Nación       | Córdoba      |
|-------------|-----------------|--------------|--------------|
| Micoempresa | II 14           | 82.3%        | 82.2%        |
|             | II 13           | 80.6%        | 78.1%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>1.7%</b>  | <b>4.1%</b>  |
| PyMEs       | II 14           | 30.1%        | 29.9%        |
|             | II 13           | 30.3%        | 18.3%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>-0.2%</b> | <b>11.6%</b> |
| Grandes     | II 14           | 8.3%         | 14.6%        |
|             | II 13           | 8.3%         | 7.8%         |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>0.0%</b>  | <b>6.8%</b>  |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

### Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba

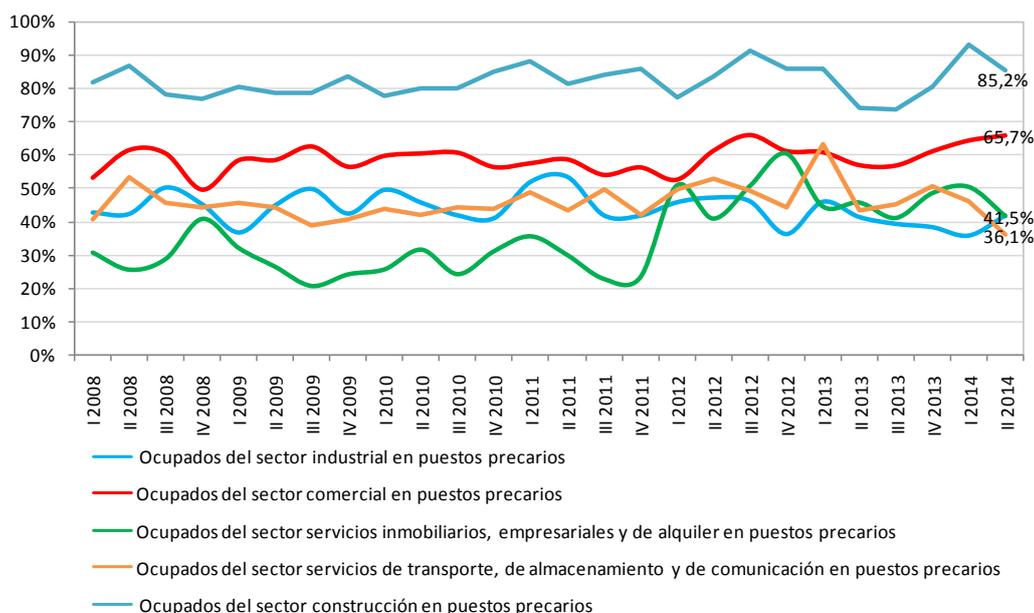
Por último, se analizan los sectores destacados como prioritarios para la provincia de Córdoba, aunque con algunas variaciones, atento a las restricciones metodológicas de la fuente de datos utilizada.

Para el análisis de la informalidad laboral se utilizan datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), publicada por INDEC. La naturaleza de estos datos hace que a mayor detalle de actividad sectorial los resultados vayan perdiendo representatividad de la realidad, por esto, se eligieron sectores más amplios, que contienen a los sectores prioritarios analizados, pero que también pueden incluir otros.

Haciendo esta salvedad, se tiene que el sector que más precariedad acusa entre sus trabajadores es el de la construcción, ubicándose en general por encima del 80%, y que para el segundo trimestre de 2014 fue del 85,2%. Le sigue el sector comercial, con una precariedad laboral que ronda el 60%, ubicándose para el último dato disponible en 65,7%. Se destaca que durante los últimos dos años se ha incrementado la precariedad laboral en el sector que hace referencia a servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, pasando de un promedio de 25% a ubicarse por encima del 40%; para el segundo trimestre de 2014 en nivel era de 41,5%.

Por últimos los servicios de almacenamiento, transporte y comunicación (donde se ubican las TICs), y la industria, comparten un nivel similar de precariedad, Para el segundo trimestre de 2014, los niveles respectivos de ubicaban en 36,1% y 41,5%.

**Precariedad laboral en Sectores seleccionados privados. Córdoba.**  
sobre el total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se presenta un cuadro que resume la precariedad laboral por sector seleccionado, en el total del país y en la provincia de Córdoba. La diferencia más notoria se da en el caso de Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, donde la precariedad laboral en la provincia de Córdoba es un 10% superior al promedio registrado en el país. Al mismo tiempo, se destaca que en el mismo rubro la provincia ha tenido una reducción de la precariedad, de 4pp. Por otro lado, en el sector construcción se registra el mayor crecimiento de la precariedad laboral a nivel país y a nivel provincial, aumentando 13,6 pp durante el periodo comparado en la nación, mientras que en la provincia se ha incrementado en 23,3pp.

### Ocupados en empleos precarios

|  |                 | Total Nacional | Provincia de Córdoba |
|--|-----------------|----------------|----------------------|
| Industria Manufacturera                                      | II 14           | 42.3%          | 41.8%                |
|  | II 13           | 44.0%          | 41.3%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-1.8%</b>   | <b>0.5%</b>          |
| Comercio al por mayor y al por menor                         | II 14           | 61.7%          | 65.7%                |
|  | II 13           | 63.3%          | 56.8%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-1.6%</b>   | <b>8.8%</b>          |
| Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler         | II 14           | 31.2%          | 41.5%                |
|  | II 13           | 33.6%          | 45.6%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-2.4%</b>   | <b>-4.0%</b>         |
| Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicación | II 14           | 43.7%          | 36.1%                |
|  | II 13           | 43.9%          | 43.6%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-0.2%</b>   | <b>-7.5%</b>         |
| Construcción   | II 14           | 81.4%          | 85.2%                |
|  | II 13           | 67.8%          | 61.9%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>13.6%</b>   | <b>23.3%</b>         |

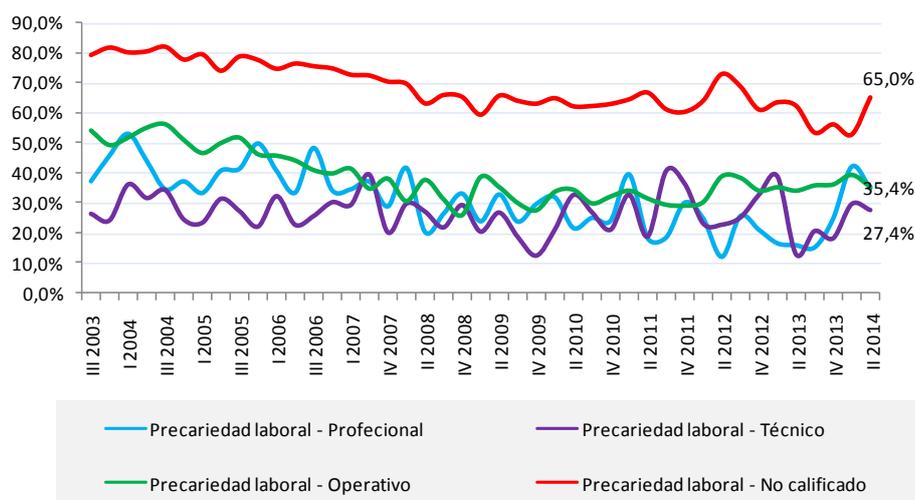
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

## II. Informalidad laboral por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector

Siguiendo la estructura de la sección precedente, se presentan los datos sobre informalidad laboral, por calificación del trabajador, tamaño de empresa y sector. Al final se muestra un cuadro que resumen

En el grafico siguiente se observa la *informalidad entre asalariados por tipo de calificación del trabajador*. Claramente el mayor nivel de informalidad se encuentra entre los trabajadores no calificados, la cual se ubica en el 65% en el segundo trimestre de 2014, y se observa que durante los 5 años anteriores se ha ubicado por encima del 60%. En segundo lugar se ubican los puestos operativos y profesionales, rondando entre el 30% y el 40% de informalidad, y ubicándose en el 35,4% durante el trimestre analizado. Por último, los trabajadores con calificaciones técnicas, muestran niveles de informalidad con altos grados de oscilación, y que en segundo trimestre de 2014 se ubica en 27,4%

**Informalidad laboral por Calificación del trabajador. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si comparamos la informalidad entre asalariados, por tipo de calificación, existente en Córdoba con el total del país, vemos que en lo que se refiere a trabajadores no calificados u operativos, los niveles son similares en ambas jurisdicciones. La mayor diferencia se encuentra en los profesionales, donde la provincia de Córdoba exhibe una tasa de informalidad 10pp mayor a la de nación, en el segundo trimestre de 2014; esta tasa demás se vio incrementada 19,1pp respecto al mismo cuatrimestre del año pasado, mientras que en mismo lapso, la correspondiente al total del país disminuyó 0,7pp.

**Informalidad laboral entre asalariados**  
según calificación requerida en el puesto de trabajo

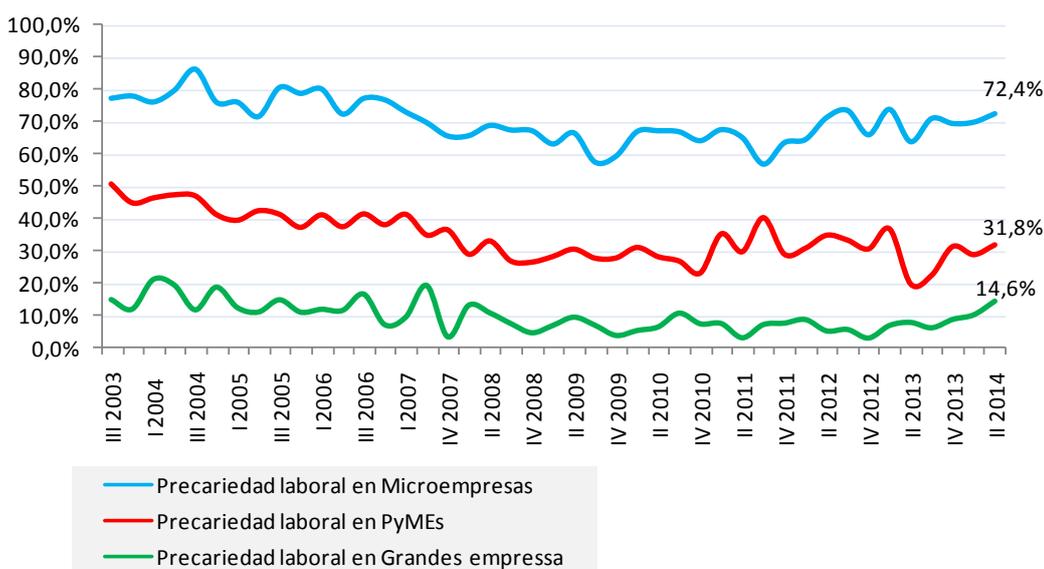
|             |                 | Nación       | Córdoba      |
|-------------|-----------------|--------------|--------------|
| Profesional | II 14           | 25.2%        | 34.9%        |
|             | II 13           | 25.9%        | 15.8%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>-0.7%</b> | <b>19.1%</b> |
| Técnico     | II 14           | 20.8%        | 27.4%        |
|             | II 13           | 19.0%        | 12.7%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>1.8%</b>  | <b>14.7%</b> |
| Operativo   | II 14           | 32.6%        | 35.4%        |
|             | II 13           | 34.8%        | 34.1%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>-2.3%</b> | <b>1.3%</b>  |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si ahora analizamos la *informalidad de acuerdo al tamaño de empresa* en la provincia de Córdoba, se observa que la situación es similar a la observada respecto a la precariedad laboral: el mayor grado lo detentan las microempresas, donde 7 de cada 10 trabajadores no están registrados. Le siguen las pequeñas y medianas, que para el segundo trimestre de 2014 exhibieron un nivel de informalidad del 31,8%; en este tipo de empresas la informalidad es bastante variable ya que a principios de ese año se había reducido por debajo del 20% por un breve periodo de tiempo, mientras que en 2011 había llegado hasta el 40%.

Por último, las grandes empresas son las que menor nivel de informalidad muestran, con 14,6%. Con lo que se pueden obtener conclusiones similares al caso de precariedad laboral.

**Informalidad laboral por tamaño de empresa. Sector privado. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra una tabla que resume los datos de informalidad por tamaño de empresa, de la provincia de Córdoba y de la nación en su conjunto. Se observa que en el primer caso, la informalidad aumentó en los tres tamaños de empresas respecto al mismo trimestre del año anterior (II 2013), siendo más notorio el aumento entre las pymes (12pp). Para el total del país, en cambio, la informalidad se redujo levemente en pequeñas empresas,

aunque se ubican en valores similares a los verificados en la provincia (31,3% y 31,8% respectivamente).

**Informalidad laboral entre asalariados**  
por tamaño de empresa

|             |                 | Nación       | Córdoba      |
|-------------|-----------------|--------------|--------------|
| Micoempresa | II 14           | 68.7%        | 72.4%        |
|             | II 13           | 67.9%        | 63.8%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>0.8%</b>  | <b>8.6%</b>  |
| PyMEs       | II 14           | 31.3%        | 31.8%        |
|             | II 13           | 31.4%        | 19.8%        |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>-0.1%</b> | <b>12.0%</b> |
| Grandes     | II 14           | 8.3%         | 14.6%        |
|             | II 13           | 8.3%         | 7.9%         |
|             | <b>var. pp.</b> | <b>0.0%</b>  | <b>6.6%</b>  |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

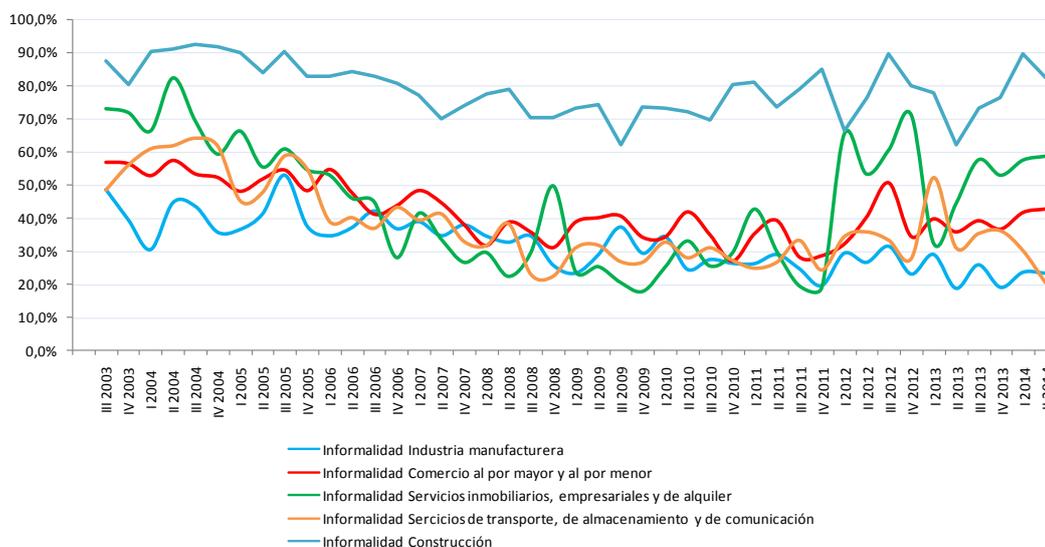
Sectores seleccionados de la provincia de Córdoba

Por último, se analizan los sectores destacados como prioritarios para la provincia de Córdoba, aunque con algunas variaciones, atento a las restricciones metodológicas de la fuente de datos utilizada, explicadas con anterioridad.

Teniendo en cuenta esta salvedad, se tiene que, al igual que en el caso de precariedad laboral, el sector que más informalidad acusa entre sus trabajadores es el de la construcción, oscilando entre un 70% y 80%, y que para el segundo trimestre de 2014 ascendió al 82,2%. En los últimos dos años, otro sector que se destaca por su alto nivel de informalidad es el de servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (incluye servicios profesionales de todo tipo), que en el periodo considerado alcanzó el 58,5%, pero que en años previos al 2011 oscilaba entre el 20% y 30%.

Por otro lado, la industria, junto con los servicios de transporte, almacenamiento y comunicación, son los sectores que menos informalidad registran entre los seleccionados, ubicándose en torno al 20% en el segundo trimestre de 2014. La industria usualmente oscila entre este valor y 10pp por encima.

**Informalidad laboral en Sectores seleccionados privados. Córdoba.**  
sobre el total de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra el cuadro resumen que compara la situación de informalidad en el total del país y en la provincia, para el caso de los trabajadores asalariados informales.

Se destaca el hecho que en la provincia, la informalidad en la Industria manufacturera es similar promedio del país (23,4% y 26,9% respectivamente). Si bien al igual que en el caso de precariedad laboral el sector de Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler es el que más diferencia positiva tiene con el promedio nacional, también se destaca que es el que más reducción ha tendido en la provincia entre el segundo trimestre de 2013 y 2014 (-10,6pp).

### Empleo asalariado no registrado

|  |                 | Total Nacional | Provincia de Córdoba |
|--|-----------------|----------------|----------------------|
| Industria Manufacturera                                      | II 14           | 26.9%          | 23.4%                |
|  | II 13           | 27.4%          | 18.9%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-0.5%</b>   | <b>4.6%</b>          |
| Comercio al por mayor y al por menor                         | II 14           | 39.0%          | 42.6%                |
|  | II 13           | 39.8%          | 35.8%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-0.8%</b>   | <b>6.9%</b>          |
| Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler         | II 14           | 34.3%          | 58.5%                |
|  | II 13           | 39.0%          | 44.2%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-4.7%</b>   | <b>14.3%</b>         |
| Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicación | II 14           | 30.4%          | 20.3%                |
|  | II 13           | 33.2%          | 31.0%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>-2.7%</b>   | <b>-10.6%</b>        |
| Construcción   | II 14           | 69.9%          | 82.2%                |
|  | II 13           | 67.8%          | 61.9%                |
|  | <b>var. pp.</b> | <b>2.2%</b>    | <b>20.3%</b>         |

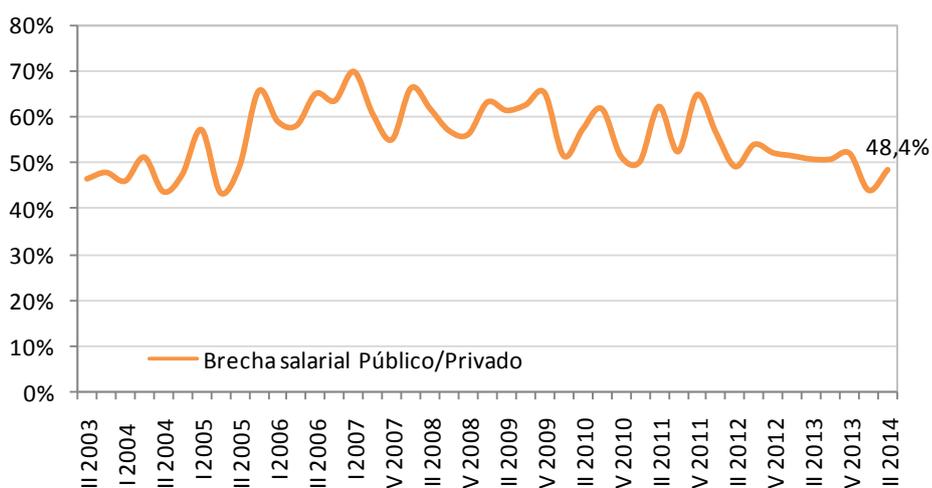
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

### III. Diferencias salariales por calificación del trabajador y tamaño de empresa

Las diferencias salariales existentes entre trabajadores ayudan a identificar las desigualdades existentes respecto a la retribución del trabajo/hora, tanto entre el sector público y privado, como según la calificación del trabajador o el tamaño de empresa en la que se encuentra empleado. A continuación se muestran las brechas salariales respecto a estas variables.

El siguiente gráfico muestra que la brecha salarial existente entre el sector público y el total privado se encuentra en un nivel superior al 50% desde hace 8 años, ubicándose en el segundo trimestre del 2014 en un 48,4%. Esto implica la retribución promedio por hora es un 48% mayor en el sector público que en el privado. Sin embargo, se debe tener en cuenta que se trata del promedio general de retribuciones, para ambos casos.

### Brecha salarial entre sector público y privado. Córdoba.

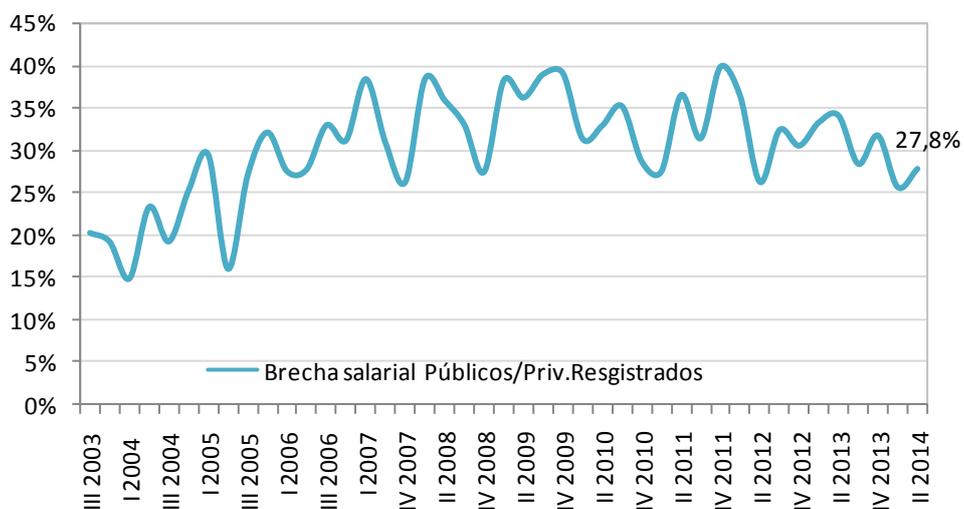


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si ahora se comparan las retribuciones medias del sector público, pero respecto a los salarios registrados del sector privado, se observa que la brecha existente se reduce en unos 20pp. Así, para el segundo trimestre de 2014, esta brecha era de 27,8% considerablemente inferior que la mostrada anteriormente.

Esto es así, debido a que las retribuciones del sector público son en su gran mayoría en blanco, con todos los aportes correspondientes, algo que en el sector privado no se da al tomar la totalidad del empleo. Por esto, al aislar solo los privados registrados, se achica la brecha entre ambas retribuciones.

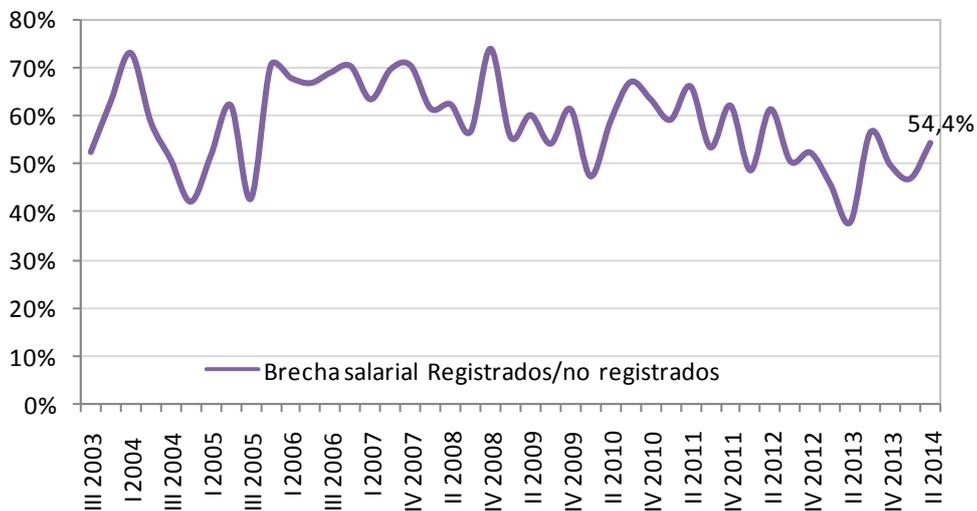
### Brecha salarial entre sector público y privados registrados. Córdoba.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Otra brecha existente en materia de retribuciones a nivel general, es la que se genera dentro del mismo sector privado, entre trabajadores registrados y no registrados. En este caso se observa que la diferencia entre ambas retribuciones es variable, aunque en 2013 y 2014 ha rondado entre el 50% y el 60% (con excepción del II trim. de 2013 donde la brecha cayó hasta el 38%). En el periodo bajo análisis, la retribución recibida por un salario formal del sector privado fue en promedio 54,4% superior a la recibida por un trabajador no registrado, en el mismo sector.

**Brecha salarial en el sector privado: registrados y no registrados. Córdoba.**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

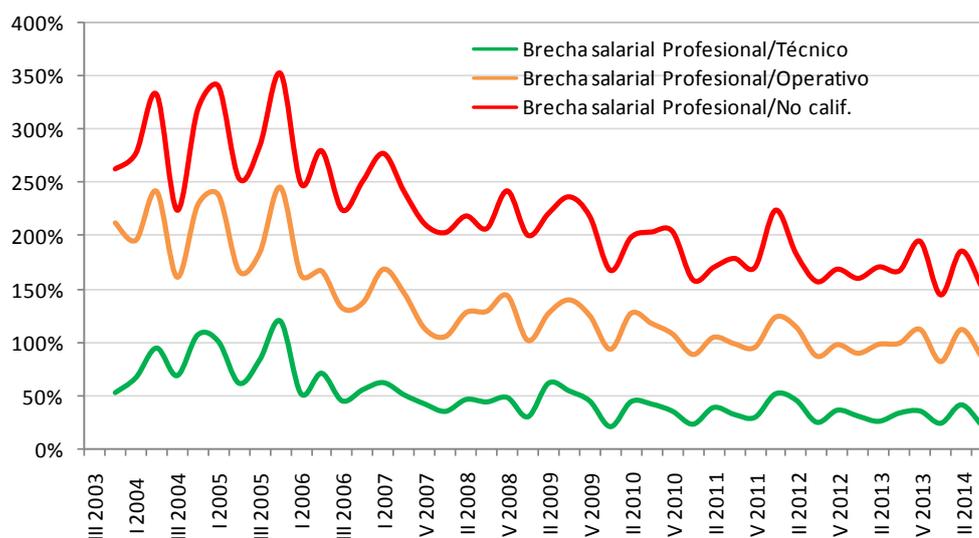
Ahora bien, si se tienen en cuenta las calificaciones del trabajador, para determinar en qué medida el mercado de trabajo retribuye el empleo calificado, se ve que, como es intuitivo pensar, la brecha es más alta entre profesionales y trabajadores no calificados. Esta se ubica por encima del 150% en los últimos años, aunque esta se ha ido reduciendo sostenidamente en los últimos 10 años. En particular, al segundo trimestre de 2014, un trabajador profesional obtiene una remuneración por hora 151,3% superior a la de un no calificado.

El patrón de reducción a lo largo de los últimos 10 años se replica también para la brecha existente entre profesionales y operativos (alrededor de

100%), y entre profesionales y técnicos (menos del 50%). Al segundo trimestre 2014 los niveles de la brecha se ubicaban en 86,9% y 21,7% respectivamente.

Este último resultado no sorprende, si se tiene en cuenta la alta demanda que existe por trabajadores técnicos, que muchas veces no son suplidos por la oferta existente.

**Brecha salarial por calificación de los trabajadores. Córdoba.**

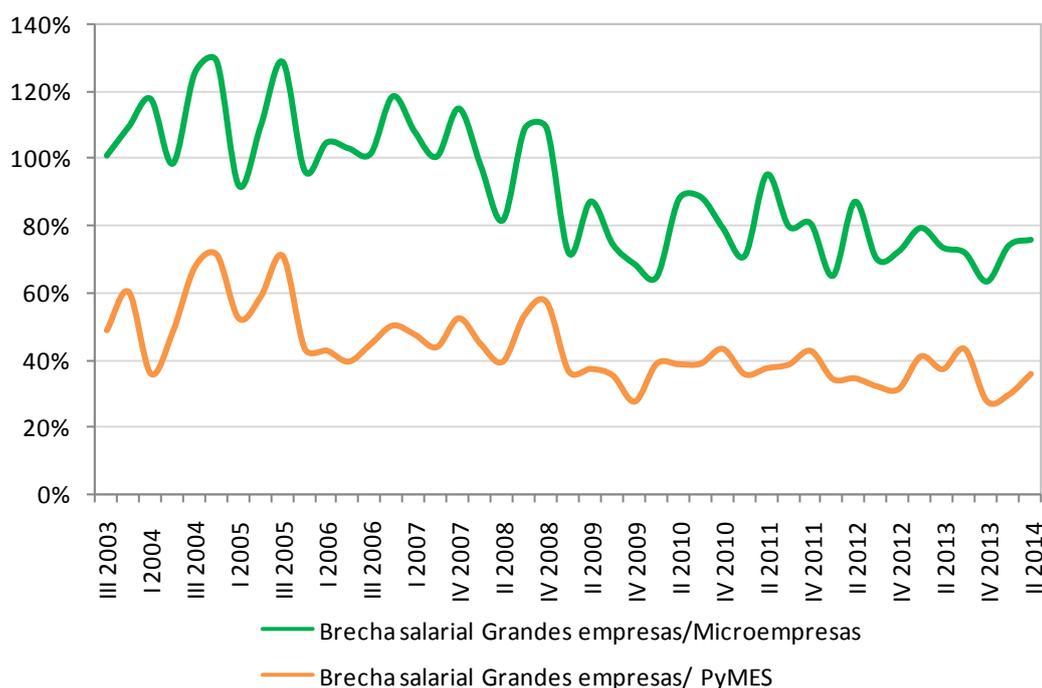


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Por último, se presenta las diferencias salariales existentes entre trabajadores que se encuentran empleados en diferentes tamaños de empresas. Como muestra el gráfico siguiente, la mayor brecha se produce entre quienes trabajan en grandes empresas respecto a los que lo hacen en microempresas, donde los primeros son retribuidos en un 75,7% más, al segundo trimestre de 2014. Como en el caso anterior, se percibe que la brecha salarial entre estos dos factores tiene una clara tendencia decreciente en los últimos años.

La brecha existente entre las grandes empresas y las pymes es algo menor, y se ubica alrededor del 40%. En particular, en el segundo trimestre de 2014, la diferencia salarial fue del 35,6% positivo, a favor de las primeras.

**Brecha salarial por tamaño de empresa. Córdoba.**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

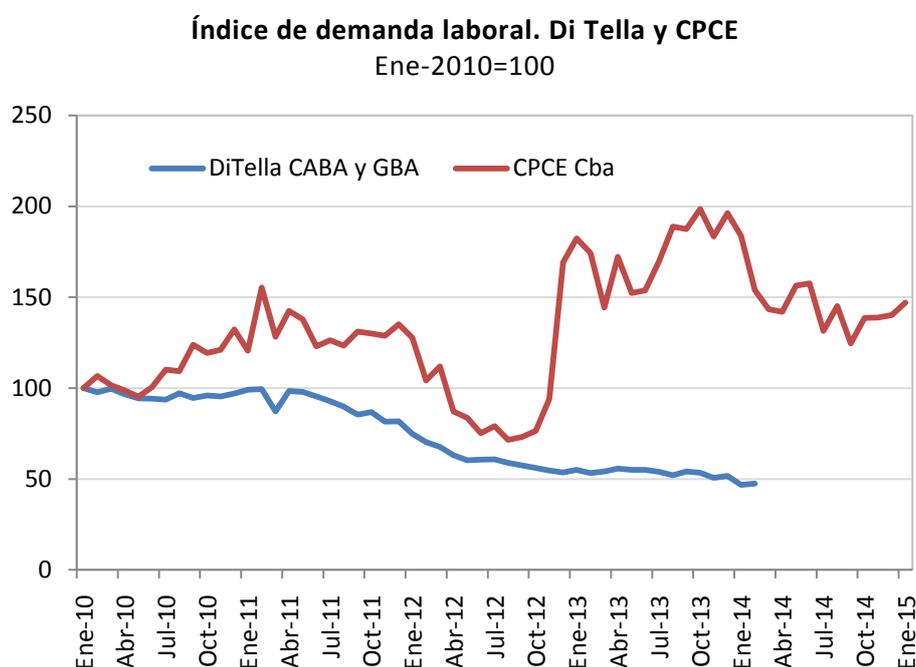
Si se analiza la sección en su conjunto, estos resultados no sorprenden, ya que las microempresas son las que se caracterizan por mayores niveles de informalidad y precariedad laboral, que además traen aparejados menores niveles retributivos, tal como se vio al analizar la brecha entre trabajadores registrados y no registrados.

#### 4. Seguimiento de demanda laboral en Córdoba

El seguimiento de la demanda laboral en la provincia de Córdoba es realizado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas en base al relevamiento de avisos clasificados de puestos de trabajo ofrecidos. Con la misma base metodológica, la Universidad Torcuato Di Tella elabora el mismo índice, pero para la Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.

Teniendo en cuenta esos indicadores, en Enero de este año se observa que la demanda de trabajadores en el caso de Córdoba cayó un 19.48% respecto al mismo periodo del año anterior. En cambio, si tomamos la variación mensual, respecto a diciembre de 2014, el índice elaborado por el CPCE de Córdoba muestra un crecimiento del 4.92% en su versión sin estacionalidad.

En cuanto al índice Di Tella, el mismo está suspendido en su publicación desde febrero de 2014, debido a una reformulación metodológica, por lo que no se cuentan con datos actualizados al respecto.



*Fuente: Elaboración propia en base Uni. Di Tella y CPCE-Cba*

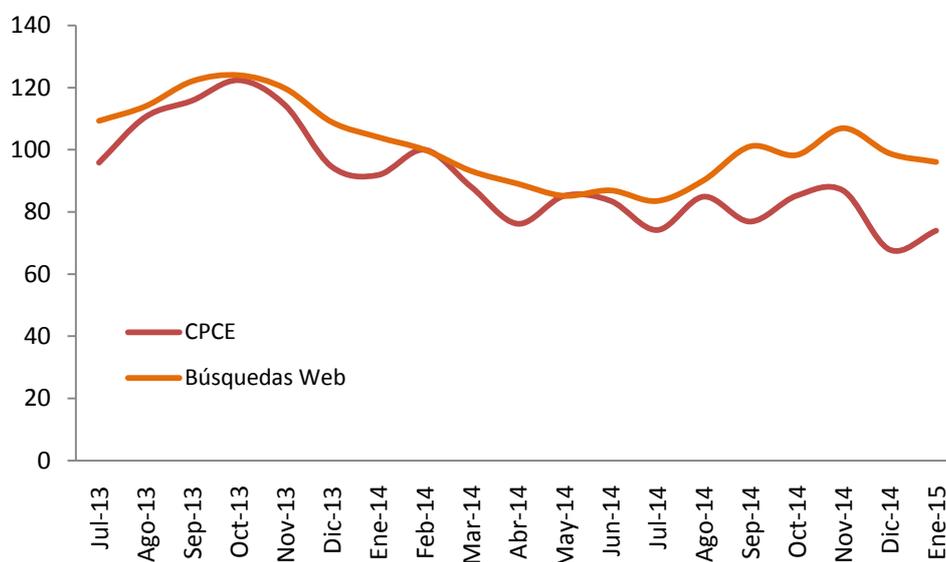
A propósito del relevamiento de avisos publicados en la web que se encuentra en desarrollo en el marco del proyecto de Observatorio Laboral, con el objetivo de elaborar un índice más representativo de la demanda laboral que los existentes actualmente, se muestra a continuación, de manera preliminar, la evolución de los mismos.

Los avisos relevados en los principales portales web de empleo, muestran en enero una caída del 7.7% respecto al mismo mes de 2014. En este caso, el índice web presentado incluye relevamiento de los portales Bumeran, Zonajobs y Clasificados LaVoz; es por esto que los datos presentados son preliminares y se encuentran bajo revisión. Se debe tener en cuenta que debido a la disponibilidad de datos, este puede no ser un comportamiento representativo de la demanda laboral online.

No obstante esto, se puede observar que la búsqueda de trabajadores vía web se comporta de manera aproximadamente similar, en este último año,

que la efectuada vía avisos clasificados en diarios impresos (relevados por el índice CPCE). En ambos casos, la tendencia decreciente parece haberse cortado durante el segundo trimestre del año 2014.

**Índice de demanda laboral online y CPCE. Resultados preliminares**  
Feb-2014=100



*Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento propio en Clasificados LaVoz, Bumeran y ZonalJobs, y CPCE*

En los informes sectoriales subsiguientes, a medida que se avance en el relevamiento y se pueda desarrollar una metodología que combine ambos tipos de datos, se mostraran los resultados obtenidos a través de un nuevo índice de demanda laboral, que refleje tanto el comportamiento de las búsquedas laborales online, como en papel. Esta herramienta permitirá brindar una perspectiva comparada del comportamiento del mercado laboral a corto, mediano y largo plazo.

**ANEXO 3: Informe Laboral Poblacional Trimestral**  
**Septiembre de 2014 / Diciembre de 2014 / Marzo de 2015**

# **Informe Poblacional de la Provincia de Córdoba**

## **Primer informe trimestral Septiembre de 2014**

**Coordinador:**

Gerardo García Oro

**Equipo de trabajo:**

Alejandra Marconi

Ana Laura Alonso

Valentina Rossetti

Sofía Picasso

Gustavo Diarte

Francisco Bullano

Lucia Valsagna

Laura Caullo

## **Informe Poblacional de la Provincia de Córdoba**

En el marco del Observatorio Laboral de la Provincia de Córdoba, llevado adelante por la Agencia de Empleo y Formación Profesional, y con el financiamiento del Consejo Federal de Inversiones, se presenta el primer Informe trimestral Poblacional.

Este informe tiene como objetivo estudiar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la población que se encuentra incluida en el mismo, cuáles son las características y la evolución que ha mostrado recientemente. En particular, este informe poblacional se sustenta en una iniciativa de la Agencia de Empleo y Formación Profesional, para el seguimiento de la situación social y de empleo de grupos poblacionales vulnerables, entre los cuales se destaca a los jóvenes en su tránsito de la escuela al mundo del trabajo, a los adultos mayores con problemas de empleo y de inclusión social y a las personas que detentan algún grado de discapacidad; todos grupos vulnerables sobre los cuales está dirigida la mayor parte de la oferta de política pública desarrollada por la Agencia.

Para ello se trabaja principalmente con información obtenida a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada y publicada por INDEC. Si bien en la provincia de Córdoba esta encuesta se efectúa en la Ciudad de Córdoba y Río Cuarto, permite brindar una caracterización aproximada de la población económicamente activa de la provincia. Algo similar ocurre para el total nacional, ya que se trabaja con 31 aglomerados urbanos distribuidos en todo el país.

El informe presenta en primera instancia los indicadores básicos del mercado de trabajo, como tasa de empleo, desempleo, actividad, etc, mientras que a lo largo del documento se irán ampliando detalles sobre la características de la población que conforman cada una de esas tasas (sexo, edad, nivel de calificación).

Adicionalmente, en una segunda parte, se presentan datos referentes específicamente a la situación laboral de los jóvenes, realizando una caracterización similar a la descripta anteriormente, pero restringida este grupo poblacional.

## Contenido

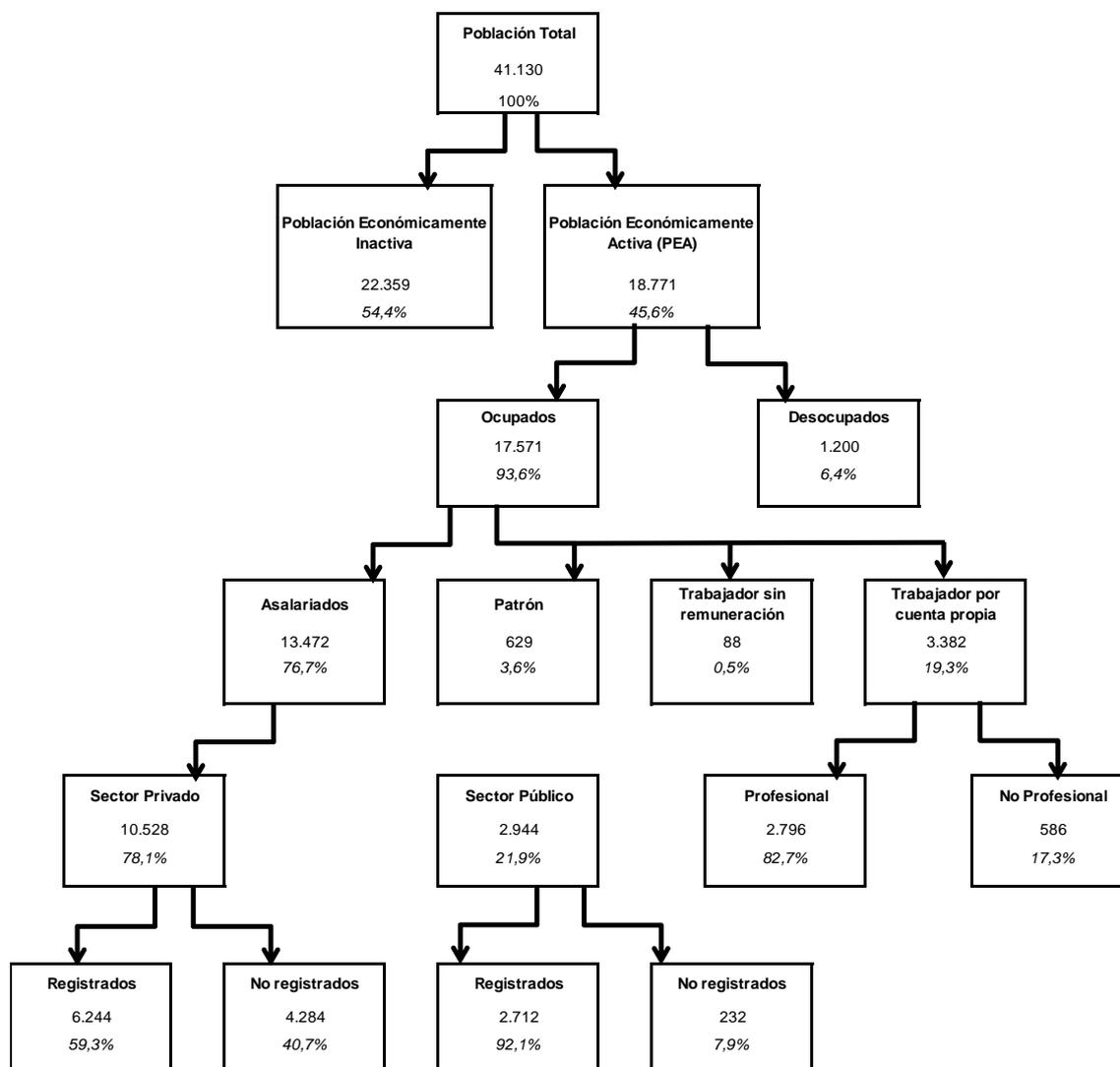
|  |    |
|--|----|
| 1. Estructura general del mercado de trabajo .....             | 3  |
| I. Indicadores fundamentales .....                             | 6  |
| II. Indicadores de precariedad laboral en la población ocupada | 22 |
| 2. Situación ocupacional de los jóvenes.....                   | 31 |

## **1. Estructura general del mercado de trabajo**

La estructura general del mercado de trabajo de Argentina, se presenta en el siguiente diagrama, que contempla a la población total según su condición laboral. Así podemos ver que, al cuarto trimestre de 2013, aproximadamente el 45% de la población total se incluye dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), dejando fuera a todas aquellas personas que, ya sea por su edad o por elección propia, no se encuentran ocupados ni buscando trabajo.

En el periodo analizado los desocupados alcanzan el 6,4% de la PEA, mientras que entre quienes se encuentran ocupados, el 77% corresponde a trabajadores en relación de dependencia, es decir asalariados, alcanzando los 13,5 millones de trabajadores. El 23% restante se reparte entre cuentapropistas, patrones o trabajadores sin remuneración (sólo el 0,5% de los ocupados). Al mismo tiempo, la mayor parte de los asalariados (78%) se encuentra empleado en el sector privado, y de estos, el 40,7% no se encuentra registrado como un trabajador formal; mientras tanto, la informalidad en el sector público es de aproximadamente el 8%.

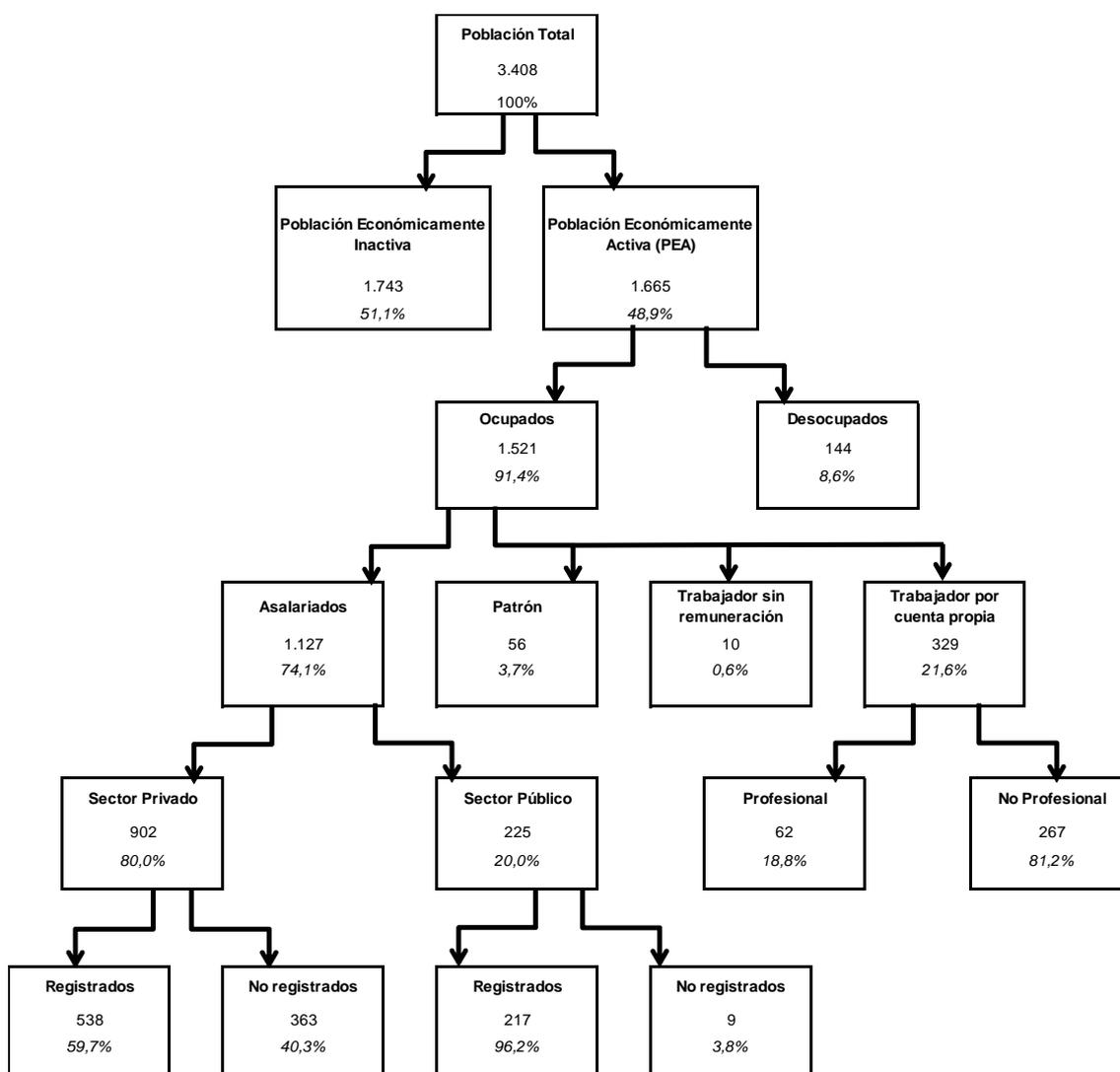
**Situación Ocupacional de la Población – Total del País**  
IV trimestre de 2013 – en miles de personas



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El diagrama siguiente vuelve a replicar la estructura del mercado de trabajo, pero esta vez para la provincia de Córdoba, basado en los datos provenientes del relevamiento de la EPH realizado en Gran Córdoba y Río Cuarto. Este muestra que para el cuarto trimestre de 2013, el 48,9% de los cordobeses se encontraban entre la población económicamente activa (PEA) lo que representa aproximadamente 1,6 millones de personas. En ese trimestre, la tasa de desempleo ascendía a 8,6%, por lo que los desocupados en la provincia eran unas 144 mil personas.

**Situación Ocupacional de la Población – Provincia de Córdoba**  
IV trimestre de 2013 – en miles de personas



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

De los 1,5 millones de cordobeses ocupados, el 74% se encuentra trabajando como asalariados, los cuales representan aproximadamente 902 mil empleados en el sector privado y 225 mil en el sector público. De los restantes ocupados, el 21,6% es un trabajador por cuenta propia, los cuales agrupan a aproximadamente 62 mil profesionales (el 18,8%).

Entre los asalariados privados, la incidencia de la informalidad alcanza el 40%, lo que implica alrededor de 363 mil que no se encuentran en un empleo registrado. Mientras tanto, en el sector público la informalidad es del 3,8%.

En esta primera parte del informe, en los apartados siguientes, se realizará una tarea descriptiva en lo que refiere a la población afectada al

mercado de trabajo, es decir, la población económicamente activa. En una primera sección se presentan los indicadores fundamentales del mercado de trabajo, caracterizados además sexo, rango etario y nivel educativo de las personas que se encuentran en cada situación presentada. En una segunda sección, un análisis similar se lleva adelante pero respecto a la precariedad laboral existente.

## I. Indicadores fundamentales

Los indicadores fundamentales del mercado de trabajo son aquellos que en un breve resumen permiten dar cuenta de la situación del empleo de la población en su conjunto.

El indicador más utilizado y de mayor difusión es la **tasa de desempleo**, que para el primer trimestre de 2014 se encuentra en 9,1% para el Gran Córdoba, 2pp superior al promedio nacional. Para el caso de Río Cuarto, el otro aglomerado urbano relevado en la provincia de Córdoba, el desempleo asciende a 8,3%, el cual se ha visto multiplicado por dos en el último año.

**Indicadores fundamentales del mercado de trabajo. I Trim. 2014**  
en porcentaje respecto a la población económicamente activa (PEA), excepto \*

|  |          | <b>Gran Córdoba</b> | <b>Río Cuarto</b> | <b>Total Nacional</b> |
|--|----------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| <b>Tasa de actividad*</b><br>(% de pob. total) | I14      | 47,1%               | 45,2%             | 45%                   |
|  | I13      | 45,7%               | 47,1%             | 45,8%                 |
|  | var. pp. | <b>1,4</b>          | <b>-1,9</b>       | <b>-0,8</b>           |
| <b>Tasa de Empleo</b>                          | I14      | 42,8%               | 41,5%             | 41,8%                 |
|  | I13      | 40,7%               | 45,1%             | 42,2%                 |
|  | var. pp. | <b>2,1</b>          | <b>-3,6</b>       | <b>-0,4</b>           |
| <b>Tasa de desempleo</b>                       | I14      | 9,1%                | 8,3%              | 7,1%                  |
|  | I13      | 10,8%               | 4,2%              | 7,9%                  |
|  | var. pp. | <b>-1,7</b>         | <b>4,1</b>        | <b>-0,8</b>           |
| <b>Tasa de subocupación</b>                    | I14      | 11,4%               | 7,2%              | 8,1%                  |
|  | I13      | 9,3%                | 7%                | 8%                    |
|  | var. pp. | <b>2,1</b>          | <b>0,2</b>        | <b>0,1</b>            |
| <b>Tasa de dificultades laborales</b>          | I14      | 20,5%               | 15,5%             | 15,2%                 |
|  | I13      | 20,1%               | 11,2%             | 15,9%                 |
|  | var. pp. | <b>0,4</b>          | <b>4,3</b>        | <b>-0,7</b>           |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Sin embargo, existen otros indicadores que ayudan a determinar de una manera más integral la situación del mercado laboral. Un ejemplo de esto es la **tasa de actividad** que nos indica qué porcentaje de la población total es económicamente activa (PEA), es decir que se encuentra trabajando o buscando un trabajo. Para el caso de la provincia de Córdoba este porcentaje alcanza el 47,1% de la población total, levemente superior al promedio del país. Se destaca positivamente que la misma haya aumentado levemente en el último año, mientras que en Rio Cuarto la misma ha decrecido, en casi 2pp.

La **tasa de empleo**, por su parte, indica qué porcentaje de la PEA cuenta efectivamente con un trabajo, y para la Ciudad de Córdoba y alrededores alcanza el 42,8% al primer trimestre de 2014. Si bien se ubica en niveles similares al promedio del país y a Rio Cuarto, para el caso de Córdoba la misma ha aumentado respecto al mismo periodo del año anterior, mientras que en Rio Cuarto ha caído 3,6pp.

La **tasa de subocupación** hace referencia al porcentaje de la PEA que se encuentra ocupada, pero en un empleo que le demanda menos de 35 horas semanales, y desearían trabajar más. En este caso, la subocupación en Córdoba alcanza el 11,4% para el primer trimestre del año, la cual ha aumentado entre los dos periodos considerados (2,1pp), y se ubica por encima de las registradas en Rio Cuarto (7,2%) y en el promedio nacional (8,1%)

Por último, la **tasa de dificultades laborales** fue del 20,5% para el Gran Córdoba, superior al 15,2% y 15,5% registrado en el aglomerado urbano de Rio Cuarto y en el promedio país respectivamente. Esta tasa sintetiza el porcentaje de la población económicamente activa que enfrenta problemas de inserción en el mercado laboral, es decir es la suma de los desocupados y los subocupados. Por esto último, no es buena noticia que esta tasa se haya incrementado en la provincia durante 2013, en 2,1pp en la ciudad capital y 4pp en Rio Cuarto.

A continuación se realizará un análisis más detallado de las características que componen la población agrupada en cada una de las tasas fundamentales, comentadas anteriormente, para la Provincia de Córdoba. Para ello, se analizan los datos de los dos aglomerados urbanos relevados por la

EPH en la provincia, Gran Córdoba y Río Cuarto, por lo que los datos mostrados a continuación conforman una representatividad provincial estimada, y los resultados pueden diferir en alguna medida de la situación particular de algunas regiones de Córdoba distintas a las relevadas.

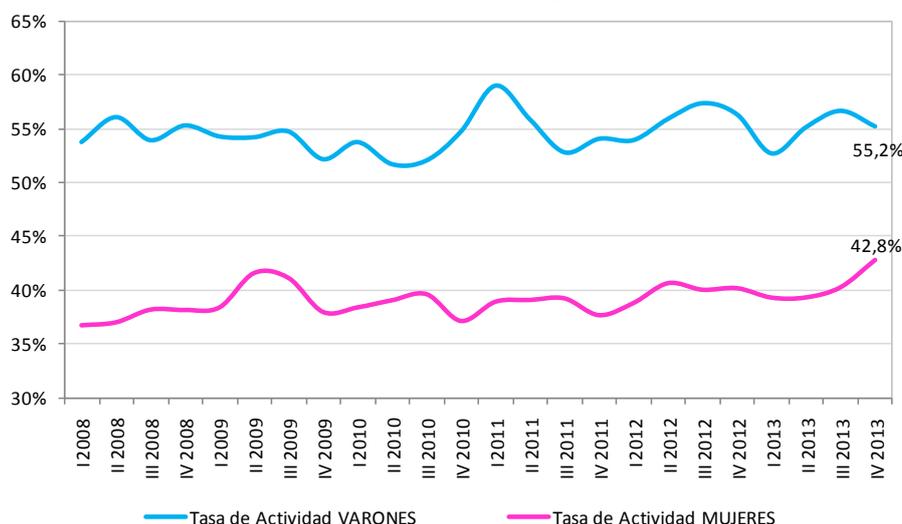
*i- Tasa de actividad – Córdoba*

La tasa de actividad en la provincia de Córdoba ronda el 46%, según los datos mostrados anteriormente. Sin embargo, este número puede ser mayor o menor de acuerdo al grupo poblacional sobre el que se realice el análisis.

Por ello, en primer lugar se muestra la **tasa de actividad según el género** de la persona en cuestión, y lo primero que se observa es que la proporción que participa en la actividad económica es mayor en el caso de los hombres, ubicada en 55,2% para el IV trimestre de 2013, frente al 42,8% de las mujeres.

Por otro lado, cabe destacar que la participación femenina se ha incrementado levemente durante 2013, ya que en años previos no superaba el 40%.

**Tasa de Actividad entre varones y mujeres – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la población total del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A continuación se muestra el cuadro que resume el estado de la tasa de actividad por género de la provincia, y la compara con el total nacional. En primer lugar se destaca que la participación femenina es mayor en la provincia

de Córdoba, comparado con el 37,4% que se da a nivel nacional, e incluso a aumentado 2,6 pp respecto al último trimestre de 2012. Respecto a la tasa de actividad masculina, la misma ha decrecido levemente en el último años, tanto a nivel provincia como país (-1,1 pp y -1,4 pp, respectivamente).

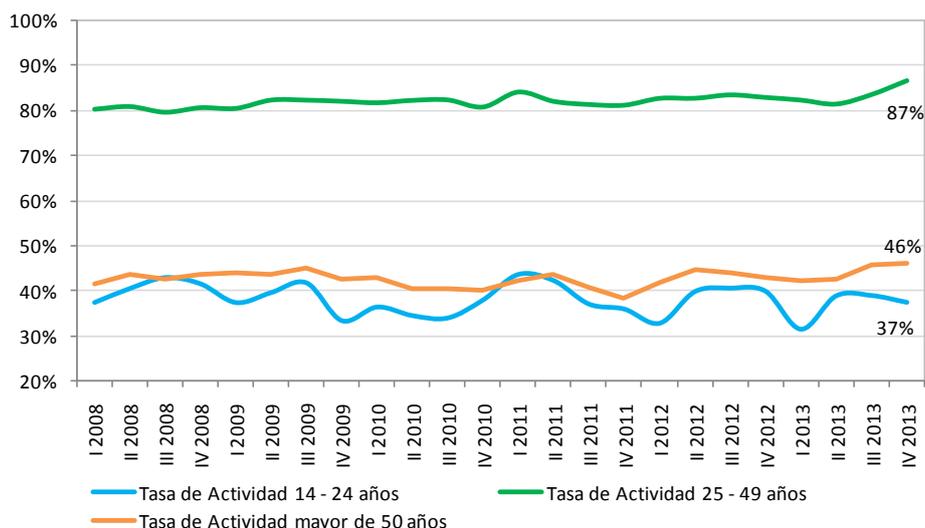
**Tasa de Actividad entre varones y mujeres**  
En % de la población total del grupo respectivo

|                           |       | IV13  | IV12  | var. pp. |
|---------------------------|-------|-------|-------|----------|
| Total Nacional            | Varón | 54,2% | 55,6% | -1,4     |
|                           | Mujer | 37,4% | 37,5% | -0,1     |
| Gran Córdoba y Río Cuarto | Varón | 55,2% | 56,4% | -1,1     |
|                           | Mujer | 42,8% | 40,2% | 2,6      |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

En segundo lugar se presentan los datos referidos la **tasa de actividad por rango etario**. Se observa que el grupo más activo es el que va desde los 25 a los 49 años, con una participación en la actividad económica del 87% en el último trimestre de 2013. Mientras tanto, los rangos mayores y menores tienen una menor participación, siendo del 37% entre los jóvenes de 14 a 24 años, y del 46 entre los mayores de 50. Sin embargo, estos resultados no son insólitos, si se tiene en cuenta que el primer grupo se conforma por quienes se encuentran en edad de estudiar, tanto en la escuela secundaria como estudios superiores, mientras que el segundo grupo contiene a aquellas personas que ya se han retirado de la vida laboralmente activa.

**Tasa de Actividad según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la población total del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El cuadro que resume la situación en la provincia y lo compara con el promedio nacional, muestra que al cuarto trimestre de 2013 la tasa de actividad de todos los rangos etarios era mayor en Córdoba. En particular, la mayor diferencia se da en el rango intermedio, entre 25 y 50 años, en el que alcanza los 6 pp, ubicando al promedio nacional en 81% de actividad. Además, en el rango mencionado, la participación aumentó respecto al año anterior en 3,8pp, en el caso de la provincia. Algo similar sucedió en el caso de los mayores de 50 años.

Por otro lado, mientras Córdoba muestra una mejor situación y evolución que el promedio nacional, la falencia la tiene en el rango de jóvenes de 14 a 24, cuya tasa de actividad decreció en 2,5 pp en el último año.

**Tasa de Actividad según Rango Etario**  
En % de la población total del grupo respectivo

|                           |                    | IV13  | IV12  | var. pp.    |
|---------------------------|--------------------|-------|-------|-------------|
| Total Nacional            | Entre 14 - 24 años | 36,2% | 36,1% | <b>0,1</b>  |
|                           | Entre 25 - 50 años | 80,9% | 81,3% | <b>-0,3</b> |
|                           | Mayor de 50 años   | 44,4% | 45,5% | <b>-1,1</b> |
| Gran Córdoba y Río Cuarto | Entre 14 - 24 años | 37,5% | 39,9% | <b>-2,5</b> |
|                           | Entre 25 - 50 años | 86,8% | 83,0% | <b>3,8</b>  |

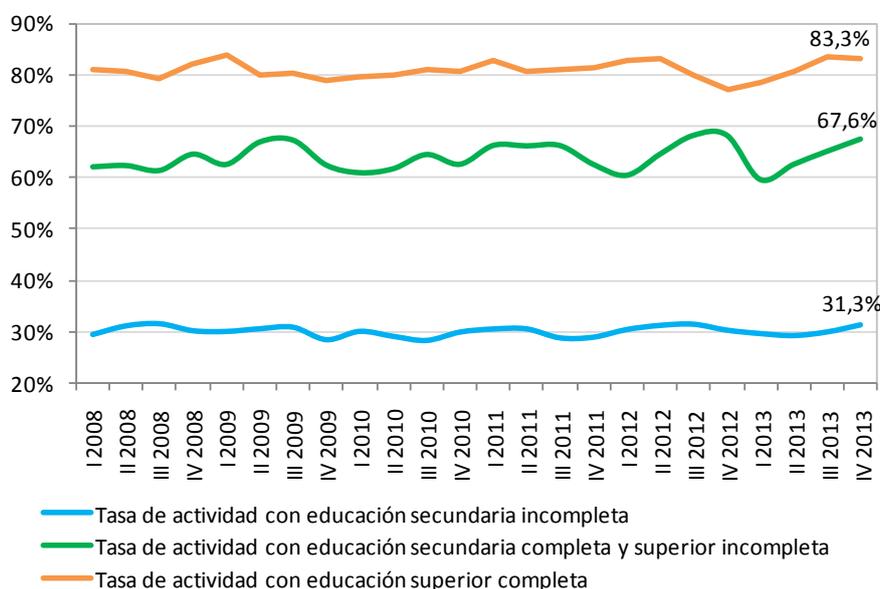
|                  |       |       |            |
|------------------|-------|-------|------------|
| Mayor de 50 años | 46,0% | 42,9% | <b>3,1</b> |
|------------------|-------|-------|------------|

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En el último análisis en lo que respecta la **tasa de actividad**, se analiza la situación de acuerdo al **nivel educativo** alcanzado por la población. El grafico siguiente confirma la percepción existente sobre el grado de educación alcanzado y la inserción en el mercado laboral. Así, quienes han concluido con estudios superiores detentan una tasa de actividad del 83,3%, mientras que quienes han alcanzado este grado de estudio pero no los han concluido, participan en un 67,6%, teniendo en cuenta datos del último trimestre de 2013.

En el extremo inferior, con una tasa de actividad del 31,3% se encuentran quienes no han finalizado la escuela secundaria, convirtiéndose así en el grupo poblacional más vulnerable, al tener menos posibilidades de acceder al mercado laboral.

**Tasa de Actividad según Nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la población total del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Finalmente, el cuadro resumen muestra una vez más que las tasas de actividad son mayores en la provincia de Córdoba que en el promedio nacional, para los tres casos considerados, aunque sin existir una amplia distancia. Es

importante señalar el aumento de actividad que ha habido durante el 2013 en la provincia, para quienes han completado la educación superior (+6,3 pp).

En el resto de los grupos considerados no se han producido variaciones significativas en la tasa de actividad, tanto a nivel provincia como nación.

**Tasa de Actividad según Nivel Educativo alcanzado**

En % de la población total del grupo respectivo

|                                 |  | IV13  | IV12  | var. pp.    |
|---------------------------------|--|-------|-------|-------------|
| Total<br>Nacional               | Hasta secundario<br>Incompleto                     | 29,2% | 29,9% | <b>-0,6</b> |
|                                 | Secundario<br>completo a<br>superior<br>incompleto | 66,5% | 66,9% | <b>-0,4</b> |
|                                 | Superior<br>Completo o<br>mayor                    | 82,5% | 81,9% | <b>0,6</b>  |
| Gran<br>Córdoba y<br>Río Cuarto | Hasta secundario<br>Incompleto                     | 31,3% | 30,3% | <b>1,1</b>  |
|                                 | Secundario<br>completo a<br>superior<br>incompleto | 67,6% | 68,3% | <b>-0,8</b> |
|                                 | Superior<br>Completo o<br>mayor                    | 83,3% | 77,0% | <b>6,3</b>  |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

*ii- Tasa de desempleo – Córdoba*

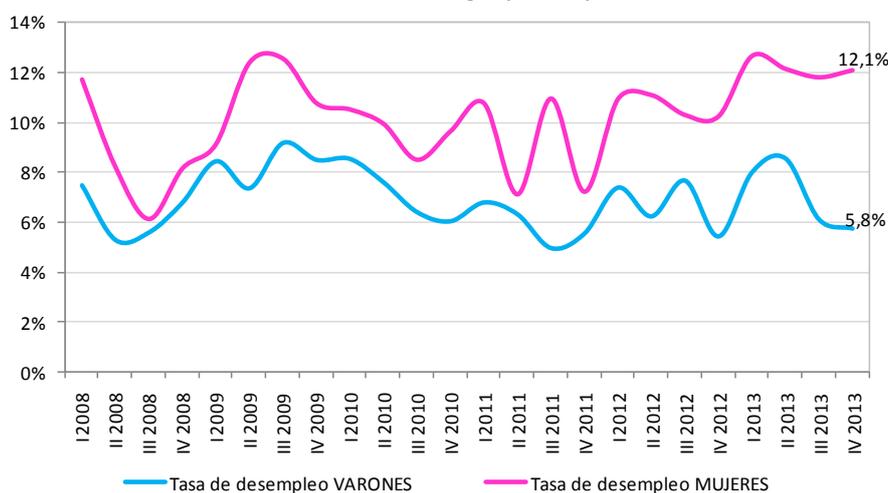
A continuación se analiza la tasa de desempleo existente en la provincia de Córdoba, de acuerdo a las características poblacionales definidas con anterioridad.

La tasa de desempleo en Córdoba se encuentra alrededor del 9%, pero se observa que esta es mayor para el caso de las mujeres que participan en la población económicamente activa, entre quienes la desocupación alcanza el 12,1% en el cuarto trimestre de 2013. Distinto es el caso de la población masculina, entre quienes el desempleo afecta al 5,8%, evidenciando así una brecha existente entre las posibilidades de ocupación entre ambos géneros. Esto sugiere que son las mujeres aquellas que encuentran mayores

limitaciones a la hora de insertarse de forma activa en el mercado laboral, representando de esta forma un grupo vulnerable y acentuando el problema de género evidenciado históricamente en las cuestiones relacionadas al desarrollo de mercado laboral femenino. Además, las situaciones de informalidad laboral o trabajo part-time también se acentúan en el caso de las mujeres.

Si además entra en consideración el hecho que la tasa de actividad femenina es menor, se crea una señal de alerta en cuanto a la inserción efectiva de la mujer en el mercado laboral y los riesgos de vulnerabilidad tanto económica como potencialmente social que esto acarrea. Esta situación se asocia, por un lado, con las limitaciones que le imponen las responsabilidades reproductivas y familiares, y por otro, con las condiciones de mercado menos favorables al empleo femenino remunerado. Esto implica una mayor tasa de inactividad entre las mujeres debido a factores de demanda u oferta, tal como se mencionó anteriormente, que afectan directamente su posibilidad de ingresar al mercado laboral. Por esto es que las políticas que alienten a la mayor participación de las mujeres, se vuelven de vital importancia para potenciar el ingreso de los hogares, a través de una fuente adicional.

**Tasa de Desempleo entre varones y mujeres – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En comparación con el promedio nacional, se observa que en Córdoba es mayor la tasa de desocupación entre las mujeres: 7,5% en el promedio del país contra 12,1% en el caso provincial. El último número incluso ha

aumentado respecto al cuarto trimestre de 2012, cuando se ubicaba en 10,2%, mientras que al mismo tiempo, en el promedio país, la tasa de desempleo femenina se reducía en -1,1%. Tal como se mencionó anteriormente, las dificultades que las mujeres encuentran a la hora de desarrollarse en forma activa en el mercado laboral se potencian, ya que debido a la mayor rotación que exhiben las mismas, ya sea por factores culturales o por maternidad, los empleadores tienden a hacer recaer sobre ellas una mayor cantidad de puestos inestables o precarios.

Respecto al desempleo entre el género masculino, las tasas muestran valores similares y no han tenido cambios significativos en el año considerado.

#### **Tasa de Desempleo entre varones y mujeres**

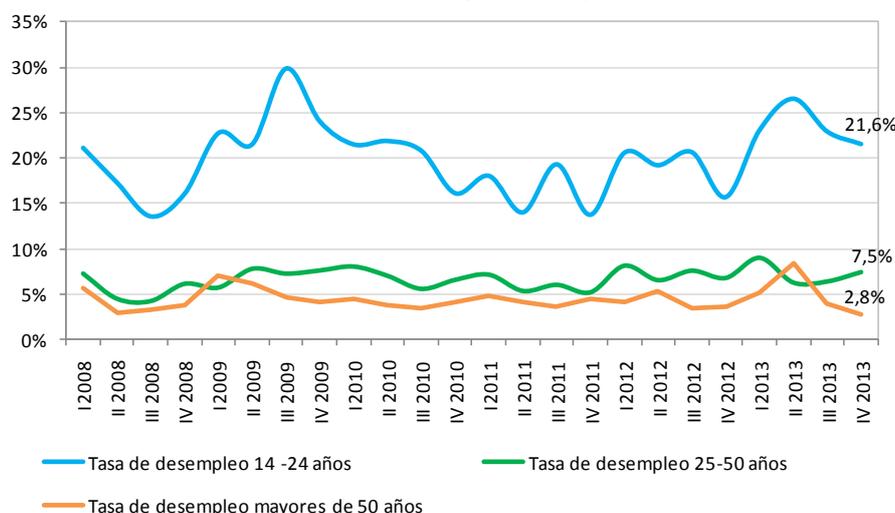
En % de la PEA del grupo respectivo

|                           |       | IV13  | IV12  | var. pp.    |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------------|
| Total Nacional            | Varón | 5,6%  | 5,6%  | <b>0,0</b>  |
|                           | Mujer | 7,5%  | 8,7%  | <b>-1,1</b> |
| Gran Córdoba y Río Cuarto | Varón | 5,8%  | 5,5%  | <b>0,3</b>  |
|                           | Mujer | 12,1% | 10,2% | <b>1,8</b>  |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

Cuando se analiza la **tasa de desempleo por rango etario** en la provincia, se observa que la misma no difiere en gran medida en los rangos 25-50 y +50, mientras que la tasa de desempleo en el rango 14-24 años ha sido históricamente superior. En el cuarto trimestre de 2013, la tasa de desempleo de los mayores de 50 años era el 2,8%, inferior al desempleo correspondiente a aquellos entre 25 y 50 años (7,5%). La mayor tasa de desempleo se observó en el rango etario más joven (14-24), que alcanzó el valor de 21,6% en el cuarto trimestre de 2013.

**Tasa de Desempleo según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En comparación con el promedio nacional se observa que mientras la tasa de desempleo para los mayores de 50 años es similar, las otras dos son superiores en el caso de la provincia de Córdoba: +3,6 pp para 14 a 24 años y +2,5 pp para 25 a 50 años. Por otro lado, para ambos rangos etarios el desempleo en la provincia ha amentado desde el cuarto trimestre de 2012, y es más notorio en el caso de 14 a 25, donde en un año pasó de 15,7% a 21,6%; en el promedio país, en cambio, el aumento del desempleo en ese rango etario fue de 1,4 pp.

Esto da idea del problema persistente en cuanto a la inserción laboral de los jóvenes, dadas las continuas y crecientes tasas de desempleo entre quienes se encuentran entre los 14 y 25 años. Cabe resaltar las consecuencias de dicha problemática: por un lado una débil inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes, prolongándose la dependencia de los padres y la carga financiera que esto implica. Por otro lado los jóvenes con inserción laboral precaria o con dificultad en la misma, pasan a formar parte de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social. En vista de lo indicado, no sorprende que ésta situación sea motivo de preocupación tanto para las autoridades públicas como para la sociedad en general, tanto por razones económicas como sociales.

### Tasa de Desempleo según Rango Etario

En % de la PEA del grupo respectivo

|                           |                    | IV13  | IV12  | var. pp. |
|---------------------------|--------------------|-------|-------|----------|
| Total Nacional            | Entre 14 - 24 años | 18,0% | 16,6% | 1,4      |
|                           | Entre 25 - 50 años | 5,0%  | 5,6%  | -0,6     |
|                           | Mayor de 50 años   | 2,8%  | 4,4%  | -1,5     |
| Gran Córdoba y Río Cuarto | Entre 14 - 24 años | 21,6% | 15,7% | 5,9      |
|                           | Entre 25 - 50 años | 7,5%  | 6,8%  | 0,7      |
|                           | Mayor de 50 años   | 2,8%  | 3,7%  | -0,9     |

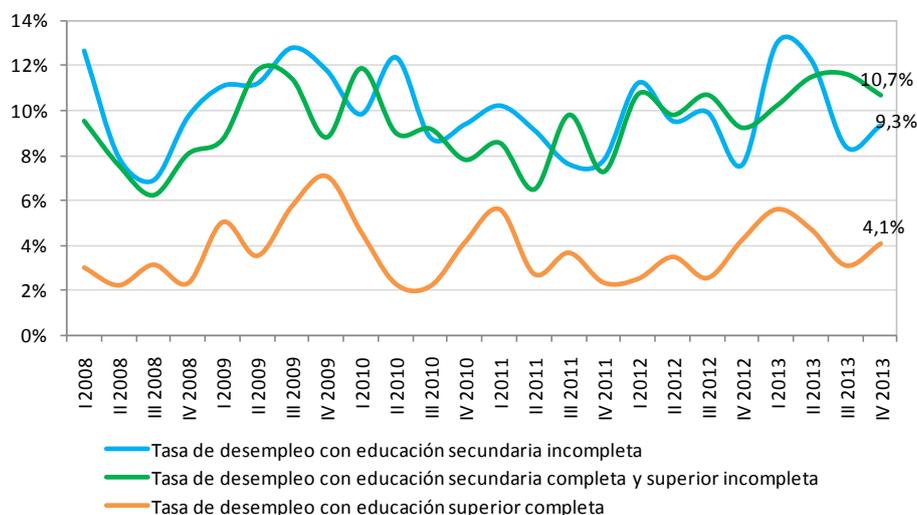
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En el último análisis de la **tasa de desocupación**, ahora por **nivel educativo**, el nivel más bajo se encuentra entre quienes cuentan con educación superior completa, alcanzando en el cuarto trimestre de 2013 el 4,1%.

Aquellas personas que no han finalizado la educación secundaria, o que han alcanzado estudios superiores pero no los han completado, tiene históricamente una tasa de desempleo similar, que en último trimestre de 2013 alcanza el 10,75 y el 9,3%, respectivamente.

### Tasa de Desempleo según Nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El siguiente cuadro, que resume la situación de Córdoba y la compara con el promedio del país, muestra, no solo que la desocupación en los tres niveles educativos es superior para la provincia de Córdoba, sino también que en los dos inferiores la misma ha aumentado durante 2013, a diferencia del promedio del país, en donde han disminuido levemente.

Los casos más destacables son, por un lado, quienes no han finalizado la escuela secundaria, ya que la tasa de desempleo de este grupo aumentó en Córdoba casi 2 pp en el periodo considerado. Por otro, el nivel educativo intermedio cuya tasa de desocupación en la provincia es 3,3 pp superior que en el promedio del país.

| <b>Tasa de Desempleo según Nivel Educativo alcanzado</b> |   |       |      |             |
|--|---|-------|------|-------------|
| En % de la PEA del grupo respectivo                      |   |       |      |             |
|  |   | IV13  | IV12 | var. pp.    |
| Total Nacional   | Hasta secundario Incompleto               | 7,3%  | 7,5% | <b>-0,2</b> |
|  | Secundario completo a superior incompleto | 7,4%  | 8,3% | <b>-0,9</b> |
|  | Superior Completo o mayor                 | 2,7%  | 3,1% | <b>-0,3</b> |
| Gran Córdoba y Río Cuarto                                | Hasta Secundario Incompleto               | 9,3%  | 7,6% | <b>1,8</b>  |
|  | Secundario completo a superior incompleto | 10,7% | 9,2% | <b>1,4</b>  |
|  | Superior Completo o mayor                 | 4,1%  | 4,3% | <b>-0,2</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

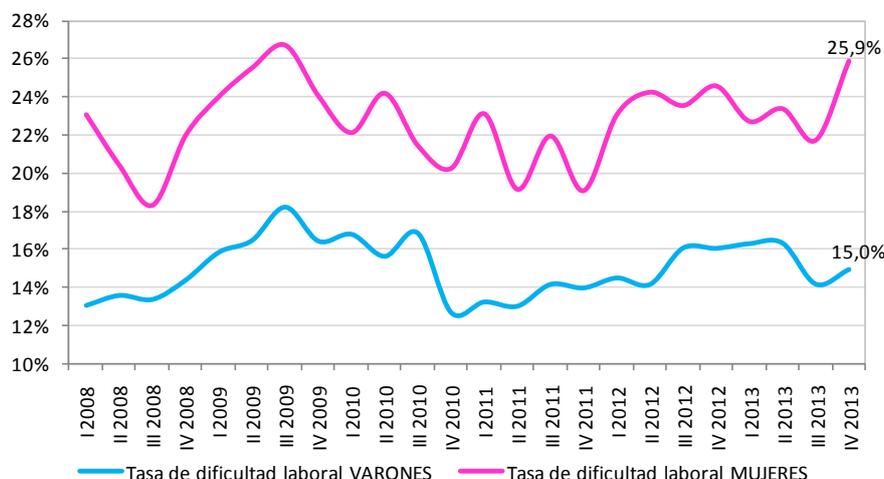
### iii- Tasa de dificultades laborales – Córdoba

El último de los indicadores laborales fundamentales que se analiza en detalle es la tasa de dificultades laborales. Como se explico anteriormente, la

misma se construye como la suma entre la tasa de desocupación y de subocupación, englobando así a todas aquellas personas que enfrentan dificultades en la inserción plena al mercado laboral.

Como se observa en el gráfico siguiente, el grupo que más dificultades enfrenta al insertarse al mercado laboral son las mujeres, alcanzando en el cuarto trimestre de 2013 una tasa de dificultades del 25,9%, frente a una del 15% en el caso de los hombres, en la provincia de Córdoba.

**Tasa de Dificultades laborales entre mujeres y varones – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Frente al promedio nacional, la tasa de dificultades laborales femenina es superior en el caso de la provincia, en 8 pp, una diferencia para nada despreciable. Incluso esta ha aumentado durante 2013 en 1,3 pp mientras que en el caso nacional la misma se ha reducido en 2,5.

La mayor tasa de dificultad laboral evidenciada entre las mujeres se explica debido a que las tasas de desempleo femeninas continúan siendo más elevadas que las masculinas. Se ha visto que la población joven es la que se encuentra más afectada por la desocupación y, dentro de ésta, las mujeres son el grupo que registran las tasas más altas. Esta situación resulta particularmente preocupante dado que, en general, las mujeres jóvenes poseen mayores niveles de educación que los hombres de iguales tramos etarios, lo que sugiere no sólo una situación de inequidad sino de ineficiencia al no

aprovechar plenamente las calificaciones de un amplio conjunto de mano de obra,

Al mismo tiempo, las dificultades laborales enfrentadas por los hombres han disminuido en la provincia en -1,1 pp, aunque siguen siendo algo superiores que el promedio nacional (15% frente a 11,5%).

### Tasa de Dificultades laborales entre varones y mujeres

En % de la PEA del grupo respectivo

|                           |       | IV13  | IV12  | var. pp. |
|---------------------------|-------|-------|-------|----------|
| Total Nacional            | Varón | 11,5% | 12,7% | -1,2     |
|                           | Mujer | 17,8% | 20,3% | -2,5     |
| Gran Córdoba y Río Cuarto | Varón | 15,0% | 16,1% | -1,1     |
|                           | Mujer | 25,9% | 24,6% | 1,3      |

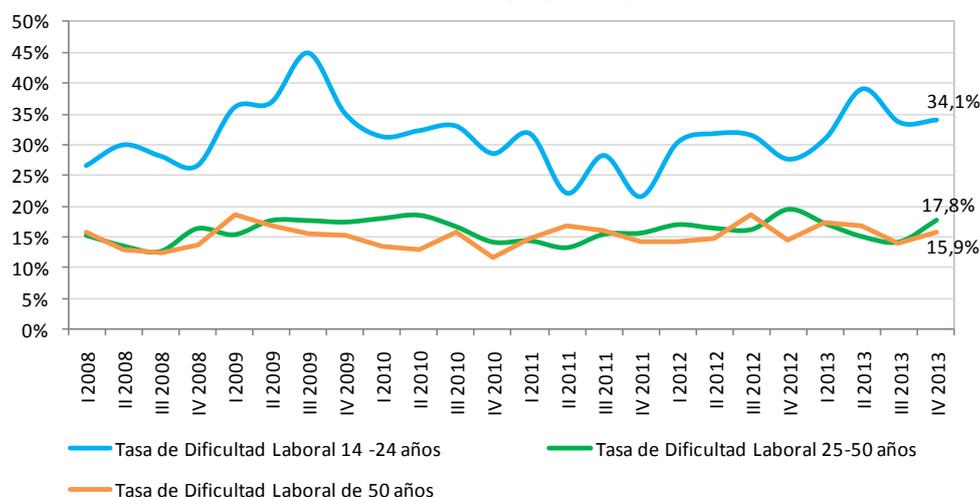
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si se analizan ahora las **dificultades laborales por rango etario**, se tiene que quienes mayores tasas de este indicador exhiben, son los jóvenes de 14 a 24 años, que para el cuarto trimestre de 2013 alcanzó el 34,1%.

Los dos rangos mayores muestran tasas similares a lo largo de los últimos años, mientras que para el último dato disponible la que corresponde a quienes tienen entre 25 y 50 años fue de 17,8%, y la de quienes tienen más de 50 fue de 15,9%.

### Tasa de Dificultades laborales según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En comparación con el promedio del país, las tasas de dificultades laborales exhibidas en los aglomerados de la provincia de Córdoba son superiores, encontrándose la mayor disparidad en el caso de los jóvenes (14-24 años), siendo la de la provincia 7 pp mayor, para el último trimestre de 2013.

En cuanto a la evolución que la misma ha tenido durante 2013, se destaca el aumento verificado en Córdoba en el rango de jóvenes, la cual se incremento en casi 6pp durante el periodo considerado. En el rango que se exhibió una disminución fue el de mayores de 50 años, en 0,9pp.

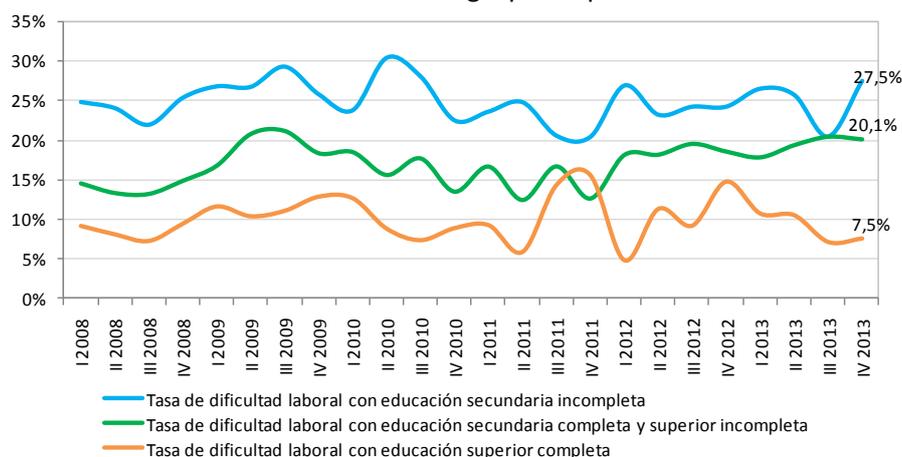
| <b>Tasa de Dificultades laborales según Rango Etario</b> |                    | IV13  | IV12  | var. pp.    |
|--|--------------------|-------|-------|-------------|
| En % de la PEA del grupo respectivo                      |                    |       |       |             |
| Total Nacional   | Entre 14 - 24 años | 26,9% | 27,5% | <b>1,4</b>  |
|  | Entre 25 - 50 años | 12,6% | 14,4% | <b>-0,6</b> |
|  | Mayor de 50 años   | 10,2% | 12,8% | <b>-1,5</b> |
| Gran Córdoba y Río Cuarto                                | Entre 14 - 24 años | 34,1% | 27,7% | <b>5,9</b>  |
|  | Entre 25 - 50 años | 17,8% | 19,6% | <b>0,7</b>  |
|  | Mayor de 50 años   | 15,9% | 15,9% | <b>-0,9</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Finalmente, en lo que respecta a las **dificultades laborales de acuerdo al nivel educativo**, el gráfico muestra lo que se intuye a partir de los análisis anteriores, y es que quienes han finalizado un nivel de educación superior son los que menores dificultades afrontan en el mercado laboral, con una tasa del 7,5% en el cuarto trimestre de 2013.

Este valor es sensiblemente menor al que acusan aquellos que no han finalizado la escuela secundaria o que lo han hecho, pero no han completado el nivel superior. En el periodo considerado, la tasa correspondiente a los primeros es de 27,5%, mientras que en el segundo grupo alcanza el 20,1%.

**Tasa de Dificultades laborales según Nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si se analizan los números de la provincia de Córdoba frente al promedio país, se tiene que en este último caso la tasa de dificultades laborales ha disminuido durante 2013, para los tres niveles educativos. Mientras tanto, en el caso de la provincia, si bien para el caso de quienes cuentan con el nivel superior completo las dificultades laborales se han reducido notoriamente (-7,2 pp), para los otros dos niveles las mismas han aumentado.

Además, se debe tener en cuenta que para los dos primeros niveles educativos definidos, la tasa de dificultades laborales es superior en Córdoba, respecto al promedio del país, llegando a ser 10 pp más alta entre quienes cuentan con el nivel secundario incompleto.

**Tasa de Dificultades laborales según Nivel educativo alcanzado**

En % de la PEA del grupo respectivo

|                           |   | IV13  | IV12  | var. pp.    |
|---------------------------|---|-------|-------|-------------|
| Total Nacional            | Hasta secundario Incompleto               | 17,6% | 19,6% | <b>-2,0</b> |
|                           | Secundario completo a superior incompleto | 14,2% | 15,6% | <b>-1,4</b> |
|                           | Superior Completo o mayor                 | 7,7%  | 9,6%  | <b>-1,9</b> |
| Gran Córdoba y Río Cuarto | Hasta secundario Incompleto               | 27,5% | 24,2% | <b>3,2</b>  |
|                           | Secundario completo a superior incompleto | 20,1% | 18,6% | <b>1,6</b>  |
|                           | Superior Completo o mayor                 | 7,5%  | 14,7% | <b>-7,2</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

## II. Indicadores de precariedad laboral en la población ocupada

La precariedad e informalidad laboral son indicadores de mayor importancia en el análisis del mercado laboral, principalmente porque muestran que una parte no menor de los puestos de trabajo no se encuentra registrada, y por lo tanto no se reflejan en las estadísticas tradicionales de empleo formal. Por otro lado, esta proporción de trabajadores, tanto precarios como informales, no tiene acceso a los beneficios de un empleo registrado, como aportes jubilatorios, obra social, etc. lo que ubica al empleado en una posición de mayor vulnerabilidad. Además, este tipo de puestos son, en general, los más prescindibles al momento de realizar ajustes laborales.

A nivel nacional, la proporción de trabajadores en condiciones precarias, lo que implica principalmente aquellos trabajadores que son cuentapropistas no profesionales y/o patrones, pero cuya remuneración se encuentra por debajo del promedio general, más los trabajadores asalariados no registrados y a los

trabajadores sin salarios, alcanza el 46,7% del total de ocupados al cuarto trimestre de 2013. En el caso de la provincia de Córdoba, esta se encuentra en un nivel similar, llegando al 45,7% en el periodo considerado.

La informalidad laboral, por otra parte, que hace referencia a los trabajadores en relación de dependencia que no se encuentran registrados por su empleador, de manera que no se le efectúan los descuentos jubilatorios y previsionales correspondientes. Si se compara con el total de asalariados, tiene un nivel de incidencia menor que en el caso de la precariedad, alcanzando el 33% en el promedio país y el 33,5% en la provincia de Córdoba, ambos datos del último trimestre de 2013. Sí es de destacar el hecho que la informalidad laboral en la provincia se ha reducido en 12,8 pp durante el 2013, a diferencia del promedio nacional que solo ha tenido una merma de 1,8 pp.

**Ocupados en puestos precarizados y asalariados no registrados**  
IV Trim. 2013

|  |          | <b>Córdoba y<br/>Río Cuarto</b> | <b>Total<br/>Nacional</b> |
|--|----------|---------------------------------|---------------------------|
| <b>% de Empleos</b>                          | IV13     | 45,7%                           | 46,7%                     |
| <b>precarios</b> (s/el total<br>de ocupados) | IV12     | 46,3%                           | 48,0%                     |
|  | var. pp. | <b>-0,5</b>                     | <b>-1,3</b>               |
| <b>% de Informalidad</b>                     | IV13     | 33,5%                           | 33,0%                     |
| (s/el total de<br>asalariados)               | IV12     | 46,3%                           | 34,8%                     |
|  | var. pp. | <b>-12,8</b>                    | <b>-1,8</b>               |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se realizara una caracterización de la población ocupada en puestos precarios en la provincia de Córdoba, teniendo en cuenta factores tales como el género, el nivel educativo alcanzado, la edad y los ingresos, tal como se hiciera en la sección anterior.

Esto permitirá tener un panorama más detallado sobre cuáles son los grupos más vulnerables dentro del mercado laboral.

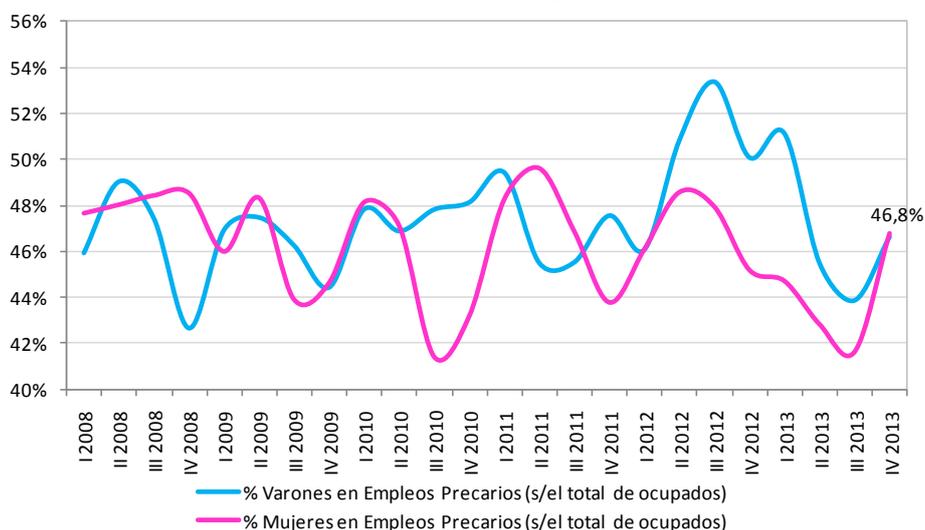
*Caracterización de la población ocupada en puestos precarios*

La precariedad de los puestos de trabajo en Córdoba alcanzó en el último trimestre de 2013 un 45,7% del total de ocupados. Sin embargo, esta

incidencia puede ser mayor o menor de acuerdo al grupo poblacional particular que se analice.

Así, en primer lugar se observa que si bien para el último dato disponible, el cuarto trimestre de 2013, la precariedad entre trabajadores hombre y mujeres fue idéntica, durante los dos años previos los trabajadores masculinos han sufrido mayor precariedad laboral. Esto probablemente se encuentre relacionado con el tipo de trabajo realizado por ambos, ya que, por ejemplo, las tasas de precariedad e informalidad suelen ser elevadas en sectores como el de la construcción, oficio exclusivo del género masculino.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios entre varones y mujeres – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si se compara la situación provincial con el promedio nacional, al cuarto trimestre de 2013 las tasas de precariedad entre trabajadores son similares, en ambos sexos. Sin embargo, se destaca que a nivel provincial, la precariedad correspondiente a los hombres se ha reducido en 3,4 pp durante 2013. En el caso de las mujeres la misma ha aumentado en 1,6 pp, mientras que al mismo tiempo, en el promedio nacional, la precariedad laboral femenina mermaba en un 1,7 pp.

### Incidencia de Ocupados en Empleos Precarios entre varones y mujeres

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                           |         | IV13  | IV12  | var. pp. |
|---------------------------|---------|-------|-------|----------|
| Total Nacional            | Varones | 46,8% | 46,5% | 0,3      |
|                           | Mujeres | 44,2% | 45,9% | -1,7     |
| Gran Córdoba y Río Cuarto | Varones | 46,6% | 50,1% | -3,4     |
|                           | Mujeres | 46,8% | 45,2% | 1,6      |

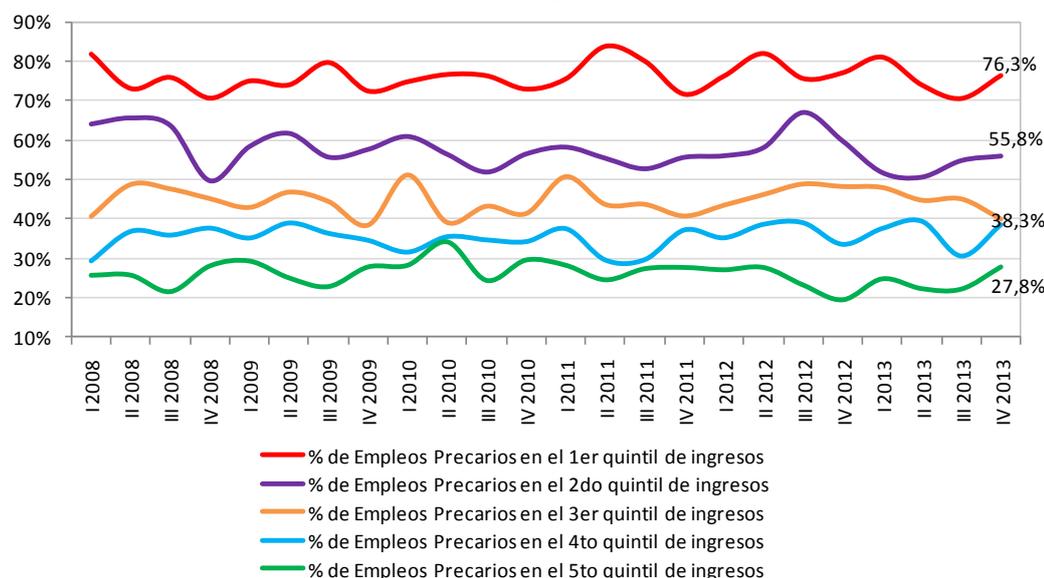
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El gráfico siguiente muestra el porcentaje de **empleos precarios de acuerdo al quintil de ingreso familiar** correspondiente. El resultado mostrado es intuitivo, ya que se tiene que el 76,5% de los trabajadores pertenecientes al primer quintil de ingresos (el más bajo) se encuentra en condiciones precarias.

Reduciéndose la precariedad a medida que se avanza en ingresos, el quinto quintil muestra la menor incidencia de precariedad laboral, con un 27,85 entre el total de sus trabajadores.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según quintil de ingreso per cápita familiar – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A nivel nacional el comportamiento de la precariedad laboral frente a los ingresos familiares resulta similar al explicado anteriormente, donde la

incidencia de esta problemática laboral se reduce a medida que aumenta el ingreso. Los valores son similares a los observados a nivel provincial, dándose la mayor discrepancia en lo que respecta al tercer y cuarto quintil, donde diferencia alcanza los 4pp, en el primero a favor de la provincia y en el segundo a favor del promedio nacional.

A nivel provincial se observan dos variaciones notables respecto al cuarto trimestre de 2012, que es la reducción de 8,3 pp de la precariedad laboral en el tercer quintil, pero al mismo tiempo el aumento, en una magnitud similar, de la precariedad entre los trabajadores del quinto quintil. Este último dato resulta de importancia ya que aquellas personas que se ubican en el quintil de ingreso más alto de la distribución son las que generalmente poseen mayores niveles educativos y una mayor experiencia laboral, características que generalmente no se asocian con puestos de trabajo precarios.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios según quintil de ingreso per cápita familiar**

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                           | Quintil de Ingresos | IV13  | IV12  | var. pp.    |
|---------------------------|---------------------|-------|-------|-------------|
| Total Nacional            | I                   | 74,4% | 72,4% | <b>2,0</b>  |
|                           | II                  | 54,0% | 55,0% | <b>-1,0</b> |
|                           | III                 | 44,8% | 43,5% | <b>1,3</b>  |
|                           | IV                  | 34,2% | 35,3% | <b>-1,1</b> |
|                           | V                   | 25,3% | 27,8% | <b>-2,6</b> |
| Gran Córdoba y Río Cuarto | I                   | 76,3% | 77,0% | <b>-0,7</b> |
|                           | II                  | 55,8% | 59,6% | <b>-3,8</b> |
|                           | III                 | 40,0% | 48,3% | <b>-8,3</b> |
|                           | IV                  | 38,3% | 33,3% | <b>5,0</b>  |
|                           | V                   | 27,8% | 19,4% | <b>8,4</b>  |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

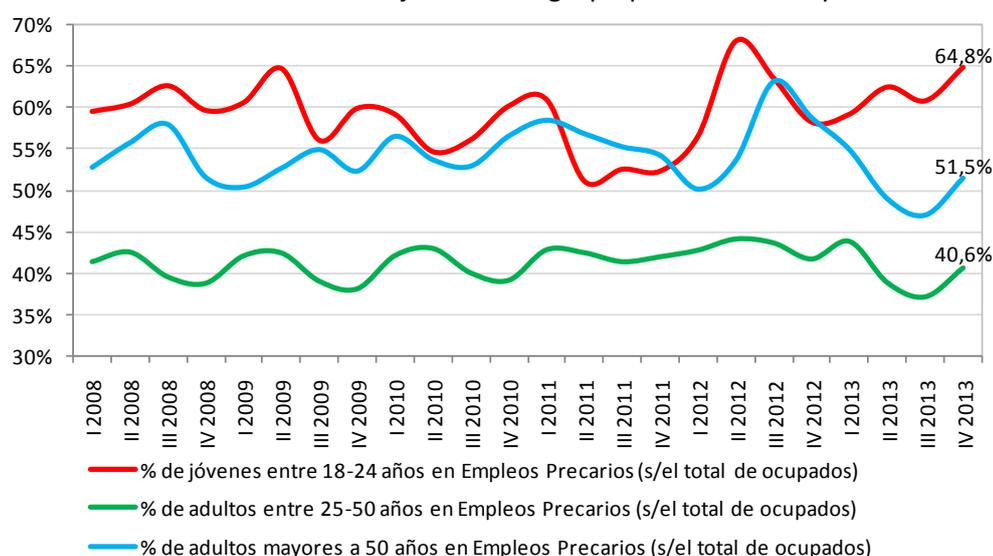
En cuanto a la incidencia de **empleos precarios según la edad de los trabajadores**, se observa que los más afectados son los jóvenes entre 18 y 24 años de edad, cuya brecha además se ha ido ampliando en el último año, respecto al porcentaje de empleo precario entre los trabajadores de 25 a 50

años. Así, en el último trimestre de 2013 lo primeros exhibieron una tasa de precariedad laboral del 64,8%, mientras que en el caso de los segundos, la misma llegó al 51,5%.

Por último, el rango etario menos afectado, pero que igualmente se ubica en un porcentaje alto, es el que agrupa a los trabajadores de más de 50 años de edad y entre quienes la precariedad laboral alcanza el 40,6%.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El siguiente cuadro muestra un resumen de la precariedad laboral por rango etario, en Córdoba y en el total nacional. En primer lugar, se observa que las tasas de precariedad laboral entre trabajadores son similares en las dos jurisdicciones para cada rango etario.

En Córdoba, sin embargo, en el grupo poblacional perteneciente a los jóvenes, la incidencia de la precariedad ha aumentado durante 2013, de 58,2% a 64,8%, mientras que al mismo tiempo la tasa ha mermado en el caso de los mayores de 50 años, en 7,3pp.

La prevalencia de empleos precarios entre los jóvenes tiene diversas explicaciones; una de ellas es una posible ruptura entre las expectativas laborales de los jóvenes y la oferta laboral que enfrentan una vez finalizada la educación formal, como así también la falta de correspondencia entre la

educación recibida y las competencias requeridas por el sector productivo, situación que se ha acrecentado a partir de la reducción de la oferta de educación técnica. Este factor en particular requiere total atención por parte de los hacedores de políticas públicas, para delinear estrategias que restauren este vínculo en el mediano plazo.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios según Rango Etario**

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                           |                   | IV13  | IV12  | var. pp.    |
|---------------------------|-------------------|-------|-------|-------------|
| Total Nacional            | 18-24 años        | 64,1% | 64,7% | <b>-0,7</b> |
|                           | 25-50 años        | 40,4% | 40,3% | <b>0,1</b>  |
|                           | Mayores a 50 años | 49,3% | 51,3% | <b>-2,0</b> |
| Gran Córdoba y Río Cuarto | 18-24 años        | 64,8% | 58,2% | <b>6,6</b>  |
|                           | 25-50 años        | 40,6% | 41,7% | <b>-1,1</b> |
|                           | Mayores a 50 años | 51,5% | 58,8% | <b>-7,3</b> |

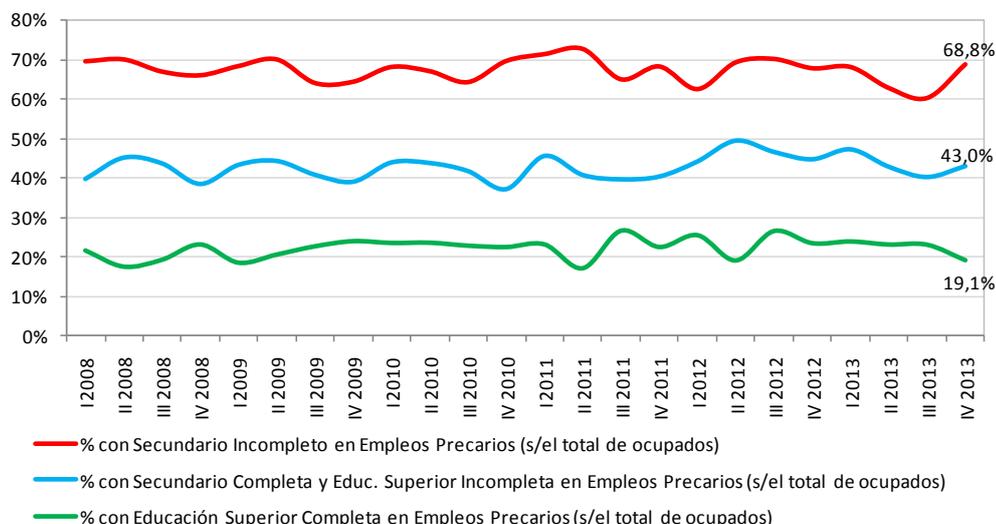
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se muestran los resultados referentes a la **precariedad laboral según el nivel educativo** alcanzado. Una vez más el resultado resulta intuitivo, ya que quienes no han finalizado la escuela secundaria son quienes detentan las mayores tasas de precariedad laboral, alcanzando el 68,8% en el cuarto trimestre de 2013. A mayor nivel educativo, menos exposición a puestos de trabajos precarios, ya que quienes han finalizado al escuela secundaria, aunque no el nivel superior enfrentan una precariedad del 43% entre la totalidad de trabajadores del segmento.

Finalmente, el grupo que ha finalizado la etapa educativa superior exhibe con un 19% precariedad laboral, mostrando en parte los beneficios de avanzar con las etapas educativas superiores. En este sentido, la educación se ha transformado en un elemento necesario a la hora de insertarse de forma activa y formal en mercado laboral, acentuándose aún más dicha necesidad entre los jóvenes y las mujeres.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si se compara la situación de la provincia de Córdoba frente al promedio nacional, se tiene que la misma muestra una precariedad laboral mayor entre quienes no han finalizado la escuela secundaria, siendo casi 5 pp menor a nivel país (64%), en el último trimestre de 2013.

#### Incidencia de ocupados en puestos precarios según Nivel Educativo

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                           |   | IV13  | IV12  | var. pp.    |
|---------------------------|---|-------|-------|-------------|
| Total Nacional            | Hasta secundario Incompleto               | 64,0% | 65,6% | <b>-1,6</b> |
|                           | Secundario completo a superior incompleto | 42,2% | 41,9% | <b>0,3</b>  |
|                           | Superior Completo o mayor                 | 19,2% | 19,9% | <b>-0,7</b> |
| Gran Córdoba y Río Cuarto | Hasta secundario Incompleto               | 68,8% | 67,8% | <b>1,0</b>  |
|                           | Secundario completo a superior incompleto | 43,0% | 44,7% | <b>-1,7</b> |
|                           | Superior Completo o mayor                 | 19,1% | 23,4% | <b>-4,3</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Mientras en los otros dos niveles educativos definidos la precariedad es similar en el periodo considerado, se destaca que en el caso de Córdoba, la

incidencia entre quienes han finalizado la educación superior se redujo en 4,3pp durante 2013.

Finalmente, se muestra la incidencia de los trabajadores en **puestos de trabajo precarios, según la situación del Jefe familiar o su cónyuge**. En este caso, se tiene que en los últimos años la mayor incidencia de puestos de trabajo precarios la tenían los jefes o cónyuges pobres sin hijos, rondando el 90%; sin embargo, durante 2013 se produjo una mejora en la situación laboral de este grupo particular, por lo que al IV trimestre de 2013, la incidencia ascendía a 78,2%.

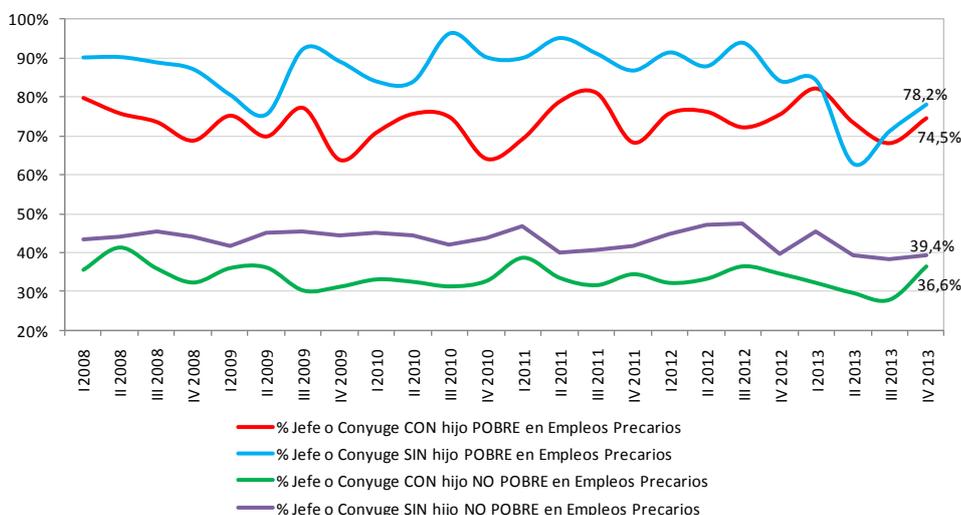
Seguidamente, la incidencia de empleos precarios entre quienes encuadran como pobres, pero que sí tienen hijos, se ha mantenido por debajo de la anterior, alcanzando el 74,5% de los casos en el trimestre analizado.

Entre los jefes o cónyuges encuadrados como pobres y aquellos que no los son, la diferencia de la incidencia en la precariedad laboral ronda los 30pp. De esta forma, aquellos jefes o cónyuges no pobres y sin hijos, presentan las menores tasas de incidencia, alcanzando el 36,6% en el último trimestre de 2013.

Por último, aquellos no pobres y sin hijos, entre quienes la variable ronda el 45%, muestran en el periodo analizado una incidencia del 39,4% en empleo precarios.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según situación del Jefe o Cónyuge – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En el cuadro que resume la situación de los aglomerados cordobeses y la compara con el promedio nacional, se puede observar que al cuarto trimestre del 2013, las tasas de trabajadores en empleos precarios eran levemente superiores en el caso de Córdoba. La excepción a esto era aquella que representa a los trabajadores no pobres sin hijos, entre quienes la incidencia de la precariedad era similar en provincia y en nación. Entre las restantes, la mayor diferencia se daba entre los trabajadores no pobres con hijos, con una incidencia de precariedad 4pp superior a la de nación.

En cuanto a la evolución en el corto plazo, es de destacar la reducción de 6,1pp que ha sucedido en Córdoba, en lo que respecta la incidencia de puestos precarios entre trabajadores pobres y sin hijos.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios según situación del Jefe o Cónyuge**  
En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                           |                   | IV13  | IV12  | var. pp.    |
|---------------------------|-------------------|-------|-------|-------------|
| Total Nacional            | CON hijo POBRE    | 72,2% | 68,9% | <b>3,3</b>  |
|                           | SIN hijo POBRE    | 76,6% | 75,7% | <b>0,9</b>  |
|                           | CON hijo NO POBRE | 32,5% | 34,3% | <b>-1,8</b> |
|                           | SIN hijo NO POBRE | 39,6% | 41,2% | <b>-1,6</b> |
| Gran Córdoba y Rio Cuarto | CON hijo POBRE    | 74,5% | 75,4% | <b>-0,9</b> |
|                           | SIN hijo POBRE    | 78,2% | 84,3% | <b>-6,1</b> |
|                           | CON hijo NO POBRE | 36,6% | 34,7% | <b>1,9</b>  |
|                           | SIN hijo NO POBRE | 39,4% | 39,7% | <b>-0,3</b> |

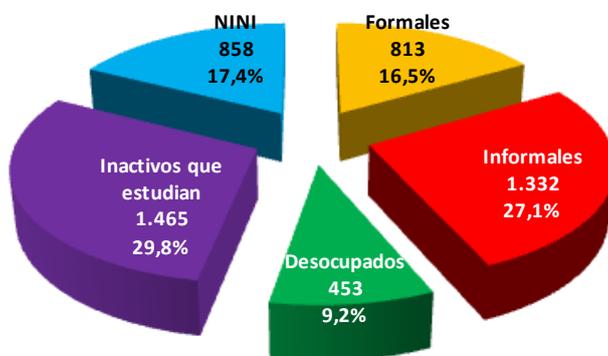
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

## 2. Situación ocupacional de los jóvenes

En esta segunda parte se analizan las características de la población joven, ubicados entre 14 y 24 años. En primer lugar se exhibe la composición juvenil respecto a la actividad desarrollada (estudio, trabajo, desempleados), para luego caracterizar la población activa respecto a su situación en el mercado laboral. Finalmente, se muestra la evolución de la incidencia de los jóvenes con problemas de inserción social.

Al cuarto trimestre de 2013 a nivel nacional, la población juvenil de entre 18 y 24 años se componía principalmente de estudiantes que no buscan trabajo y trabajadores informales; el primer grupo ascendía al 29,8%, lo que representa 1,46 millones de jóvenes, mientras que el segundo agrupa al 27,1% (1,33 millones). El grupo que mayor preocupación genera, los “Ni Ni”, es decir jóvenes que no estudian, ni trabajan ni están buscando un trabajo, sumaban en el trimestre analizado 858 mil jóvenes, lo que implica el 17,4% del total personas del rango 18 a 24 años.

**Composición Nacional del mercado laboral juvenil (18-24 años). IV Trim. 2013**  
en miles y en %



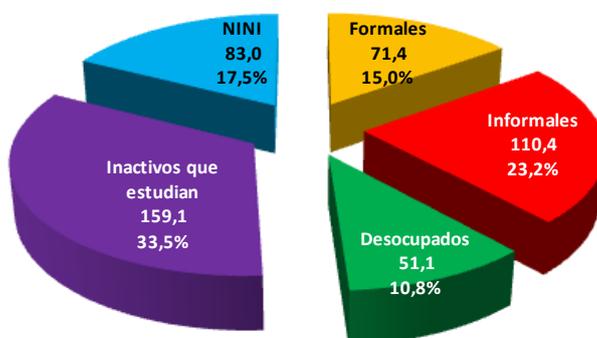
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

Al mismo tiempo, en la provincia de Córdoba, el 33,5% de los jóvenes en el rango etario considerado eran estudiantes, una proporción algo mayor que a nivel nacional, lo que a nivel local implica 159 mil jóvenes. Los jóvenes trabajadores sumaban 181,8 mil, de los cuales 110 mil (el 23% del total) no se encontraban registrados (informales).

Mientras la proporción de desocupados era levemente superior al promedio país, siendo del 10,8% en el último trimestre de 2013, los “Ni Ni”

mantenían la proporción nacional (17,5%) sumando 83 mil jóvenes, en Córdoba.

**Composición en la provincia de Córdoba del mercado laboral juvenil (18-24 años). IV Trim. 2013**  
en miles y en %



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se muestra un resumen de la situación del mercado de trabajo en Córdoba y a nivel nacional, en lo que respecta al empleo juvenil, a través de los indicadores fundamentales.

En primer lugar se observa que mientras la **tasa de actividad** de los grupos juveniles definidos se ha mantenido constante en el promedio del país durante 2013, en los aglomerados pertenecientes a la provincia de Córdoba, la misma ha decrecido, siendo más notoria la caída en el grupo que contiene a los jóvenes entre 18 y 24 años (-7.8 pp). Así, durante el último trimestre de 2013, la tasa de actividad en el promedio país de este grupo ascendía al 52,8%, mientras que en Córdoba era del 49%; para el grupo que incluye entre 14 a 24 años, la tasa de actividad era 1,3pp superior en el caso de Córdoba (37,5%).

La **tasa de empleo**, por otro lado, es mayor en el promedio nacional para los jóvenes entre 18 y 24 años, alcanzando el 43,6%, 5pp por encima de la que representa la provincia de Córdoba. Además, las tasas de empleo en Córdoba para ambos rangos juveniles definidos han caído durante 2013, habiendo tenido una variación de 9,3pp en el caso 18-24 años.

Mientras tanto, la **tasa de desempleo**, tanto a nivel provincial como nacional se ha incrementado entre 2012 y 2013, y en ambos casos el mayor aumento se dio en el grupo de jóvenes que va de 14 a 24 años. Sin embargo, el incremento mayor se ha dado en Córdoba, donde la tasa de desempleo en el

grupo mencionado aumentó 5,6 pp, hasta ubicarse en 21,6% al cuarto trimestre del 2013; el aumento en el caso nacional fue de 1,4pp y se ubica levemente por debajo, en 18%.

Mirado desde otro ángulo, la **subocupación** juvenil en la provincia se encuentra por encima del promedio nacional, siendo del 12,5% en rango 14-24 años y el 11,2% en el 18-24 años, mientras que en el país ambos se ubican en el 9%. Mientras en Córdoba la subocupación en el rango 18 a 24 años disminuyó durante 2013 en -1,2 pp, en el promedio país ambos cayeron 2pp.

**Situación ocupacional de los jóvenes**  
en porcentaje respecto a la población económicamente activa (PEA), excepto \*

|   |                 | Gran Córdoba y Río Cuarto |             | Total Nacional |             |
|---|-----------------|---------------------------|-------------|----------------|-------------|
|   |                 | 14-24 años                | 18-24 años  | 14-24 años     | 18-24 años  |
| <b>Tasa de Actividad*</b><br>(en % del grupo poblacional total) | IV13            | 37,5%                     | 49,0%       | 36,2%          | 52,8%       |
|   | IV12            | 39,9%                     | 56,9%       | 36,1%          | 52,8%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-2,5</b>               | <b>-7,8</b> | <b>0,1</b>     | <b>0,0</b>  |
| <b>Tasa de Empleo</b>   | IV13            | 29,4%                     | 38,3%       | 29,6%          | 43,6%       |
|   | IV12            | 33,7%                     | 47,6%       | 30,1%          | 43,9%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-4,3</b>               | <b>-9,3</b> | <b>-0,5</b>    | <b>-0,4</b> |
| <b>Tasa de Desempleo</b>  | IV13            | 21,6%                     | 22,0%       | 18,0%          | 17,4%       |
|   | IV12            | 15,7%                     | 16,3%       | 16,6%          | 16,7%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>5,9</b>                | <b>5,7</b>  | <b>1,4</b>     | <b>0,7</b>  |
| <b>Tasa de Subocupación</b>                                     | IV13            | 12,5%                     | 11,2%       | 9,0%           | 9,0%        |
|   | IV12            | 12,0%                     | 12,5%       | 10,9%          | 10,9%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>0,5</b>                | <b>-1,2</b> | <b>-2,0</b>    | <b>-1,9</b> |
| <b>Tasa de Dificultad Laboral</b>                               | IV13            | 34,1%                     | 33,2%       | 26,9%          | 26,5%       |
|   | IV12            | 27,7%                     | 28,7%       | 27,5%          | 27,7%       |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>6,4</b>                | <b>4,4</b>  | <b>-0,5</b>    | <b>-1,2</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

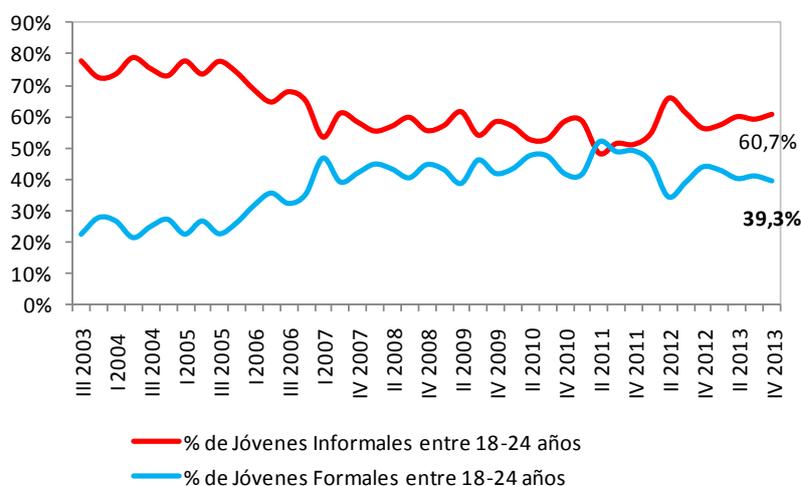
Por último, las **dificultades laborales** se han incrementado en Córdoba entre 6,4pp y 4,4pp según el rango que se tome. Esto las ubica, en el último trimestre de 2013, en niveles superiores a los de nación, mientras que en el mismo periodo de 2012 se encontraban en una situación similar.

El gráfico siguiente muestra la incidencia de la precariedad laboral entre jóvenes ocupados de la provincia de Córdoba. Si bien se observa que la

precariedad ha ido cayendo desde 2003, la misma ha encontrado un piso entre el 50% y el 60% el cual no ha disminuido desde 2006; en el cuarto trimestre de 2013 la incidencia de jóvenes trabajadores no registrados sobre el total de ocupados se ubicaba en 60,7%. Como contrapartida, el 39,3% de los jóvenes ocupados se encuentra en un empleo formal, proporción que había ascendido hasta el 50% en 2011.

### **Incidencia de la informalidad laboral en jóvenes ocupados entre 18-24 años en la Provincia de Córdoba**

Sobre el total de jóvenes asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

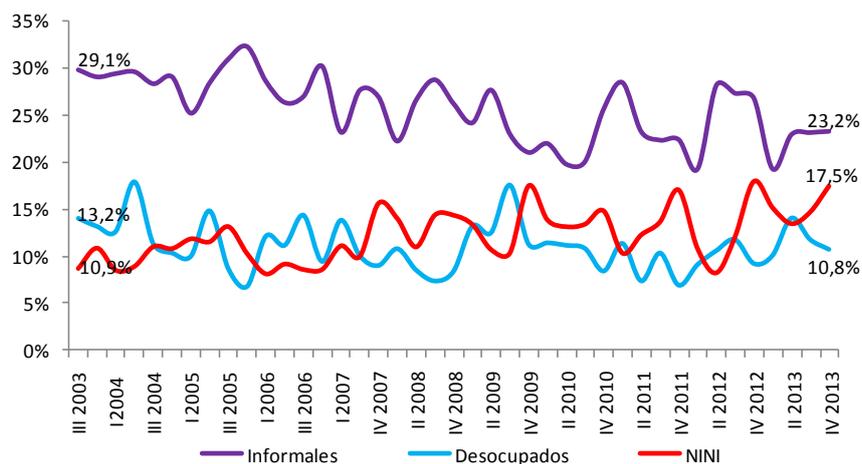
En el promedio país, la precariedad entre jóvenes ocupados ascendía a 62% a finales de 2013, un nivel similar al exhibido en el cuarto trimestre de 2012.

Sin embargo, el problema de inserción juvenil es más amplio que la informalidad salarial. Para tener una completa dimensión del problema, se incluyen además aquellos desocupados y los “Ni Ni”. Los desocupados se han mantenido en niveles oscilantes pero estables alrededor de un 10%, siendo el 10,8% del total de jóvenes a finales de 2013; por otro lado, quienes se encuentran ocupados en un empleo informal representan el 23,2% de los jóvenes de la provincia, con una tendencia levemente decreciente desde el 29% que se alcanzaba el 2003.

Quienes han tenido una escalada en la incidencia entre los jóvenes de 18 a 24 años en la provincia, son los denominados “Ni Ni”. Estos jóvenes que no estudian, ni trabajan ni buscan trabajo, han pasado de representar el 10,9%

de la juventud provincial en 2003, al 17,5%, lo que representan un tema de preocupación por la inserción a futuro que puedan afrontar estos jóvenes, tanto en el mercado laboral como en la sociedad. Al cuarto trimestre de 2013 unos 86 mil jóvenes de la provincia se encuentran en situación “Ni Ni”.

**Jóvenes entre 18-24 años con Problemas de Inserción social en la Provincia de Córdoba**  
Sobre el total de jóvenes



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En tanto a nivel nacional, tanto los jóvenes en empleos informales como los desocupados se han reducido durante los últimos 10 años, ubicándose al cuarto trimestre del 2013 en 27% los primeros y en 9,2% los segundos. Sin embargo la incidencia de los “Ni Ni” ha tenido una evolución similar a la de la provincia de Córdoba, pasando de 12,5% en 2003 a 17,4% a finales de 2013, lo que representa 858 mil jóvenes.

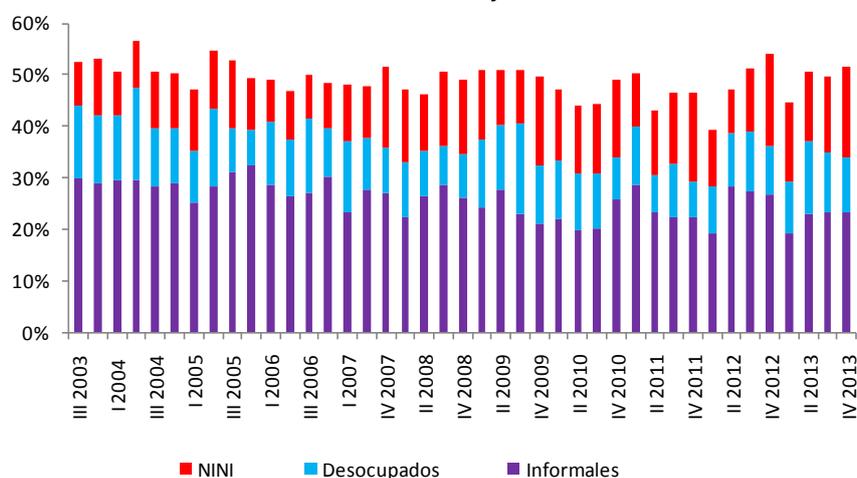
En el gráfico siguiente se muestra el acumulado de jóvenes con los problemas de inserción social mencionados anteriormente, los cuales comprenden un 51% del total de jóvenes, en la provincia de Córdoba, sumando 244,5 mil personas de entre 18 y 24 años.

Lo elocuente de este gráfico es que muestra que si bien la proporción del acumulado de jóvenes con problemas de inserción social no ha variado mayormente desde 2003, sí ha cambiado su composición: se ha reducido la proporción de jóvenes desocupados (que se encuentran buscando un empleo), y de informales (trabajadores no registrados), al mismo tiempo que ha aumentado la proporción de jóvenes “Ni Ni”, dando cuenta de un problema más

bien de corte estructural, de incentivos, o falta de ellos, a la inserción en el mercado laboral.

### Jóvenes entre 18-24 años con Problemas de Inserción social en la Provincia de Córdoba

Sobre el total de jóvenes

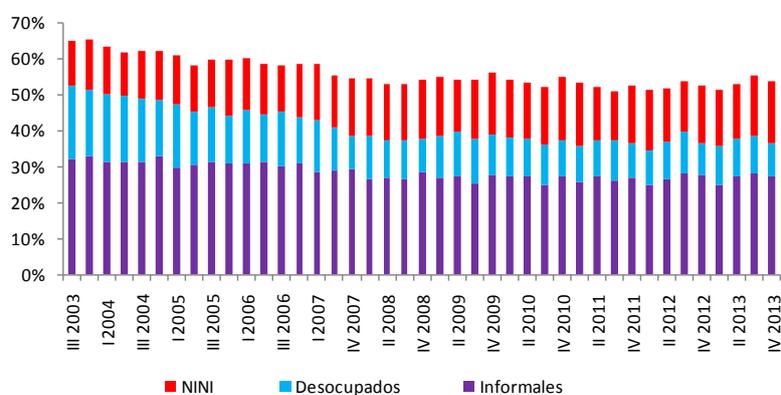


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Finalmente, se muestra el mismo gráfico del acumulado de jóvenes con problemas de inserción social, pero esta vez par el total del país. En este caso la proporción total en alguna de estas tres situaciones planteadas se ha reducido desde 2003, cuando se ubicaba por arriba del 60%, hasta el 53% que representan al cuarto trimestre de 2013 (unos 2,6 millones de jóvenes). Aunque incluso en esta situación también se observa que se ha producido un aumento de la incidencia de jóvenes “Ni Ni”, mientras se reducía el desempleo y la tasa de informalidad se mantuvo aproximadamente constante.

### Jóvenes entre 18-24 años con Problemas de Inserción social en el total del país

Sobre el total de jóvenes



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

# **Informe Poblacional de la Provincia de Córdoba**

## **Segundo informe trimestral Diciembre de 2014**

**Coordinador:**

Gerardo García Oro

**Equipo de trabajo:**

Alejandra Marconi

Ana Laura Alonso

Valentina Rossetti

Sofía Picasso

Gustavo Diarte

Francisco Bullano

Lucia Valsagna

Laura Caullo

## **Informe Poblacional de la Provincia de Córdoba**

En el marco del Observatorio Laboral de la Provincia de Córdoba, llevado adelante por la Agencia de Empleo y Formación Profesional, y con el financiamiento del Consejo Federal de Inversiones, se presenta el primer Informe trimestral Poblacional.

Este informe tiene como objetivo estudiar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la población que se encuentra incluida en el mismo, cuáles son las características y la evolución que ha mostrado recientemente. En particular, este informe poblacional se sustenta en una iniciativa de la Agencia de Empleo y Formación Profesional, para el seguimiento de la situación social y de empleo de grupos poblacionales vulnerables, entre los cuales se destaca a los jóvenes en su tránsito de la escuela al mundo del trabajo, a los adultos mayores con problemas de empleo y de inclusión social y a las personas que detentan algún grado de discapacidad; todos grupos vulnerables sobre los cuales está dirigida la mayor parte de la oferta de política pública desarrollada por la Agencia.

Para ello se trabaja principalmente con información obtenida a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada y publicada por INDEC. Si bien en la provincia de Córdoba esta encuesta se efectúa en la Ciudad de Córdoba y Río Cuarto, permite brindar una caracterización aproximada de la población económicamente activa de la provincia. Algo similar ocurre para el total nacional, ya que se trabaja con 31 aglomerados urbanos distribuidos en todo el país.

El informe presenta en primera instancia los indicadores básicos del mercado de trabajo, como tasa de empleo, desempleo, actividad, etc, mientras que a lo largo del documento se irán ampliando detalles sobre la características de la población que conforman cada una de esas tasas (sexo, edad, nivel de calificación).

Adicionalmente, en una segunda parte, se presentan datos referentes específicamente a la situación laboral de los jóvenes, realizando una caracterización similar a la descripta anteriormente, pero restringida este grupo poblacional.

## Contenido

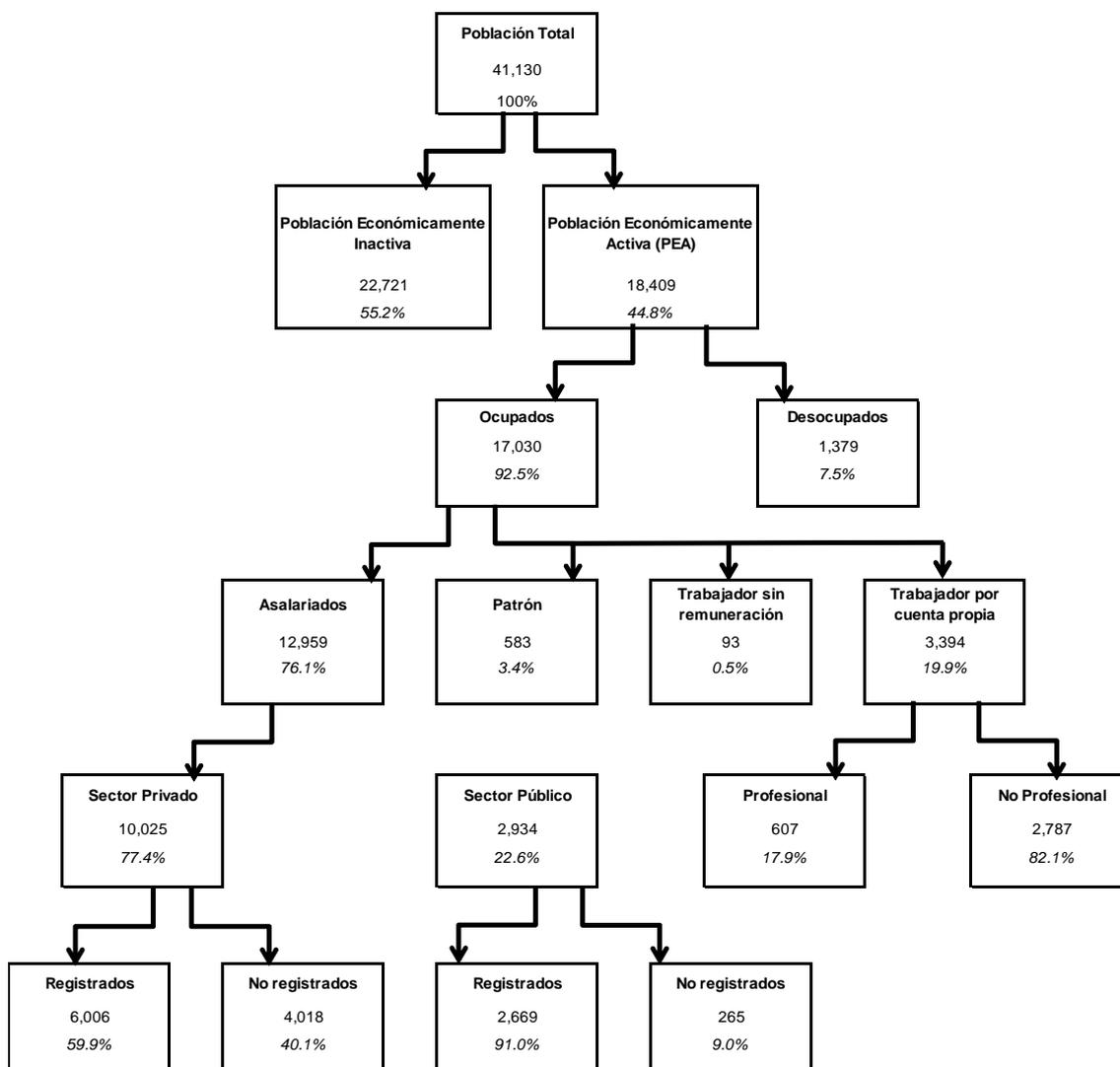
|  |    |
|--|----|
| 1. Estructura general del mercado de trabajo .....             | 3  |
| I. Indicadores fundamentales .....                             | 6  |
| II. Indicadores de precariedad laboral en la población ocupada | 22 |
| 2. Situación ocupacional de los jóvenes.....                   | 32 |

## **1. Estructura general del mercado de trabajo**

La estructura general del mercado de trabajo de Argentina, se presenta en el siguiente diagrama, que contempla a la población total según su condición laboral. Así podemos ver que, al segundo trimestre de 2014, aproximadamente el 45% de la población total se incluye dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), dejando fuera a todas aquellas personas que, ya sea por su edad o por elección propia, no se encuentran ocupados ni buscando trabajo.

En el periodo analizado los desocupados alcanzan el 7,5% de la PEA, mientras que entre quienes se encuentran ocupados, el 76,1% corresponde a trabajadores en relación de dependencia, es decir asalariados, alcanzando los 12,9 millones de trabajadores. El casi 24% restante se reparte entre cuentapropistas, patronos o trabajadores sin remuneración (sólo el 0,5% de los ocupados). Al mismo tiempo, la mayor parte de los asalariados (77,4%) se encuentra empleado en el sector privado, y de estos, el 40,1% no se encuentra registrado como un trabajador formal; mientras tanto, la informalidad en el sector público es de 9%.

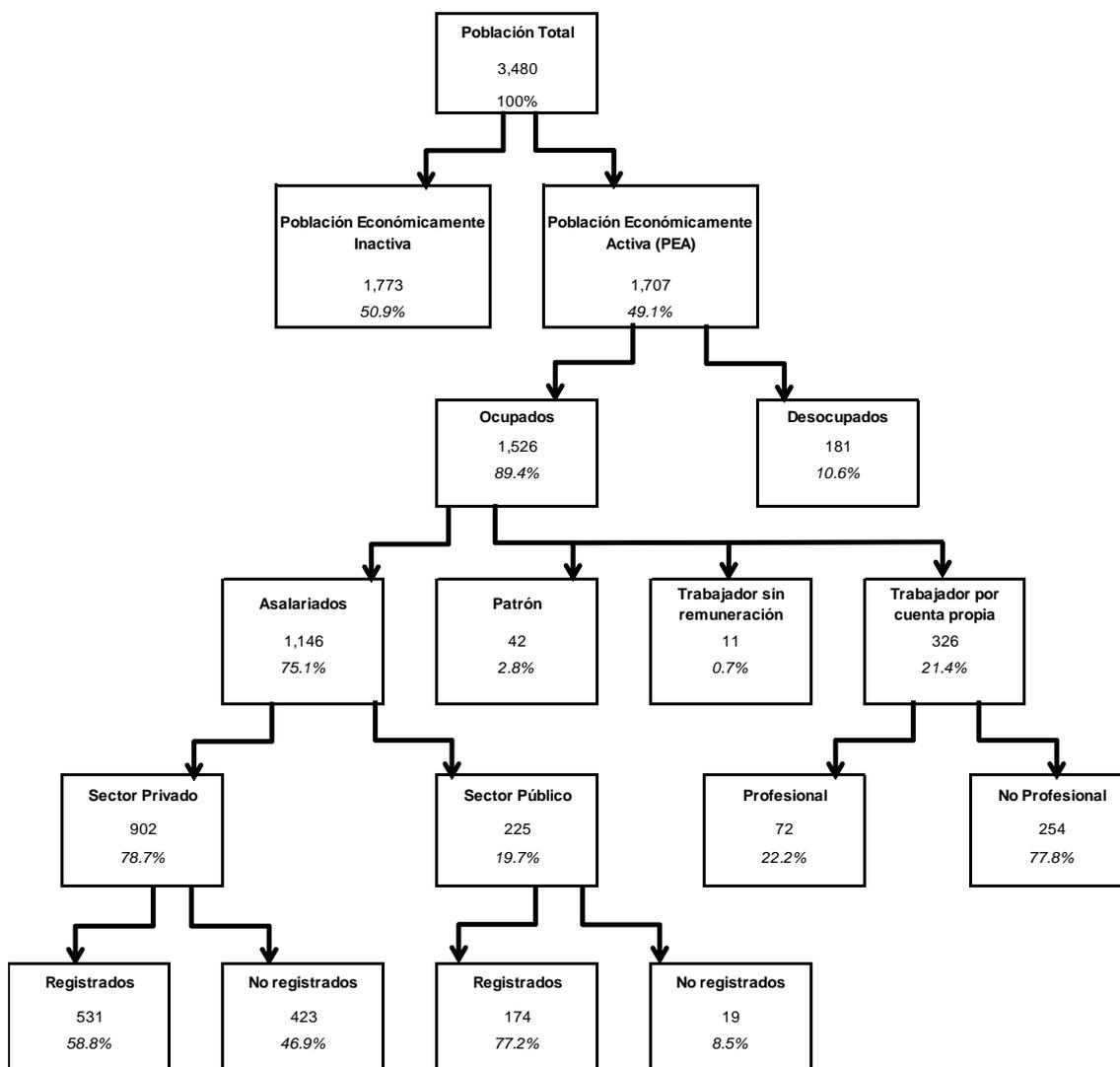
**Situación Ocupacional de la Población – Total del País**  
II trimestre de 2014 – en miles de personas



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

El diagrama siguiente vuelve a replicar la estructura del mercado de trabajo, pero esta vez para la provincia de Córdoba, basado en los datos provenientes del relevamiento de la EPH realizado en Gran Córdoba y Rio Cuarto. Este muestra que para el segundo trimestre de 2014, el 49,1% de los cordobeses se encontraban entre la población económicamente activa (PEA) lo que representa aproximadamente 1,7 millones de personas. En ese trimestre, la tasa de desempleo ascendía a 10,6%, por lo que los desocupados en la provincia eran unas 181 mil personas.

**Situación Ocupacional de la Población – Provincia de Córdoba**  
II trimestre de 2014 – en miles de personas



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

De los 1,5 millones de cordobeses ocupados, el 75,1% se encuentra trabajando como asalariados, los cuales representan 902 mil empleados en el sector privado y 225 mil en el sector público. De los restantes ocupados, el 21,4% es un trabajador por cuenta propia, los cuales agrupan a aproximadamente 72 mil profesionales (el 22,2%).

Entre los asalariados privados, la incidencia de la informalidad alcanza el 46,9%, lo que implica alrededor de 423 mil que no se encuentran en un empleo registrado. Mientras tanto, en el sector público la informalidad es del 8,5%.

En esta primera parte del informe, en los apartados siguientes, se realizará una tarea descriptiva en lo que refiere a la población afectada al mercado de trabajo, es decir, la población económicamente activa. En una primera sección se presentan los indicadores fundamentales del mercado de trabajo, caracterizados además sexo, rango etario y nivel educativo de las personas que se encuentran en cada situación presentada. En una segunda sección, un análisis similar se lleva adelante pero respecto a la precariedad laboral existente.

## I. Indicadores fundamentales

Los indicadores fundamentales del mercado de trabajo son aquellos que en un breve resumen permiten dar cuenta de la situación del empleo de la población en su conjunto.

El indicador más utilizado y de mayor difusión es la **tasa de desempleo**, que para el tercer trimestre de 2014 se encuentra en 11,6% para el Gran Córdoba, 5pp superior al promedio nacional. Para el caso de Río Cuarto, el otro aglomerado urbano relevado en la provincia de Córdoba, el desempleo asciende a 8,7%, el cual se ha visto multiplicado por dos en el último año.

**Indicadores fundamentales del mercado de trabajo. III Trim. 2014**  
En porcentaje respecto a la población económicamente activa (PEA), excepto \*

|  |          | Gran Córdoba | Río Cuarto | Total Nacional |
|--|----------|--------------|------------|----------------|
| <b>Tasa de actividad*</b><br>(% de pob. total) | III14    | 49,0%        | 49,2%      | 44,7%          |
|  | III13    | 48,6%        | 46,4%      | 46,1%          |
|  | var. pp. | <b>0,4</b>   | <b>2,8</b> | <b>-1,4</b>    |
| <b>Tasa de Empleo</b>                          | III14    | 43,3%        | 44,9%      | 41,3%          |
|  | III13    | 44,2%        | 43,8%      | 42,7%          |
|  | var. pp. | <b>-0,9</b>  | <b>1,1</b> | <b>-1,4</b>    |
| <b>Tasa de desempleo</b>                       | III14    | 11,6%        | 8,7%       | 7,5%           |
|  | III13    | 8,9%         | 5,7%       | 6,8%           |
|  | var. pp. | <b>2,7</b>   | <b>3</b>   | <b>0,7</b>     |
| <b>Tasa de subocupación</b>                    | III14    | 13,1%        | 8,8%       | 9,2%           |
|  | III13    | 9,4%         | 3,8%       | 8,7%           |
|  | var. pp. | <b>3,7</b>   | <b>5</b>   | <b>0,5</b>     |
| <b>Tasa de dificultades laborales</b>          | III14    | 24,7%        | 17,5%      | 16,7%          |
|  | III13    | 18,3%        | 9,5%       | 15,5%          |
|  | var. pp. | <b>6,4</b>   | <b>8</b>   | <b>1,2</b>     |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Sin embargo, existen otros indicadores que ayudan a determinar de una manera más integral la situación del mercado laboral. Un ejemplo de esto es la **tasa de actividad** que nos indica qué porcentaje de la población total es económicamente activa (PEA), es decir que se encuentra trabajando o buscando un trabajo. Para el caso de la provincia de Córdoba este porcentaje alcanza el 49% de la población total, superior al promedio del país. Se destaca positivamente que la misma haya aumentado levemente en el último año, mientras que en Rio Cuarto la misma ha decrecido, en casi 2,8pp.

La **tasa de empleo**, por su parte, indica qué porcentaje de la PEA cuenta efectivamente con un trabajo, y para la Ciudad de Córdoba y alrededores alcanza el 43,3% al tercer trimestre de 2014. Si bien se ubica en niveles similares al promedio del país y a Rio Cuarto, para el caso de Córdoba la misma ha caído respecto al mismo periodo del año anterior, mientras que en Rio Cuarto ha aumentado 1,1pp.

La **tasa de subocupación** hace referencia al porcentaje de la PEA que se encuentra ocupada, pero en un empleo que le demanda menos de 35 horas semanales, y desearían trabajar más. En este caso, la subocupación en Córdoba alcanza el 13,1% para el tercer trimestre del año, la cual ha aumentado entre los dos periodos considerados (3,7pp), y se ubica por encima de las registradas en Rio Cuarto (8,8%) y en el promedio nacional (9,2%)

Por último, la **tasa de dificultades laborales** fue del 24,7% para el Gran Córdoba, superior al 17,5% y 16,7% registrado en el aglomerado urbano de Rio Cuarto y en el promedio país respectivamente. Esta tasa sintetiza el porcentaje de la población económicamente activa que enfrenta problemas de inserción en el mercado laboral, es decir es la suma de los desocupados y los subocupados. Por esto último, no es buena noticia que esta tasa se haya incrementado en la provincia durante 2014, en 6,4pp en la ciudad capital y 8pp en Rio Cuarto.

A continuación se realizará un análisis más detallado de las características que componen la población agrupada en cada una de las tasas fundamentales, comentadas anteriormente, para la Provincia de Córdoba. Para

ello, se analizan los datos de los dos aglomerados urbanos relevados por la EPH en la provincia, Gran Córdoba y Río Cuarto, por lo que los datos mostrados a continuación conforman una representatividad provincial estimada, y los resultados pueden diferir en alguna medida de la situación particular de algunas regiones de Córdoba distintas a las relevadas.

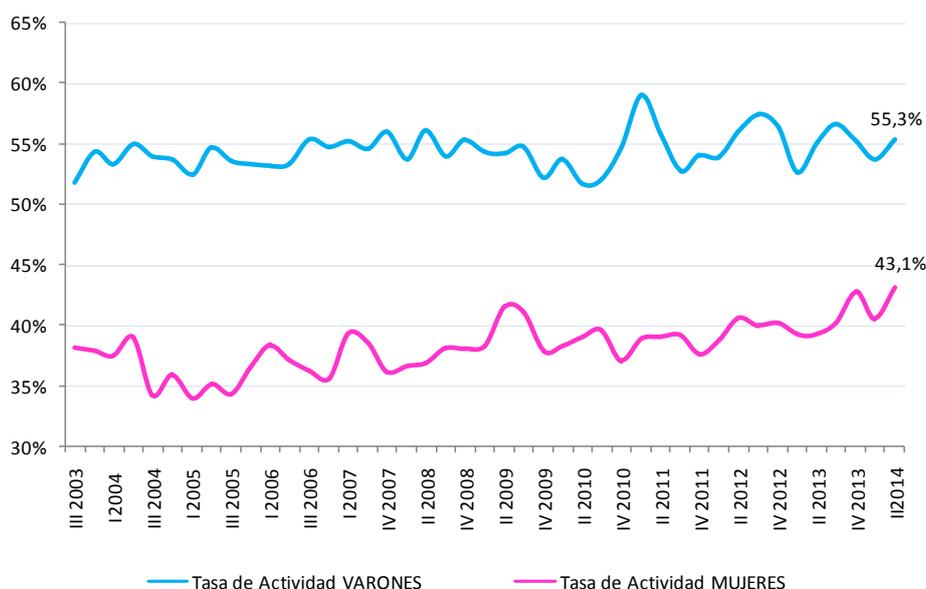
*i- Tasa de actividad – Córdoba*

La tasa de actividad en la provincia de Córdoba ronda el 49%, según los datos mostrados anteriormente. Sin embargo, este número puede ser mayor o menor de acuerdo al grupo poblacional sobre el que se realice el análisis.

Por ello, en primer lugar se muestra la **tasa de actividad según el género** de la persona en cuestión, y lo primero que se observa es que la proporción que participa en la actividad económica es mayor en el caso de los hombres, ubicada en 55,3% para el II trimestre de 2014, frente al 43,1% de las mujeres.

Por otro lado, cabe destacar que la participación femenina se ha incrementado levemente durante 2013 y 2014, ya que en años previos no superaba el 40%.

**Tasa de Actividad entre varones y mujeres – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la población total del grupo respectivo



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se muestra el cuadro que resume el estado de la tasa de actividad por género de la provincia, y la compara con el total nacional. En primer lugar se destaca que la participación femenina es mayor en la provincia de Córdoba, comparado con el 36,4% que se da a nivel nacional, e incluso aumentado 3,8 pp respecto al segundo trimestre de 2013. Respecto a la tasa de actividad masculina, la misma ha decrecido levemente en el último año, nivel país. Sin embargo en la provincia se mantuvo casi sin variación (-1,9 pp y 0.2 pp, respectivamente).

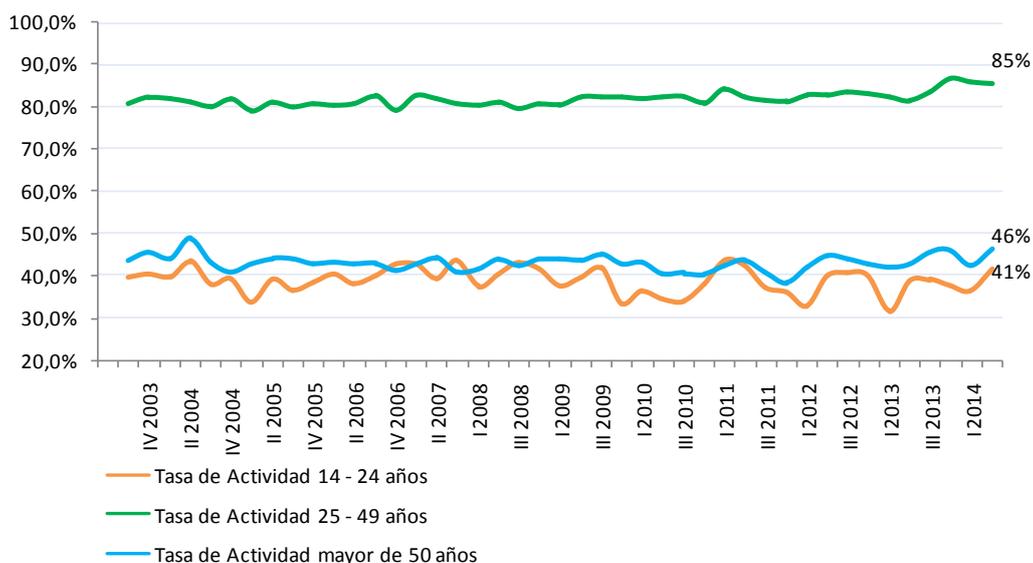
**Tasa de Actividad entre varones y mujeres**  
En % de la población total del grupo respectivo

|                             |       | II14  | II13  | var. pp.     |
|-----------------------------|-------|-------|-------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Varón | 53.5% | 55.4% | <b>-1.9%</b> |
|                             | Mujer | 36.4% | 37.9% | <b>-1.5%</b> |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Varón | 55.3% | 55.2% | <b>0.2%</b>  |
|                             | Mujer | 43.1% | 39.3% | <b>3.8%</b>  |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

En segundo lugar se presentan los datos referidos a la **tasa de actividad por rango etario**. Se observa que el grupo más activo es el que va desde los 25 a los 49 años, con una participación en la actividad económica del 85% en el segundo trimestre de 2014. Mientras tanto, los rangos mayores y menores tienen una menor participación, siendo del 41% entre los jóvenes de 14 a 24 años, y del 46% entre los mayores de 50. Sin embargo, estos resultados no son insólitos, si se tiene en cuenta que el primer grupo se conforma por quienes se encuentran en edad de estudiar, tanto en la escuela secundaria como estudios superiores, mientras que el segundo grupo contiene a aquellas personas que ya se han retirado de la vida laboralmente activa.

**Tasa de Actividad según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la población total del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El cuadro que resume la situación en la provincia y lo compara con el promedio nacional, muestra que al segundo trimestre de 2014 la tasa de actividad de todos los rangos etarios era mayor en Córdoba. En particular, la mayor diferencia se da en el rango intermedio, entre 25 y 50 años, en el que supera los 5 pp, ubicando al promedio nacional en 79,9% de actividad. Además, en el rango mencionado, la participación aumentó respecto al año anterior en 4pp, en el caso de la provincia. Algo similar sucedió en el caso de los mayores de 50 años.

Por otro lado, mientras Córdoba muestra una mejor situación y evolución que el promedio nacional, en el rango de jóvenes de 14 a 24, la tasa de actividad creció en 2,4pp en el último año en la provincia mientras a nivel nacional disminuyó en -3,2pp.

**Tasa de Actividad según Rango Etario**  
En % de la población total del grupo respectivo

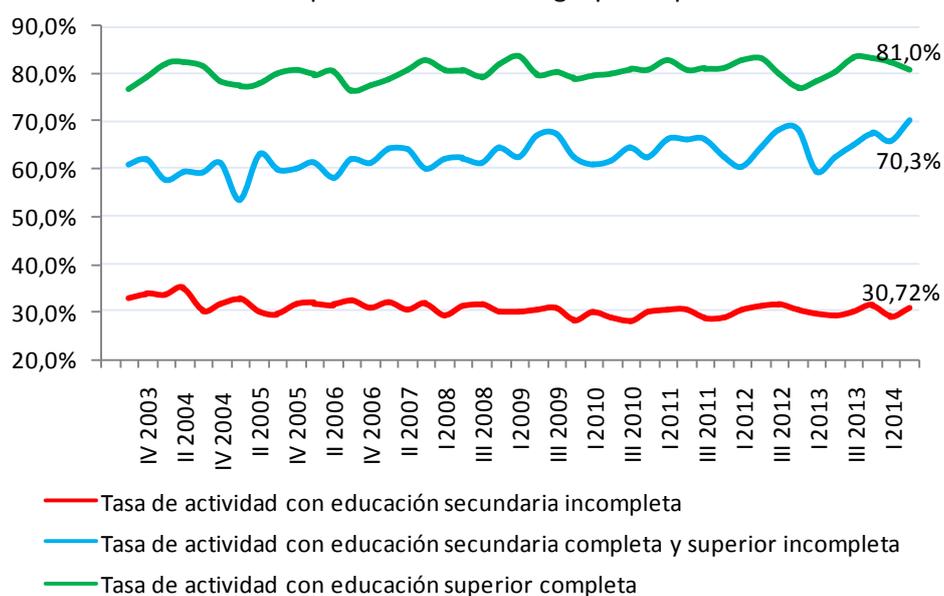
|                             |                           | II14  | II13  | var. pp. |
|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|----------|
| <b>Total Nacional</b>       | <b>Entre 14 - 24 años</b> | 34.5% | 37.7% | -3.2%    |
|                             | <b>Entre 25 - 50 años</b> | 79.9% | 81.2% | -1.2%    |
|                             | <b>Mayor de 50 años</b>   | 45.3% | 45.1% | 0.3%     |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | <b>Entre 14 - 24 años</b> | 41.4% | 38.9% | 2.4%     |
|                             | <b>Entre 25 - 50 años</b> | 85.5% | 81.5% | 4.0%     |
|                             | <b>Mayor de 50 años</b>   | 46.3% | 42.7% | 3.6%     |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

En el último análisis en lo que respecta la **tasa de actividad**, se analiza la situación de acuerdo al **nivel educativo** alcanzado por la población. El gráfico siguiente confirma la percepción existente sobre el grado de educación alcanzado y la inserción en el mercado laboral. Así, quienes han concluido con estudios superiores detentan una tasa de actividad del 81,0%, mientras que quienes han alcanzado este grado de estudio pero no los han concluido, participan en un 70,3%, teniendo en cuenta datos del segundo trimestre de 2014.

En el extremo inferior, con una tasa de actividad del 30,7% se encuentran quienes no han finalizado la escuela secundaria, convirtiéndose así en el grupo poblacional más vulnerable, al tener menos posibilidades de acceder al mercado laboral.

**Tasa de Actividad según Nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la población total del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Finalmente, el cuadro resumen muestra una vez más que las tasas de actividad son mayores en la provincia de Córdoba que en el promedio nacional, para los dos primeros casos considerados, aunque sin existir una amplia distancia. Es importante señalar que en la provincia de Córdoba, a diferencia de la Nación, quienes han completado sus estudios superiores presentan un aumento leve en la tasa de actividad entre el segundo trimestre de 2013 y el segundo trimestre de 2014.

**Tasa de Actividad según Nivel Educativo alcanzado**  
En % de la población total del grupo respectivo

|                             | II14                                      | II13  | var. pp. |       |
|-----------------------------|---|-------|----------|-------|
| <b>Total Nacional</b>       | Secundario Incompleto                     | 28.6% | 29.6%    | -1.0% |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 64.8% | 67.0%    | -2.2% |
|                             | Superior Completo                         | 82.2% | 82.6%    | -0.4% |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Secundario Incompleto                     | 30.7% | 29.2%    | 1.6%  |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 70.3% | 62.6%    | 7.7%  |
|                             | Superior Completo                         | 81.0% | 80.6%    | 0.5%  |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

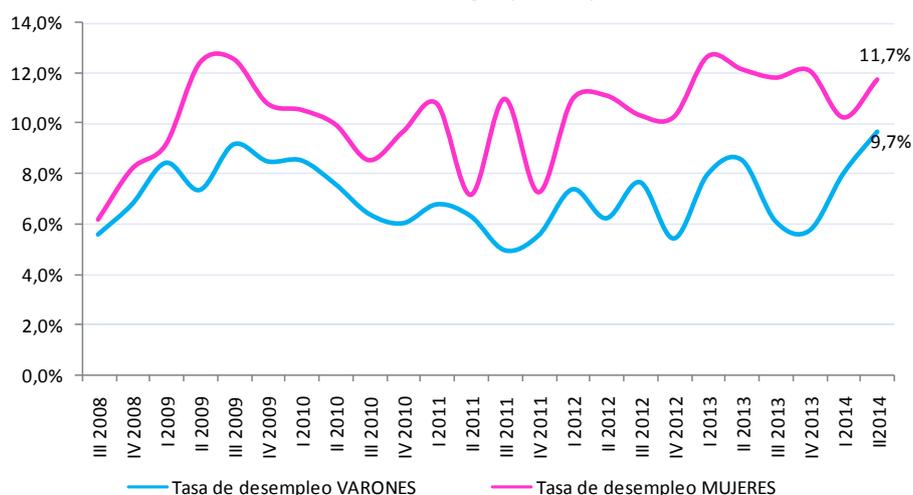
*ii- Tasa de desempleo – Córdoba*

A continuación se analiza la tasa de desempleo existente en la provincia de Córdoba, de acuerdo a las características poblacionales definidas con anterioridad.

La tasa de desempleo en Córdoba se encuentra en torno al 10,6%, pero se observa que esta es mayor para el caso de las mujeres que participan en la población económicamente activa, entre quienes la desocupación alcanza el 11,7% en el segundo trimestre de 2014. Distinto es el caso de la población masculina, entre quienes el desempleo afecta al 9,7%, evidenciando así una brecha existente entre las posibilidades de ocupación entre ambos géneros. Esto sugiere que son las mujeres aquellas que encuentran mayores limitaciones a la hora de insertarse de forma activa en el mercado laboral, representando de esta forma un grupo vulnerable y acentuando el problema de género evidenciado históricamente en las cuestiones relacionadas al desarrollo de mercado laboral femenino. Además, las situaciones de informalidad laboral o trabajo part-time también se acentúan en el caso de las mujeres.

Si además entra en consideración el hecho que la tasa de actividad femenina es menor, se crea una señal de alerta en cuanto a la inserción efectiva de la mujer en el mercado laboral y los riesgos de vulnerabilidad tanto económica como potencialmente social que esto acarrea. Esta situación se asocia, por un lado, con las limitaciones que le imponen las responsabilidades reproductivas y familiares, y por otro, con las condiciones de mercado menos favorables al empleo femenino remunerado. Esto implica una mayor tasa de inactividad entre las mujeres debido a factores de demanda u oferta, tal como se mencionó anteriormente, que afectan directamente su posibilidad de ingresar al mercado laboral. Por esto es que las políticas que alienten a la mayor participación de las mujeres, se vuelven de vital importancia para potenciar el ingreso de los hogares, a través de una fuente adicional.

**Tasa de Desempleo entre varones y mujeres – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En comparación con el promedio nacional, se observa que en Córdoba es mayor la tasa de desocupación entre las mujeres: 8,8% en el promedio del país contra 11,7% en el caso provincial. El último dato ha disminuido respecto al segundo trimestre de 2013, cuando se ubicaba en 12,1%, mientras que al mismo tiempo, en el promedio país, la tasa de desempleo femenina se ha incrementado en 0,4pp. Tal como se mencionó anteriormente, las dificultades que las mujeres encuentran a la hora de desarrollarse en forma activa en el mercado laboral se potencian, ya que debido a la mayor rotación que exhiben las mismas, ya sea por factores culturales o por maternidad, los empleadores tienden a hacer recaer sobre ellas una mayor cantidad de puestos inestables o precarios.

Respecto al desempleo entre el género masculino, las tasas muestran valores similares y no han tenido cambios significativos en el año considerado.

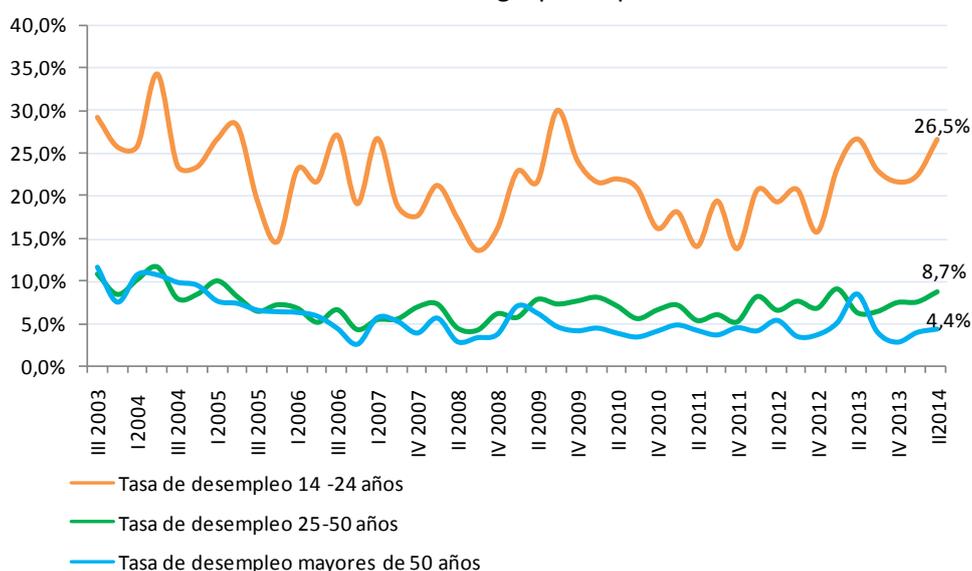
**Tasa de Desempleo entre varones y mujeres**  
En % de la PEA del grupo respectivo

|                             |       | II14  | II13  | var. pp.     |
|-----------------------------|-------|-------|-------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Varón | 6.6%  | 6.4%  | <b>0.2%</b>  |
|                             | Mujer | 8.8%  | 8.4%  | <b>0.4%</b>  |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Varón | 9.7%  | 8.6%  | <b>1.1%</b>  |
|                             | Mujer | 11.7% | 12.1% | <b>-0.4%</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Cuando se analiza la **tasa de desempleo por rango etario** en la provincia, se observa que la misma no difiere en gran medida en los rangos 25-50 y +50, mientras que la tasa de desempleo en el rango 14-24 años ha sido históricamente superior. En el segundo trimestre de 2014, la tasa de desempleo de los mayores de 50 años era el 4,3%, inferior al desempleo correspondiente a aquellos entre 25 y 50 años (8,7%). La mayor tasa de desempleo se observó en el rango etario más joven (14-24), que alcanzó el valor de 26,5% en el segundo trimestre de 2014.

**Tasa de Desempleo según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En comparación con el promedio nacional se observa que las tasas de desempleo son superiores en el caso de la provincia de Córdoba: +7,7 pp para 14 a 24 años, +2,4 pp para 25 a 50 años, +0,7pp para los mayores de 50 años de edad. Por otro lado, para el rango etario superior a 50 años el desempleo en la provincia ha amentado desde el segundo trimestre de 2013, el aumento del desempleo en ese rango etario fue de 2,4 pp. En cuanto a los jóvenes entre 14 y 25 años, la tasa de desempleo no logró reducirse significativamente en el periodo analizado.

Esto da idea del problema persistente en cuanto a la inserción laboral de los jóvenes, dadas las continuas y crecientes tasas de desempleo entre quienes se encuentran entre los 14 y 25 años. Cabe resaltar las consecuencias

de dicha problemática: por un lado una débil inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes, prolongándose la dependencia de los padres y la carga financiera que esto implica. Por otro lado los jóvenes con inserción laboral precaria o con dificultad en la misma, pasan a formar parte de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social. En vista de lo indicado, no sorprende que ésta situación sea motivo de preocupación tanto para las autoridades públicas como para la sociedad en general, tanto por razones económicas como sociales.

**Tasa de Desempleo según Rango Etario**  
En % de la PEA del grupo respectivo

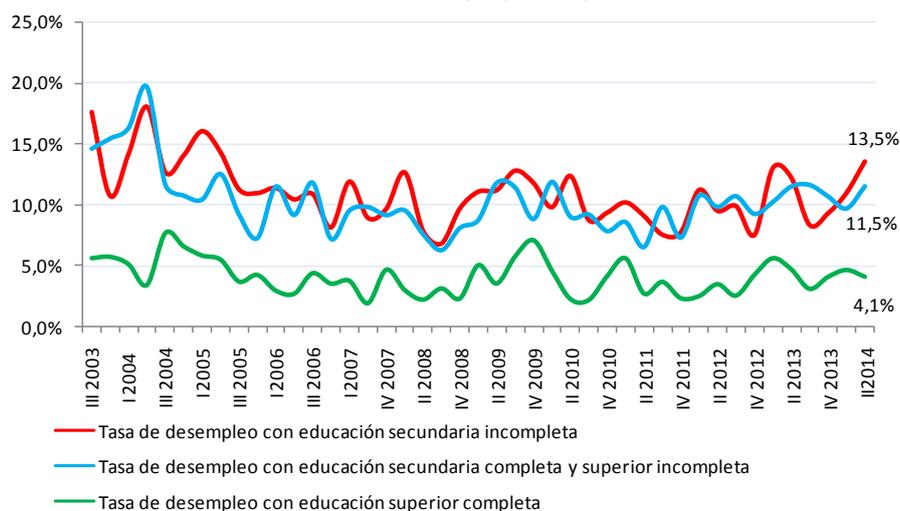
|                             | II14               | II13  | var. pp. |              |
|-----------------------------|--------------------|-------|----------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Entre 14 - 24 años | 18.8% | 19.7%    | <b>-0.9%</b> |
|                             | Entre 25 - 50 años | 6.3%  | 5.5%     | <b>0.8%</b>  |
|                             | Mayor de 50 años   | 3.7%  | 3.7%     | <b>0.0%</b>  |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Entre 14 - 24 años | 26.5% | 26.6%    | <b>-0.1%</b> |
|                             | Entre 25 - 50 años | 8.7%  | 6.3%     | <b>2.4%</b>  |
|                             | Mayor de 50 años   | 4.4%  | 8.5%     | <b>-4.1%</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

En el último análisis de la **tasa de desocupación**, ahora por **nivel educativo**, el nivel más bajo se encuentra entre quienes cuentan con educación superior completa, alcanzando en el segundo trimestre de 2014 el 4,1%.

Aquellas personas que no han finalizado la educación secundaria, o que han alcanzado estudios superiores pero no los han completado, tiene históricamente una tasa de desempleo similar, que en el segundo trimestre de 2014 alcanza el 13,5% y el 11,5%, respectivamente.

**Tasa de Desempleo según Nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El siguiente cuadro, que resume la situación de Córdoba y la compara con el promedio del país, muestra, no solo que la desocupación en los tres niveles educativos es superior para la provincia de Córdoba, sino también que para las personas que no alcanzaron nivel educativo superior completo la desocupación no ha disminuido entre el segundo trimestre de 2013 y el segundo trimestre de 2014.

Los casos más destacables son, por un lado, quienes no han finalizado la escuela secundaria, ya que la tasa de desempleo de este grupo aumentó en Córdoba casi 1,5 pp en el periodo considerado. Por otro, el nivel educativo intermedio cuya tasa de desocupación en la provincia es 3,1 pp superior que en el promedio del país.

**Tasa de Desempleo según Nivel Educativo alcanzado**  
En % de la PEA del grupo respectivo

|                             | II14                                      | II13  | var. pp. |              |
|-----------------------------|---|-------|----------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Secundario Incompleto                     | 8.8%  | 8.3%     | <b>0.5%</b>  |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 8.4%  | 8.1%     | <b>0.4%</b>  |
|                             | Superior Completo                         | 3.3%  | 3.7%     | <b>-0.5%</b> |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Secundario Incompleto                     | 13.5% | 12.2%    | <b>1.3%</b>  |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 11.5% | 11.5%    | <b>0.0%</b>  |
|                             | Superior Completo                         | 4.1%  | 4.7%     | <b>-0.6%</b> |

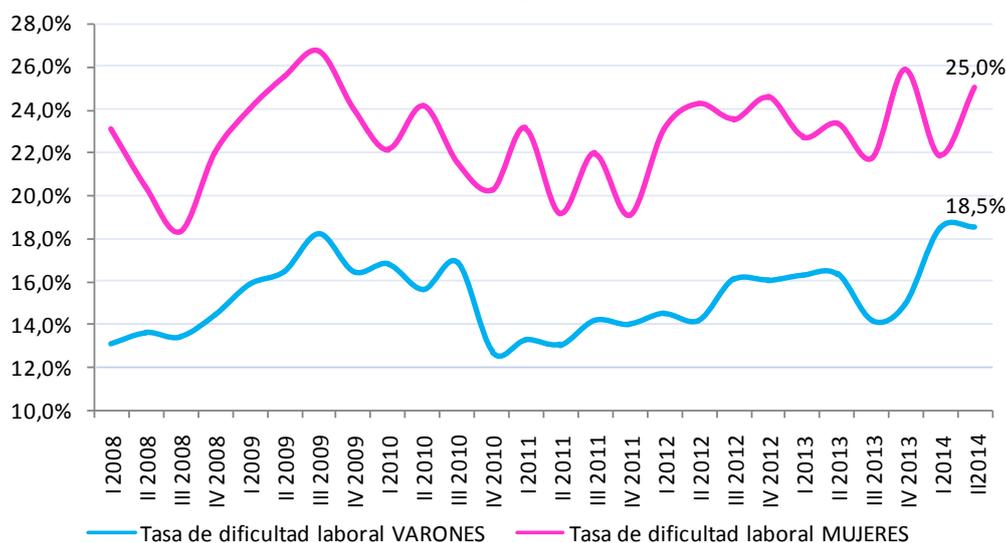
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

### iii- Tasa de dificultades laborales – Córdoba

El último de los indicadores laborales fundamentales que se analiza en detalle es la tasa de dificultades laborales. Como se explicó anteriormente, la misma se construye como la suma entre la tasa de desocupación y de subocupación, englobando así a todas aquellas personas que enfrentan dificultades en la inserción plena al mercado laboral.

Como se observa en el gráfico siguiente, el grupo que más dificultades enfrenta al insertarse al mercado laboral son las mujeres, alcanzando en el segundo trimestre de 2014 una tasa de dificultades del 25,0%, frente a una del 18,5% en el caso de los hombres, en la provincia de Córdoba.

**Tasa de Dificultades laborales entre mujeres y varones – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Frente al promedio nacional, la tasa de dificultades laborales femenina es superior en el caso de la provincia, en más de 4pp, una diferencia para nada despreciable. Incluso esta ha aumentado durante el periodo considerado en 1,7pp mientras que en el caso nacional la misma se incrementó en 0,5.

La mayor tasa de dificultad laboral evidenciada entre las mujeres se explica debido a que las tasas de desempleo femeninas continúan siendo más elevadas que las masculinas. Se ha visto que la población joven es la que se encuentra más afectada por la desocupación y, dentro de ésta, las mujeres son el grupo que registran las tasas más altas. Esta situación resulta

particularmente preocupante dado que, en general, las mujeres jóvenes poseen mayores niveles de educación que los hombres de iguales tramos etarios, lo que sugiere no sólo una situación de inequidad sino de ineficiencia al no aprovechar plenamente las calificaciones de un amplio conjunto de mano de obra,

Al mismo tiempo, las dificultades laborales enfrentadas por los hombres han aumentado en la provincia en 2,2pp y siguen siendo algo superiores que el promedio nacional (18,5% frente a 14,0%).

**Tasa de Dificultades laborales entre varones y mujeres**  
En % de la PEA del grupo respectivo

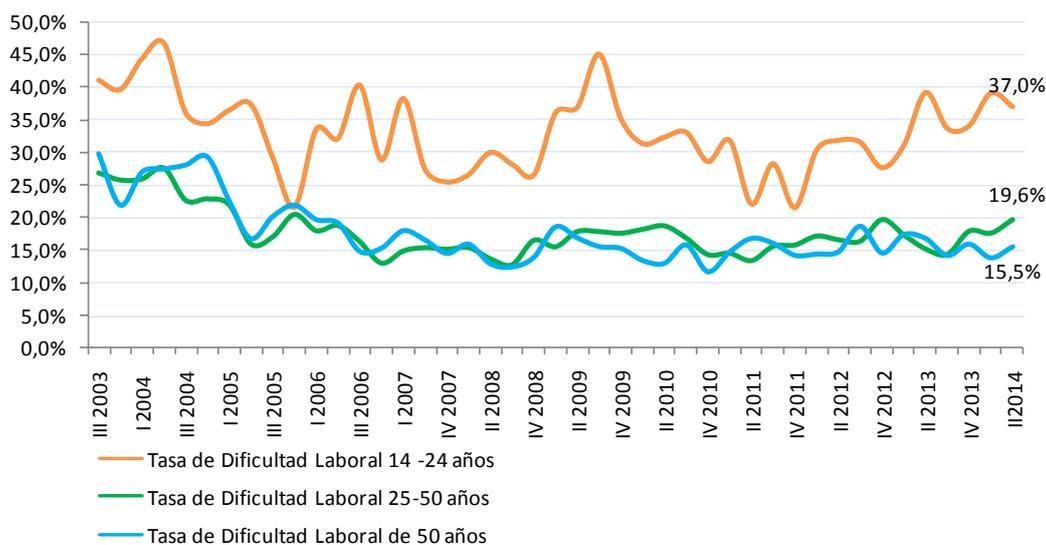
|                             |       | II14  | II13  | var. pp.     |
|-----------------------------|-------|-------|-------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Varón | 14.0% | 14.5% | <b>-0.5%</b> |
|                             | Mujer | 20.8% | 20.3% | <b>0.5%</b>  |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Varón | 18.5% | 16.3% | <b>2.2%</b>  |
|                             | Mujer | 25.0% | 23.4% | <b>1.7%</b>  |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

Si se analizan ahora las **dificultades laborales por rango etario**, se tiene que quienes mayores tasas de este indicador exhiben, son los jóvenes de 14 a 24 años, que para el segundo trimestre de 2014 alcanzó el 37,0%.

Los dos rangos mayores muestran tasas similares a lo largo de los últimos años, mientras que para el último dato disponible la que corresponde a quienes tienen entre 25 y 50 años fue de 19,6%, y la de quienes tienen más de 50 fue de 15,5%.

**Tasa de Dificultades laborales según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En comparación con el promedio del país, las tasas de dificultades laborales exhibidas en los aglomerados de la provincia de Córdoba son superiores, encontrándose la mayor disparidad en el caso de los jóvenes (14-24 años), siendo la de la provincia 7pp mayor, para el segundo trimestre de 2014.

En cuanto a la evolución que la misma ha tenido, se destaca la disminución verificada en Córdoba en el rango de jóvenes, la cual descendió en 2,2pp durante el periodo considerado. En el rango que se exhibió un incremento fue el de 25 a 50 años, en 4,5pp.

**Tasa de Dificultades laborales según Rango Etario**  
En % de la PEA del grupo respectivo

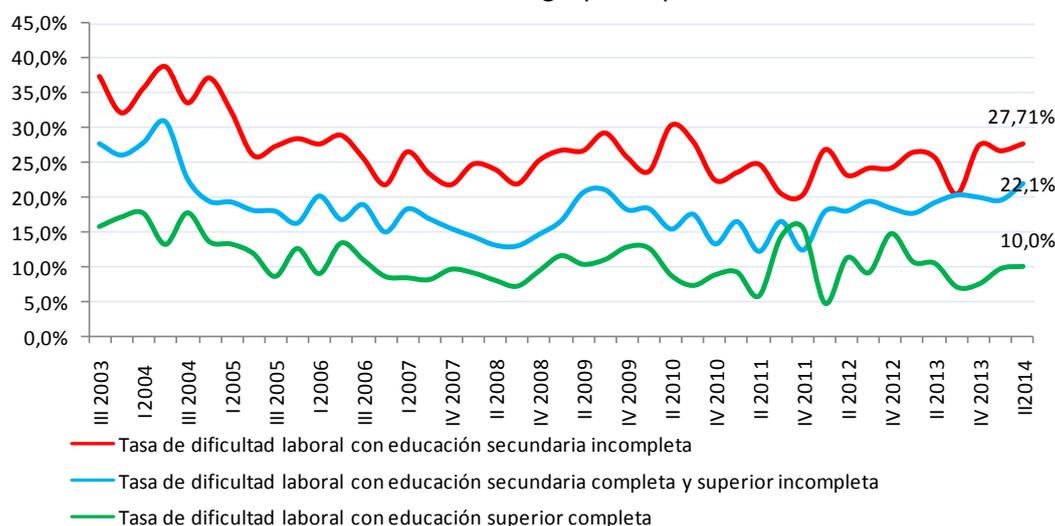
|                             | II14               | II13  | var. pp. |              |
|-----------------------------|--------------------|-------|----------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Entre 14 - 24 años | 30.1% | 32.3%    | <b>-2.2%</b> |
|                             | Entre 25 - 50 años | 15.4% | 15.1%    | <b>0.4%</b>  |
|                             | Mayor de 50 años   | 12.5% | 12.1%    | <b>0.4%</b>  |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Entre 14 - 24 años | 37.0% | 39.2%    | <b>-2.2%</b> |
|                             | Entre 25 - 50 años | 19.6% | 15.0%    | <b>4.5%</b>  |
|                             | Mayor de 50 años   | 15.5% | 16.7%    | <b>-1.3%</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Finalmente, en lo que respecta a las **dificultades laborales de acuerdo al nivel educativo**, el gráfico muestra lo que se intuye a partir de los análisis anteriores, y es que quienes han finalizado un nivel de educación superior son los que menores dificultades afrontan en el mercado laboral, con una tasa del 10% en el segundo trimestre de 2014.

Este valor es sensiblemente menor al que acusan aquellos que no han finalizado la escuela secundaria o que lo han hecho, pero no han completado el nivel superior. En el periodo considerado, la tasa correspondiente a los primeros es de 27,7%, mientras que en el segundo grupo alcanza el 22,1%.

**Tasa de Dificultades laborales según Nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si se analizan los números de la provincia de Córdoba frente al promedio país, se tiene que en este último caso la tasa de dificultades laborales se ha mantenido o disminuido levemente durante el periodo considerado, para los tres niveles educativos. Mientras tanto, en el caso de la provincia, si bien para el caso de quienes cuentan con el nivel superior completo las dificultades laborales se han reducido (-0,4 pp), para los otros dos niveles las mismas han aumentado.

Además, se debe tener en cuenta que para los dos primeros niveles educativos definidos, la tasa de dificultades laborales es superior en Córdoba, respecto al promedio del país, llegando a ser casi 7pp más alta entre quienes cuentan con el nivel secundario incompleto.

**Tasa de Dificultades laborales según Nivel educativo alcanzado**  
En % de la PEA del grupo respectivo

|                             |   | II14  | II13  | var. pp.     |
|-----------------------------|---|-------|-------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Secundario Incompleto                     | 21.0% | 21.0% | <b>0.0%</b>  |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 16.5% | 16.5% | <b>0.0%</b>  |
|                             | Superior Completo                         | 9.7%  | 10.4% | <b>-0.7%</b> |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Secundario Incompleto                     | 27.7% | 25.7% | <b>2.0%</b>  |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 22.1% | 19.4% | <b>2.7%</b>  |
|                             | Superior Completo                         | 10.0% | 10.5% | <b>-0.4%</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

## **II. Indicadores de precariedad laboral en la población ocupada**

La precariedad e informalidad laboral son indicadores de mayor importancia en el análisis del mercado laboral, principalmente porque muestran que una parte no menor de los puestos de trabajo no se encuentra registrada, y por lo tanto no se reflejan en las estadísticas tradicionales de empleo formal. Por otro lado, esta proporción de trabajadores, tanto precarios como informales, no tiene acceso a los beneficios de un empleo registrado, como aportes jubilatorios, obra social, etc. lo que ubica al empleado en una posición de mayor vulnerabilidad. Además, este tipo de puestos son, en general, los más prescindibles al momento de realizar ajustes laborales.

A nivel nacional, la proporción de trabajadores en condiciones precarias, lo que implica principalmente aquellos trabajadores que son cuentapropistas no profesionales y/o patrones, pero cuya remuneración se encuentra por debajo del promedio general, más los trabajadores asalariados no registrados y a los trabajadores sin salarios, alcanza el 50% del total de ocupados al segundo trimestre de 2014. En el caso de la provincia de Córdoba, esta incidencia alcanza un nivel de 45,7% en el periodo considerado.

La informalidad laboral, por otra parte, que hace referencia a los trabajadores en relación de dependencia que no se encuentran registrados por su empleador, de manera que no se le efectúan los descuentos jubilatorios y

previsionales correspondientes. Si se compara con el total de asalariados, tiene un nivel de incidencia menor que en el caso de la precariedad, alcanzando el 38,5% en el promedio país y el 33,1% en la provincia de Córdoba, ambos datos del segundo trimestre de 2014. Es de destacar el hecho que la informalidad laboral en la provincia se ha reducido en 1,4pp durante el periodo considerado, a diferencia del promedio nacional que solo ha tenido una merma de 0,8 pp.

**Ocupados en puestos precarizados y asalariados no registrados**  
II Trim. 2014

|   |                 | Provincia de Córdoba | Total Nacional |
|---|-----------------|----------------------|----------------|
| <b>Incidencia de Empleos precarios sobre el total de ocupados</b> | <b>II14</b>     | 45.7%                | 50.0%          |
|   | <b>II13</b>     | 46.5%                | 44.3%          |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.8%</b>         | <b>5.6%</b>    |
| <b>Incidencia de Informalidad ente asalariados</b>                | <b>II14</b>     | 33.1%                | 38.5%          |
|   | <b>II13</b>     | 34.4%                | 32.4%          |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-1.4%</b>         | <b>6.2%</b>    |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se realizara una caracterización de la población ocupada en puestos precarios en la provincia de Córdoba, teniendo en cuenta factores tales como el género, el nivel educativo alcanzado, la edad y los ingresos, tal como se hiciera en la sección anterior.

Esto permitirá tener un panorama más detallado sobre cuáles son los grupos más vulnerables dentro del mercado laboral.

*Caracterización de la población ocupada en puestos precarios*

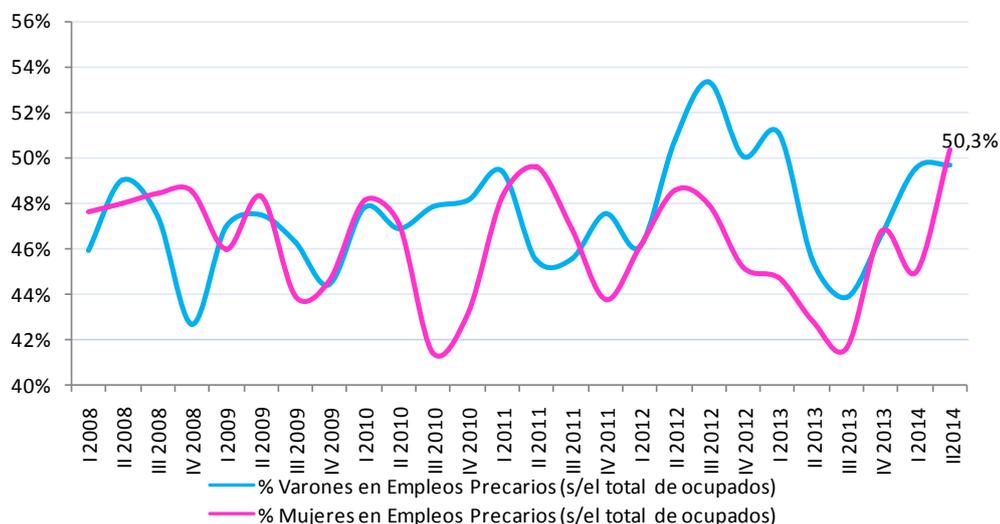
La precariedad de los puestos de trabajo en Córdoba alcanzó en el segundo trimestre de 2014 un 45,7% del total de ocupados. Sin embargo, esta incidencia puede ser mayor o menor de acuerdo al grupo poblacional particular que se analice.

Así, en primer lugar se observa que si bien para el último dato disponible, el segundo trimestre de 2014, la precariedad entre trabajadores hombre y mujeres fue casi idéntica, durante los dos años previos los trabajadores masculinos han sufrido mayor precariedad laboral. Esto probablemente se encuentre relacionado con el tipo de trabajo realizado por ambos, ya que, por ejemplo, las tasas de precariedad e informalidad suelen ser

elevadas en sectores como el de la construcción, oficio exclusivo del género masculino.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios entre varones y mujeres – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si se compara la situación provincial con el promedio nacional, al segundo trimestre de 2014 las tasas de precariedad entre trabajadores son similares, en ambos sexos. Sin embargo, se destaca que a nivel provincial, la precariedad correspondiente a los hombres se ha incrementado en 4,2pp durante el periodo considerado. En el caso de las mujeres la misma ha aumentado en mayor medida ascendiendo 7,5pp, mientras que al mismo tiempo, en el promedio nacional, la precariedad laboral femenina solo se incrementó en 0,2 pp.

### Incidencia de Ocupados en Empleos Precarios entre varones y mujeres

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

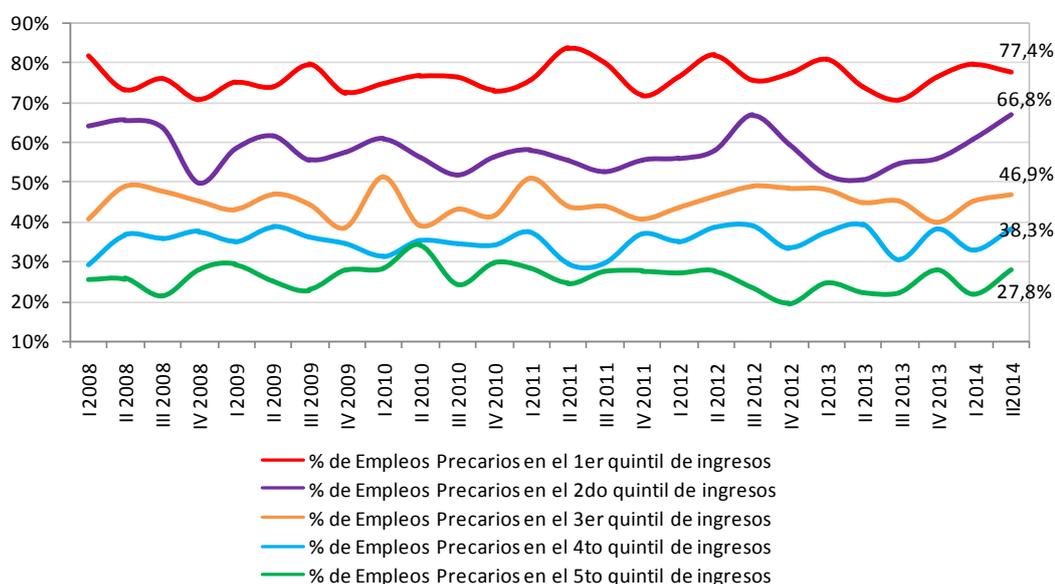
|                             |         | II14  | II13  | var. pp. |
|-----------------------------|---------|-------|-------|----------|
| <b>Total Nacional</b>       | Varones | 45.3% | 46.8% | -1.5%    |
|                             | Mujeres | 46.3% | 46.1% | 0.2%     |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Varones | 49.6% | 45.5% | 4.2%     |
|                             | Mujeres | 50.3% | 42.8% | 7.5%     |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El gráfico siguiente muestra el porcentaje de **empleos precarios de acuerdo al quintil de ingreso familiar** correspondiente. El resultado mostrado es intuitivo, ya que se tiene que el 77,4% de los trabajadores pertenecientes al primer quintil de ingresos (el más bajo) se encuentra en condiciones precarias.

Reduciéndose la precariedad a medida que se avanza en ingresos, el quinto quintil muestra la menor incidencia de precariedad laboral, con un 27,8% entre el total de sus trabajadores.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios según quintil de ingreso per cápita familiar – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A nivel nacional el comportamiento de la precariedad laboral frente a los ingresos familiares resulta similar al explicado anteriormente, donde la incidencia de esta problemática laboral se reduce a medida que aumenta el ingreso. Los valores son similares a los observados a nivel provincial, dándose la mayor discrepancia en lo que respecta al tercer y cuarto quintil. Siendo, todos los quintiles, mayor la incidencia a nivel provincial.

A nivel provincial se observan dos variaciones notables respecto al segundo trimestre de 2013, que es la reducción de 0,9 pp de la precariedad laboral en el cuarto quintil, pero al mismo tiempo el aumento, en una magnitud importante, de la precariedad entre los trabajadores del segundo quintil. Este último dato resulta de importancia ya que aquellas personas que se ubican en

el quintil de ingreso más alto de la distribución son las que generalmente poseen mayores niveles educativos y una mayor experiencia laboral, características que generalmente no se asocian con puestos de trabajo precarios.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios según quintil de ingreso per cápita familiar**  
En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                             | II14                    | II13  | var. pp. |       |
|-----------------------------|-------------------------|-------|----------|-------|
| <b>Total Nacional</b>       | 1er quintil de ingresos | 72.6% | 72.9%    | -0.3% |
|                             | 2do quintil de ingresos | 55.3% | 56.0%    | -0.7% |
|                             | 3er quintil de ingresos | 45.9% | 45.2%    | 0.7%  |
|                             | 4to quintil de ingresos | 34.7% | 36.0%    | -1.3% |
|                             | 5to quintil de ingresos | 23.8% | 24.9%    | -1.2% |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | 1er quintil de ingresos | 77.4% | 74.0%    | 3.4%  |
|                             | 2do quintil de ingresos | 66.8% | 50.5%    | 16.4% |
|                             | 3er quintil de ingresos | 46.9% | 44.8%    | 2.0%  |
|                             | 4to quintil de ingresos | 38.3% | 39.2%    | -0.9% |
|                             | 5to quintil de ingresos | 27.8% | 22.2%    | 5.5%  |

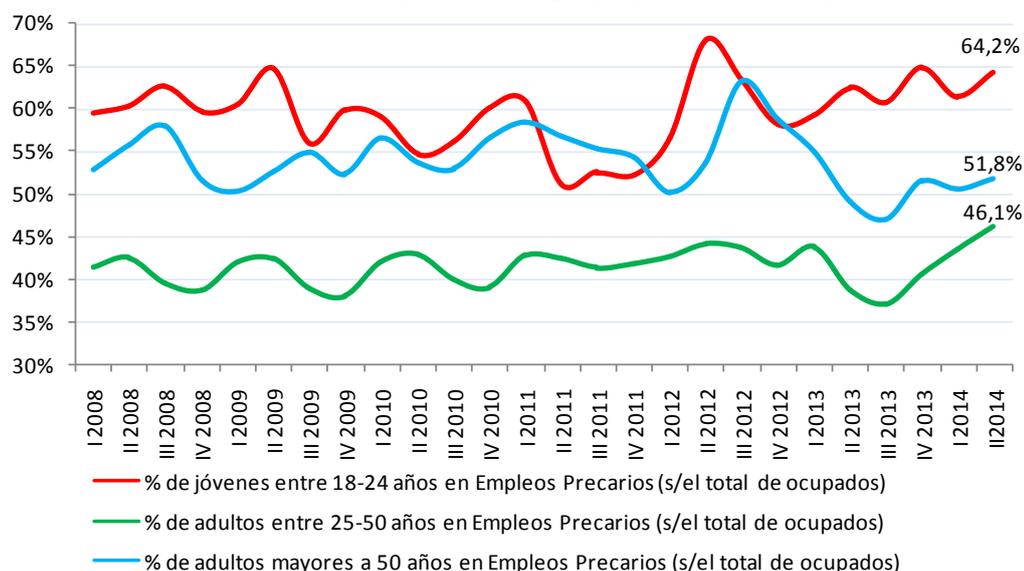
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

En cuanto a la incidencia de **empleos precarios según la edad de los trabajadores**, se observa que los más afectados son los jóvenes entre 18 y 24 años de edad, cuya brecha además se ha ido ampliando en el último año, respecto al porcentaje de empleo precario entre los trabajadores de 25 a 50 años. Así, en el segundo trimestre de 2014 los primeros exhibieron una tasa de precariedad laboral del 64,2%, mientras que en el caso de los segundos, la misma llegó al 51,8%.

Por último, el rango etario menos afectado, pero que igualmente se ubica en un porcentaje alto, es el que agrupa a los trabajadores de más de 50 años de edad y entre quienes la precariedad laboral alcanza el 46,1%.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El siguiente cuadro muestra un resumen de la precariedad laboral por rango etario, en Córdoba y en el total nacional. En primer lugar, se observa que las tasas de precariedad laboral entre trabajadores son similares en las dos jurisdicciones para cada rango etario.

En Córdoba, sin embargo, la incidencia de la precariedad laboral ha aumentado en los tres grupos poblacionales durante el periodo considerado. Mientras que al mismo tiempo, a nivel nacional, la tasa se redujo para los tres grupos.

La prevalencia de empleos precarios entre los jóvenes tiene diversas explicaciones; una de ellas es una posible ruptura entre las expectativas laborales de los jóvenes y la oferta laboral que enfrentan una vez finalizada la educación formal, como así también la falta de correspondencia entre la educación recibida y las competencias requeridas por el sector productivo, situación que se ha acrecentado a partir de la reducción de la oferta de educación técnica. Este factor en particular requiere total atención por parte de los hacedores de políticas públicas, para delinear estrategias que restauren este vínculo en el mediano plazo.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios según Rango Etario**  
En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                             |                   | II14  | II13  | var. pp.     |
|-----------------------------|-------------------|-------|-------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | 18-24 años        | 60.2% | 62.4% | <b>-2.2%</b> |
|                             | 25-50 años        | 41.6% | 42.1% | <b>-0.4%</b> |
|                             | mayores a 50 años | 48.2% | 49.0% | <b>-0.8%</b> |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | 18-24 años        | 64.2% | 62.4% | <b>1.8%</b>  |
|                             | 25-50 años        | 46.1% | 38.8% | <b>7.4%</b>  |
|                             | mayores a 50 años | 51.8% | 49.0% | <b>2.8%</b>  |

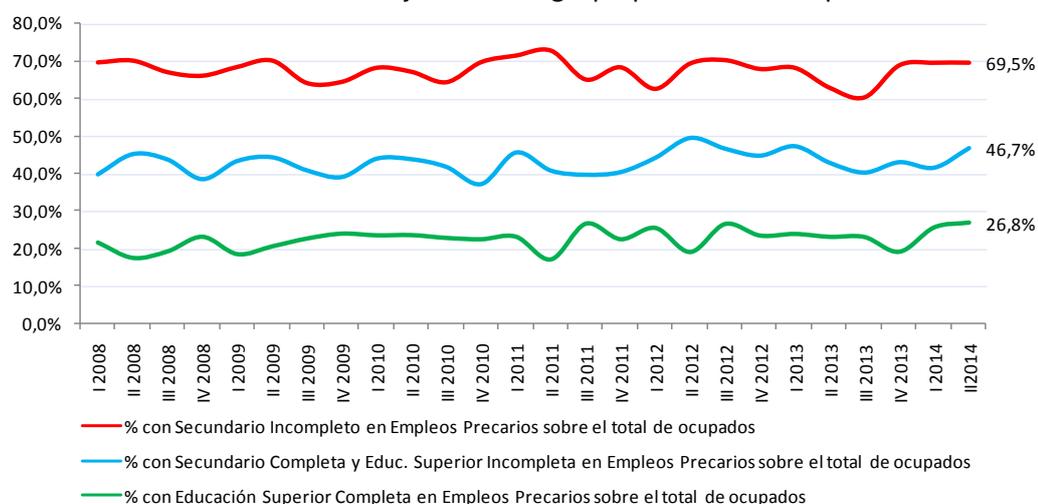
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se muestran los resultados referentes a la **precariedad laboral según el nivel educativo** alcanzado. Una vez más el resultado resulta intuitivo, ya que quienes no han finalizado la escuela secundaria son quienes detentan las mayores tasas de precariedad laboral, alcanzando el 69,5% en el segundo trimestre de 2014. A mayor nivel educativo, menos exposición a puestos de trabajos precarios, ya que quienes han finalizado al escuela secundaria, aunque no el nivel superior enfrentan una precariedad del 46,7% entre la totalidad de trabajadores del segmento.

Finalmente, el grupo que ha finalizado la etapa educativa superior exhibe con un 26,9% precariedad laboral, mostrando en parte los beneficios de avanzar con las etapas educativas superiores. En este sentido, la educación se ha transformado en un elemento necesario a la hora de insertarse de forma activa y formal en mercado laboral, acentuándose aún más dicha necesidad entre los jóvenes y las mujeres.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si se compara la situación de la provincia de Córdoba frente al promedio nacional, se tiene que la misma muestra una precariedad laboral mayor entre quienes no han finalizado la escuela secundaria, siendo de más de 6pp mayor que a nivel país (63%), en el segundo trimestre de 2014. Además esta cifra ascendió considerablemente si tomamos como referencia el periodo considerado, pasando de 62,7% en el segundo trimestre de 2013 a 69,5% para igual semestre de 2014.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según Nivel Educativo

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                             |   | II14  | II13  | var. pp. |
|-----------------------------|---|-------|-------|----------|
| <b>Total Nacional</b>       | Secundario Incompleto                     | 63.0% | 64.6% | -1.6%    |
|                             | Secundario Completo o Superior Incompleto | 42.6% | 43.3% | -0.7%    |
|                             | Superior Completo                         | 20.6% | 20.6% | 0.1%     |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Secundario Incompleto                     | 69.5% | 62.7% | 6.8%     |
|                             | Secundario Completo o Superior Incompleto | 46.7% | 42.9% | 3.8%     |
|                             | Superior Completo                         | 26.8% | 23.0% | 3.7%     |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En los otros dos niveles educativos definidos la precariedad también es superior para la provincia, se destaca que la incidencia de la precariedad entre quienes han finalizado la educación superior se incrementó en 3,7pp durante el periodo bajo análisis.

Finalmente, se muestra la incidencia de los trabajadores en **puestos de trabajo precarios, según la situación del Jefe familiar o su cónyuge**. En este caso, se tiene que en los últimos años la mayor incidencia de puestos de trabajo precarios la tenían los jefes o cónyuges pobres sin hijos, rondando el 90%; sin embargo, durante 2013 se produjo una mejora en la situación laboral de este grupo particular. Pero para el segundo trimestre de 2014, la incidencia volvió a ascender hasta el 89,4%.

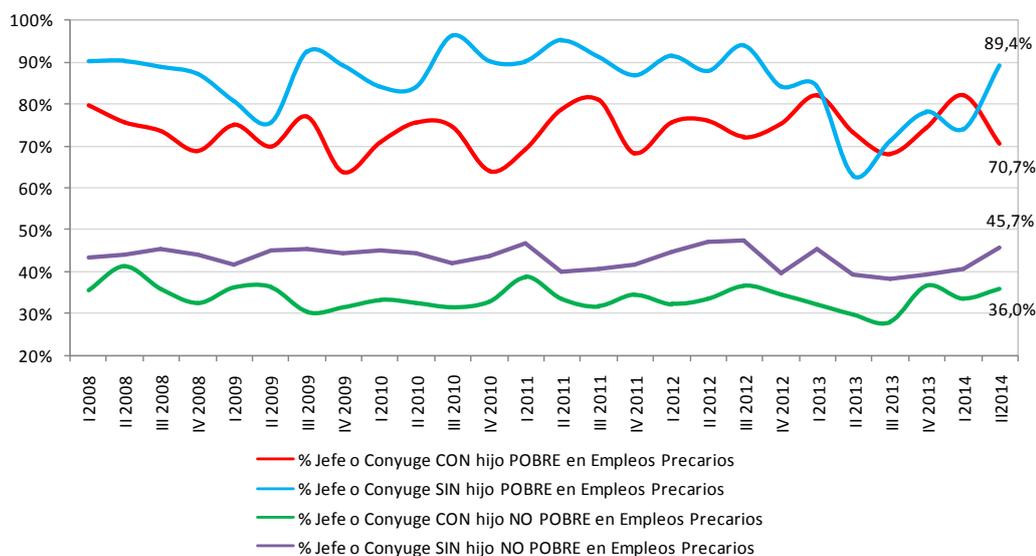
Seguidamente, la incidencia de empleos precarios entre quienes encuadran como pobres, pero que sí tienen hijos, se ha mantenido por debajo de la anterior, alcanzando el 70,7% de los casos en el trimestre analizado.

Entre los jefes o cónyuges encuadrados como pobres y aquellos que no los son, la diferencia de la incidencia en la precariedad laboral ronda los 40pp. De esta forma, aquellos jefes o cónyuges no pobres y con hijos, presentan las menores tasas de incidencia, alcanzando el 36,0% en el segundo trimestre de 2014.

Por último, aquellos no pobres y sin hijos, entre quienes la variable ronda el 45%, muestran en el periodo analizado una incidencia del 45,7% en empleo precarios.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según situación del Jefe o Cónyuge – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En el cuadro que resume la situación de los aglomerados cordobeses y la compara con el promedio nacional, se puede observar que al segundo trimestre del 2013, las tasas de trabajadores en empleos precarios eran menores en el caso de Córdoba. La excepción a esto era aquella que representa a los trabajadores pobres con hijos, con una incidencia de precariedad de más de 3pp superior a la de nación.

En cuanto a la evolución en el corto plazo, es de destacar el incremento en la precariedad en los tres últimos grupo que ha sucedido en Córdoba, fundamentalmente en lo que respecta la incidencia de puestos precarios entre trabajadores pobres y sin hijos, habiéndose incrementado en 2,4pp durante el periodo bajo análisis.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios según situación del Jefe o Cónyuge**  
En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                             | II14              | II13  | var. pp. |              |
|-----------------------------|-------------------|-------|----------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | CON hijo POBRE    | 66.8% | 70.2%    | <b>-3.5%</b> |
|                             | SIN hijo POBRE    | 75.7% | 77.1%    | <b>-1.3%</b> |
|                             | CON hijo NO POBRE | 32.5% | 35.0%    | <b>-2.4%</b> |
|                             | SIN hijo NO POBRE | 40.8% | 39.4%    | <b>1.4%</b>  |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | CON hijo POBRE    | 70.7% | 73.4%    | <b>-2.6%</b> |
|                             | SIN hijo POBRE    | 89.4% | 62.9%    | <b>26.4%</b> |
|                             | CON hijo NO POBRE | 36.0% | 29.8%    | <b>6.2%</b>  |
|                             | SIN hijo NO POBRE | 45.7% | 39.2%    | <b>6.5%</b>  |

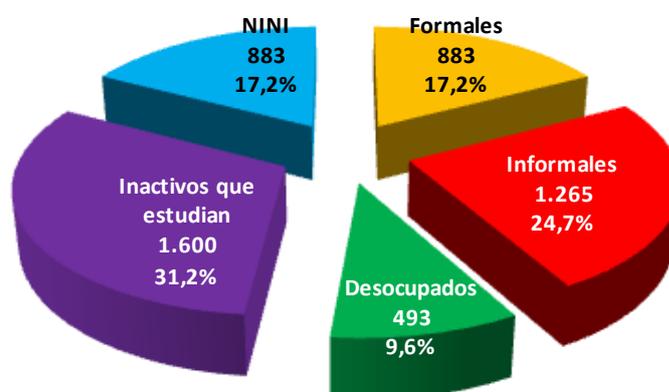
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

## 2. Situación ocupacional de los jóvenes

En esta segunda parte se analizan las características de la población joven, ubicados entre 14 y 24 años. En primer lugar se exhibe la composición juvenil respecto a la actividad desarrollada (estudio, trabajo, desempleados), para luego caracterizar la población activa respecto a su situación en el mercado laboral. Finalmente, se muestra la evolución de la incidencia de los jóvenes con problemas de inserción social.

Al segundo trimestre de 2014 a nivel nacional, la población juvenil de entre 18 y 24 años se componía principalmente de estudiantes que no buscan trabajo y trabajadores informales; el primer grupo ascendía al 31,2%, lo que representa 1,6 millones de jóvenes, mientras que el segundo agrupa al 24,7% (1,26 millones). El grupo que mayor preocupación genera, los “Ni Ni”, es decir jóvenes que no estudian, ni trabajan ni están buscando un trabajo, sumaban en el trimestre analizado 883 mil jóvenes, lo que implica el 17,2% del total personas del rango 18 a 24 años.

**Composición Nacional del mercado laboral juvenil (18-24 años). II Trim. 2014**  
(en miles y en %)

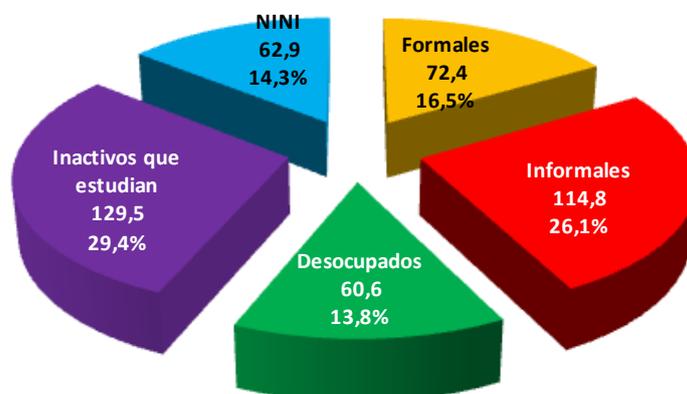


*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

Al mismo tiempo, en la provincia de Córdoba, el 29,4% de los jóvenes en el rango etario considerado eran estudiantes, una proporción algo menor que a nivel nacional, lo que a nivel local implica 159,5 mil jóvenes. Los jóvenes trabajadores sumaban 187,2 mil, de los cuales 114,8 mil (el 26,1% del total) no se encontraban registrados (informales).

Mientras la proporción de desocupados es superior al promedio país, siendo del 13,8% en el segundo trimestre de 2014, los “Ni Ni” representan una proporción menor que a nivel nacional (14,3%) sumando 62,9 mil jóvenes, en Córdoba.

**Composición en la provincia de Córdoba del mercado laboral juvenil (18-24 años). II Trim. 2014**  
(en miles y en %)



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se muestra un resumen de la situación del mercado de trabajo en Córdoba y a nivel nacional, en lo que respecta al empleo juvenil, a través de los indicadores fundamentales.

En primer lugar se observa que mientras la **tasa de actividad** de los grupos juveniles definidos ha disminuido en el promedio del país durante del segundo trimestre 2013 y el segundo trimestre 2014, en los aglomerados pertenecientes a la provincia de Córdoba, la misma se ha incrementado, siendo más notorio aumento en el grupo que contiene a los jóvenes entre 18 y 24 años (4,1pp). Así, durante el segundo trimestre de 2014, la tasa de actividad en el promedio país de este grupo ascendía al 51,6%, mientras que en Córdoba era del 53,6%; para el grupo que incluye entre 14 a 24 años, la tasa de actividad fue superior en el caso de Córdoba (38,9%).

La **tasa de empleo**, por otro lado, es mayor a para el nivel provincial para los jóvenes entre 18 y 24 años, alcanzando el 42,5%. Además, es necesario destacar el crecimiento que tuvo la tasa de empleo a nivel nacional en el rango 18 a 24 años de edad para el segundo trimestre 2014, incrementándose 22,8pp. Respecto a igual trimestre del año previo.

Mientras tanto, la **tasa de desempleo**, tanto a nivel provincial como nacional ha disminuido levemente entre 2013 y 2014. Sin embargo, el mayor descenso se ha dado en Córdoba, donde la tasa de desempleo en el grupo de 18 a 24 años se redujo en 2,5pp, hasta ubicarse en 24,5% al segundo trimestre del 2014; la reducción en el caso nacional fue de 0,5pp y se ubica por debajo, en 18,7%.

Mirado desde otro ángulo, la **subocupación** juvenil en la provincia se encuentra por debajo del promedio nacional, siendo del 10,5% en rango 14-24 años y el 10,4% en el 18-24 años, mientras que en el país ambos se ubican en torno al 11,3%. Mientras en Córdoba la subocupación en el rango 14 a 24 años disminuyó durante el periodo bajo análisis en -2,1pp, en el promedio país ambos cayeron poco más de 1pp.

### Situación ocupacional de los jóvenes

(en porcentaje respecto a la población económicamente activa (PEA), excepto \*)

|                                   |                 | Total Nacional |              | Provincia de Córdoba |              |
|-----------------------------------|-----------------|----------------|--------------|----------------------|--------------|
|                                   |                 | 18-24 años     | 14-24 años   | 18-24 años           | 14-24 años   |
| <b>Tasa de Actividad *</b>        | II14            | 51.6%          | 34.5%        | 56.3%                | 41.4%        |
|                                   | II13            | 55.4%          | 37.7%        | 52.2%                | 38.9%        |
|                                   | <b>var. pp.</b> | <b>-3.8%</b>   | <b>-3.2%</b> | <b>4.1%</b>          | <b>2.4%</b>  |
| <b>Tasa de Empleo</b>             | II14            | 41.9%          | 28.0%        | 42.5%                | 30.4%        |
|                                   | II13            | 19.2%          | 30.3%        | 38.2%                | 28.6%        |
|                                   | <b>var. pp.</b> | <b>22.8%</b>   | <b>-2.3%</b> | <b>4.4%</b>          | <b>1.8%</b>  |
| <b>Tasa de Desempleo</b>          | II14            | 18.7%          | 18.8%        | 24.5%                | 26.5%        |
|                                   | II13            | 19.2%          | 19.7%        | 26.9%                | 26.6%        |
|                                   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.5%</b>   | <b>-0.9%</b> | <b>-2.5%</b>         | <b>-0.1%</b> |
| <b>Tasa de Subocupación</b>       | II14            | 11.4%          | 11.3%        | 10.4%                | 10.5%        |
|                                   | II13            | 12.7%          | 12.6%        | 11.6%                | 12.6%        |
|                                   | <b>var. pp.</b> | <b>-1.2%</b>   | <b>-1.4%</b> | <b>-1.2%</b>         | <b>-2.1%</b> |
| <b>Tasa de Dificultad Laboral</b> | II14            | 30.1%          | 30.1%        | 34.9%                | 37.0%        |
|                                   | II13            | 31.8%          | 32.3%        | 38.6%                | 39.2%        |
|                                   | <b>var. pp.</b> | <b>-1.7%</b>   | <b>-2.2%</b> | <b>-3.7%</b>         | <b>-2.2%</b> |

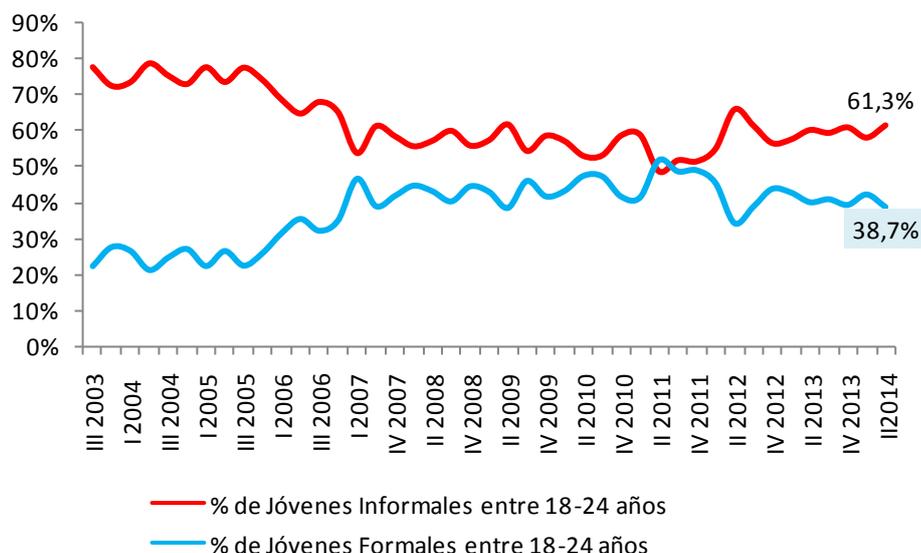
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Por último, las **dificultades laborales** se también se han reducido en Córdoba entre -3,7pp y -2,2pp según el rango que se tome. Esto las ubica, en el segundo trimestre de 2014, en niveles de descenso superiores a los de nación.

El gráfico siguiente muestra la incidencia de la precariedad laboral entre jóvenes ocupados de la provincia de Córdoba. Si bien se observa que la precariedad ha ido cayendo desde 2003, la misma ha encontrado un piso entre el 50% y el 60% el cual no ha disminuido desde 2006; en el segundo trimestre de 2014 la incidencia de jóvenes trabajadores no registrados sobre el total de ocupados se ubicaba en 61,3%. Como contrapartida, el 38,7% de los jóvenes ocupados se encuentra en un empleo formal, proporción que había ascendido hasta el 50% en 2011.

### Incidencia de la precariedad laboral en jóvenes ocupados entre 18-24 años en la Provincia de Córdoba

Sobre el total de jóvenes asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

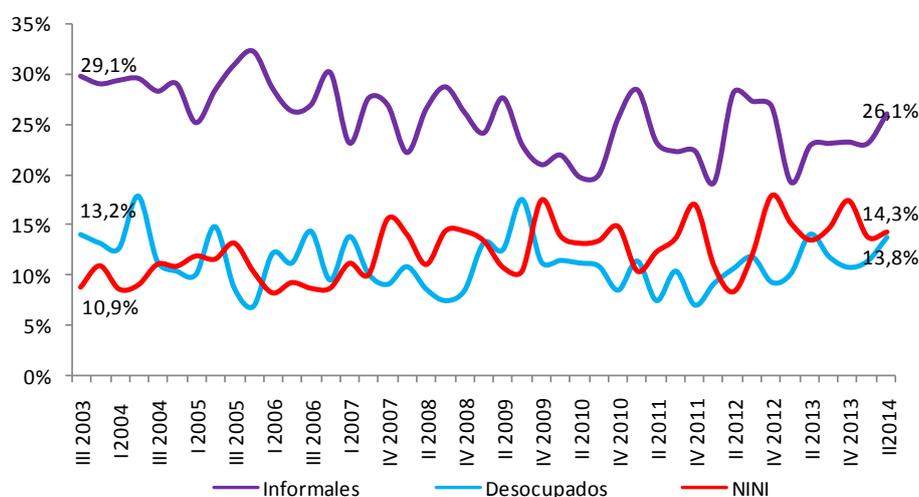
Por su parte, en el promedio país la informalidad entre jóvenes ocupados asciende a 58,9% en segundo trimestre 2014.

Sin embargo, el problema de inserción juvenil es más amplio que la informalidad o precariedad laboral. Para tener una completa dimensión del problema, se incluyen además aquellos desocupados y los “Ni Ni”. Los desocupados se han mantenido en niveles oscilantes pero estables alrededor de un 10%, siendo el 13,8% del total de jóvenes al segundo trimestre de 2014; por otro lado, quienes se encuentran ocupados en un empleo informal representan el 26,1% de los jóvenes de la provincia, con una tendencia levemente decreciente desde el 29% que se alcanzaba el 2003.

Quienes han tenido una escalada en la incidencia entre los jóvenes de 18 a 24 años en la provincia, son los denominados “Ni Ni”. Estos jóvenes que no estudian, ni trabajan ni buscan trabajo, han pasado de representar el 10% de la juventud provincial en 2003, al 14,3%, lo que representan un tema de preocupación por la inserción a futuro que puedan afrontar estos jóvenes, tanto en el mercado laboral como en la sociedad. Al segundo trimestre de 2014 unos 62,9 mil jóvenes de la provincia se encuentran en situación “Ni Ni”.

## Jóvenes entre 18-24 años con Problemas de Inserción social en la Provincia de Córdoba

Sobre el total de jóvenes



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

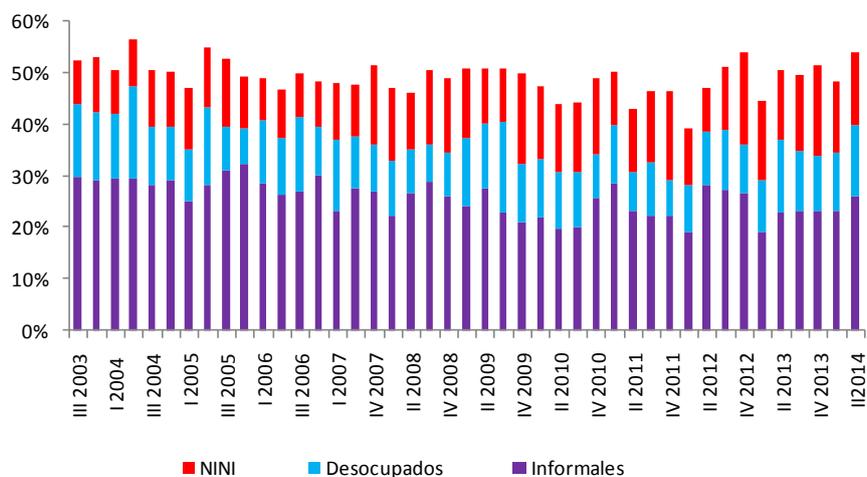
En tanto a nivel nacional, tanto los jóvenes en empleos informales como los desocupados se han reducido durante los últimos 10 años, ubicándose al segundo trimestre del 2014 en 27,1% los primeros y en 9,6% los segundos. Sin embargo la incidencia de los “Ni Ni” ha tenido una evolución similar a la de la provincia de Córdoba, pasando de 12,5% en 2003 a 17,4% en el periodo considerado, lo que representa 883 mil jóvenes.

En el gráfico siguiente se muestra el acumulado de jóvenes con los problemas de inserción social mencionados anteriormente, los cuales comprenden un 54,1% del total de jóvenes, en la provincia de Córdoba, sumando 238,3 mil personas de entre 18 y 24 años.

Lo elocuente de este gráfico es que muestra que si bien la proporción del acumulado de jóvenes con problemas de inserción social no ha variado mayormente desde 2003, sí ha cambiado su composición: se ha reducido la proporción de jóvenes desocupados (que se encuentran buscando un empleo), y de informales (trabajadores no registrados), al mismo tiempo que ha aumentado la proporción de jóvenes “Ni Ni”, dando cuenta de un problema más bien de corte estructural, de incentivos, o falta de ellos, a la inserción en el mercado laboral.

### Jóvenes entre 18-24 años con Problemas de Inserción social en la Provincia de Córdoba

Sobre el total de jóvenes

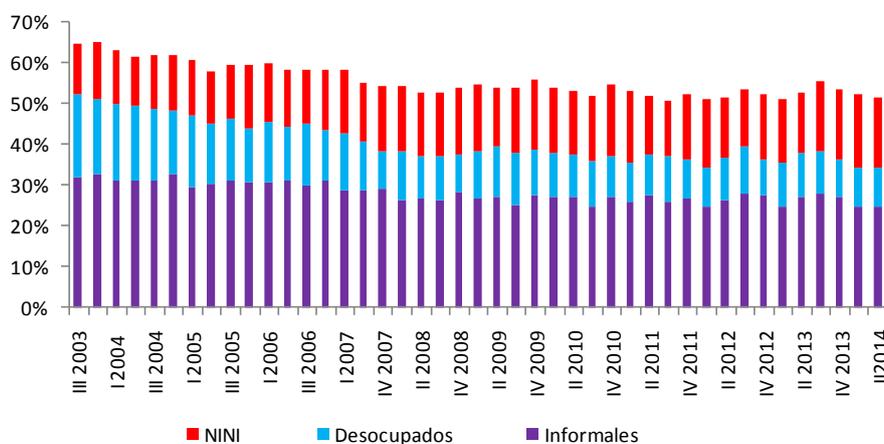


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Finalmente, se muestra el mismo gráfico del acumulado de jóvenes con problemas de inserción social, pero esta vez par el total del país. En este caso la proporción total en alguna de estas tres situaciones planteadas se ha reducido desde 2003, cuando se ubicaba por arriba del 60%, hasta el 51,5% que representan al segundo trimestre de 2014 (unos 2,6 millones de jóvenes). Aunque incluso en esta situación también se observa que se ha producido un aumento de la incidencia de jóvenes “Ni Ni”, mientras se reducía el desempleo y la tasa de informalidad se mantuvo aproximadamente constante.

### Jóvenes entre 18-24 años con Problemas de Inserción social en el total del país

Sobre el total de jóvenes



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

# **Informe Poblacional de la Provincia de Córdoba**

## **Tercer informe trimestral Marzo de 2015**

### **Coordinador:**

Gerardo García Oro

### **Equipo de trabajo:**

Alejandra Marconi

Ana Laura Alonso

Valentina Rossetti

Sofía Picasso

Gustavo Diarte

Francisco Bullano

Lucia Valsagna

Laura Caullo

## **Informe Poblacional de la Provincia de Córdoba**

En el marco del Observatorio Laboral de la Provincia de Córdoba, llevado adelante por la Agencia de Empleo y Formación Profesional, y con el financiamiento del Consejo Federal de Inversiones, se presenta el primer Informe trimestral Poblacional.

Este informe tiene como objetivo estudiar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la población que se encuentra incluida en el mismo, cuáles son las características y la evolución que ha mostrado recientemente. En particular, este informe poblacional se sustenta en una iniciativa de la Agencia de Empleo y Formación Profesional, para el seguimiento de la situación social y de empleo de grupos poblacionales vulnerables, entre los cuales se destaca a los jóvenes en su tránsito de la escuela al mundo del trabajo, a los adultos mayores con problemas de empleo y de inclusión social y a las personas que detentan algún grado de discapacidad; todos grupos vulnerables sobre los cuales está dirigida la mayor parte de la oferta de política pública desarrollada por la Agencia.

Para ello se trabaja principalmente con información obtenida a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada y publicada por INDEC. Si bien en la provincia de Córdoba esta encuesta se efectúa en la Ciudad de Córdoba y Río Cuarto, permite brindar una caracterización aproximada de la población económicamente activa de la provincia. Algo similar ocurre para el total nacional, ya que se trabaja con 31 aglomerados urbanos distribuidos en todo el país.

El informe presenta en primera instancia los indicadores básicos del mercado de trabajo, como tasa de empleo, desempleo, actividad, etc, mientras que a lo largo del documento se irán ampliando detalles sobre las características de la población que conforman cada una de esas tasas (sexo, edad, nivel de calificación).

Adicionalmente, en una segunda parte, se presentan datos referentes específicamente a la situación laboral de los jóvenes, realizando una caracterización similar a la descrita anteriormente, pero restringida este grupo poblacional.

## Contenido

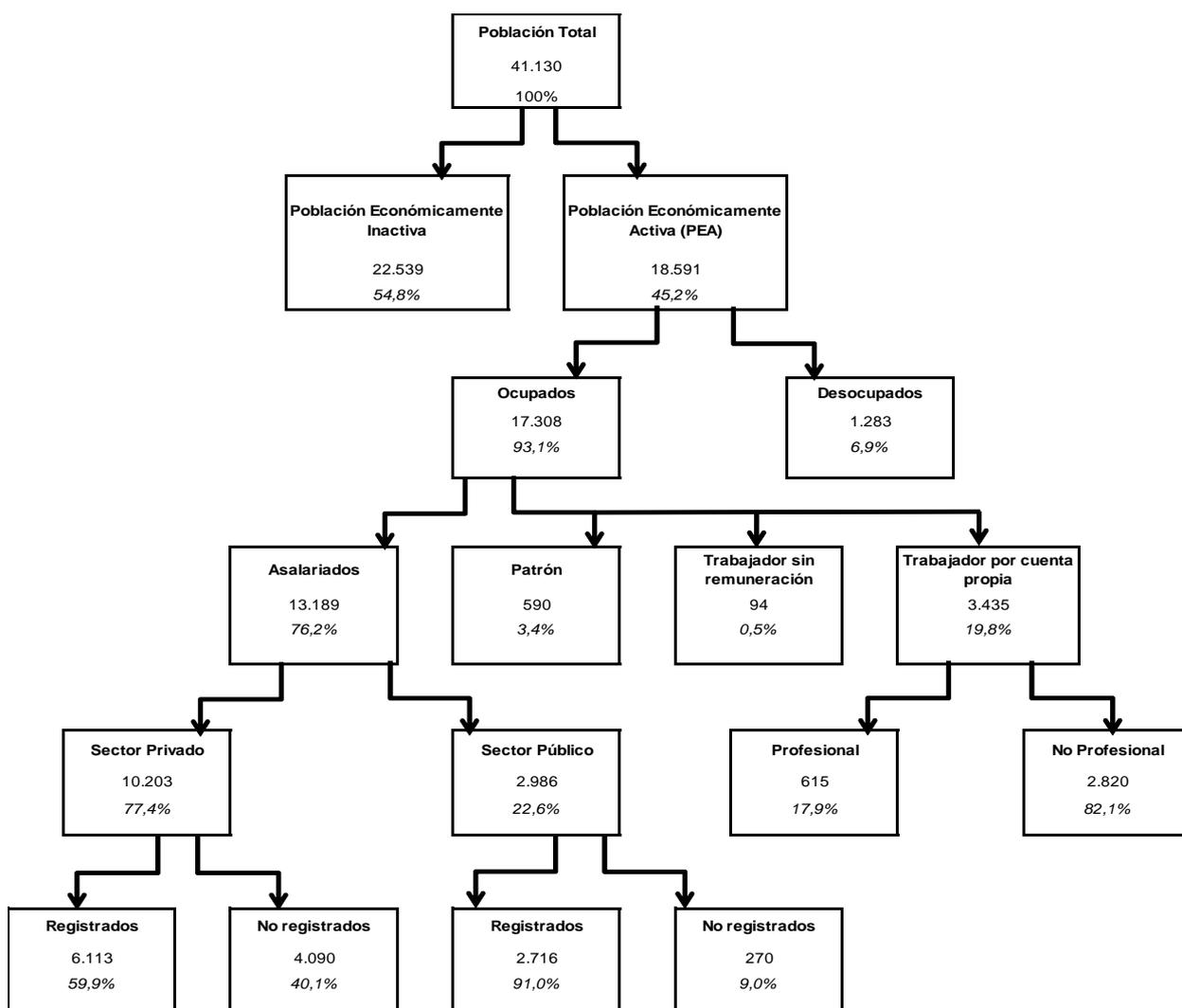
|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | Estructura general del mercado de trabajo.....             | 3  |
| I.  | Indicadores fundamentales .....                            | 6  |
| II. | Indicadores de precariedad laboral en la población ocupada | 22 |
| 2.  | Situación ocupacional de los jóvenes.....                  | 32 |

## **1. Estructura general del mercado de trabajo**

La estructura general del mercado de trabajo de Argentina, se presenta en el siguiente diagrama, que contempla a la población total según su condición laboral. Así podemos ver que, al cuarto trimestre de 2014, aproximadamente el 45% de la población total se incluye dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), dejando fuera a todas aquellas personas que, ya sea por su edad o por elección propia, no se encuentran ocupados ni buscando trabajo.

Así mismo, en el período analizado los desocupados alcanzan el 6,9% de la PEA, mientras que entre quienes se encuentran ocupados, el 76,2% corresponde a trabajadores en relación de dependencia, es decir asalariados, alcanzando los 13,1 millones de trabajadores. El casi 24% restante se reparte entre cuentapropistas, patronos o trabajadores sin remuneración (sólo el 0,5% de los ocupados). Al mismo tiempo, la mayor parte de los asalariados (77,4%) se encuentra empleado en el sector privado, y de estos, el 40,1% no se encuentra registrado como un trabajador formal; mientras tanto, la informalidad en el sector público es de 9%.

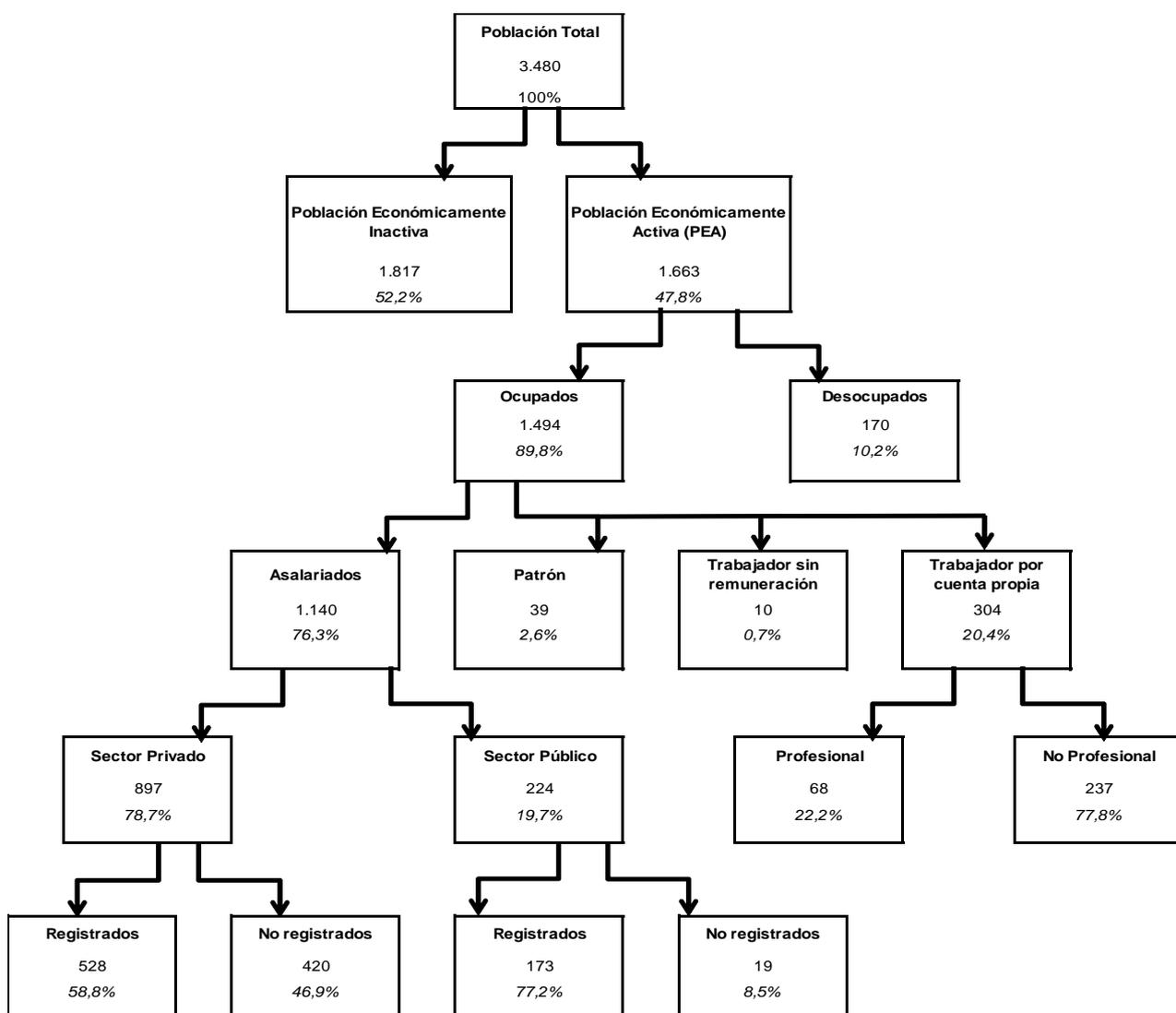
**Situación Ocupacional de la Población – Total del País**  
IV trimestre de 2014 – en miles de personas



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

El diagrama siguiente vuelve a replicar la estructura del mercado de trabajo, pero esta vez para la provincia de Córdoba, basado en los datos provenientes del relevamiento de la EPH realizado en Gran Córdoba y Río Cuarto. Este muestra que para el cuarto trimestre de 2014, el 47,8% de los cordobeses se encontraban entre la población económicamente activa (PEA) lo que representa poco más de 1,6 millones de personas. En el IV trimestre 2014, la tasa de desempleo ascendió a 10,2%, por lo que los desocupados en la provincia eran unas 170 mil personas.

**Situación Ocupacional de la Población – Provincia de Córdoba**  
IV trimestre de 2014 – en miles de personas



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

De los 1,5 millones de cordobeses ocupados, el 76,3% se encuentra trabajando como asalariados, los cuales representan 897 mil empleados en el sector privado y 224 mil en el sector público. De los restantes ocupados, el 20,4% corresponde a trabajadores por cuenta propia, los cuales agrupan a aproximadamente 68 mil profesionales (el 22,2%).

Entre los asalariados privados, la incidencia de la informalidad alcanza el 46,9%, lo que implica alrededor de 420 mil que no se encuentran en un empleo registrado. Mientras tanto, en el sector público la informalidad es del 8,5%.

En esta primera parte del informe, en los apartados siguientes, se realizará una tarea descriptiva en lo que refiere a la población afectada al mercado de trabajo, es decir, la población económicamente activa. En una primera sección se presentan los indicadores fundamentales del mercado de trabajo, caracterizados además sexo, rango etario y nivel educativo de las personas que se encuentran en cada situación presentada. En una segunda sección, un análisis similar se lleva adelante pero respecto a la precariedad laboral existente.

## I. Indicadores fundamentales

Los indicadores fundamentales del mercado de trabajo son aquellos que en un breve resumen permiten dar cuenta de la situación del empleo de la población en su conjunto.

El indicador más utilizado y de mayor difusión es la **tasa de desempleo**, que para el cuarto trimestre de 2014 se alcanzó un 10,2% para el Gran Córdoba, 3pp superior al promedio nacional. Para el caso de Río Cuarto, el otro aglomerado urbano relevado en la provincia de Córdoba, el desempleo ascendió a 6,7%.

**Indicadores fundamentales del mercado de trabajo. IV Trim. 2014**  
En porcentaje respecto a la población económicamente activa (PEA), excepto \*

|                             |                 | Gran<br>Córdoba | Río<br>Cuarto | Total<br>Nacional |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|---------------|-------------------|
| <b>Tasa de actividad</b>    | IV14            | 47,8            | 47,3          | 45,2              |
|                             | IV13            | 49,1            | 47            | 45,6              |
|                             | <b>var. pp.</b> | <b>-1,3</b>     | <b>0,3</b>    | <b>-0,4</b>       |
| <b>Tasa de Empleo</b>       | IV14            | 42,9            | 44,1          | 42,1              |
|                             | IV13            | 44,8            | 43,6          | 42,7              |
|                             | <b>var. pp.</b> | <b>-1,9</b>     | <b>0,5</b>    | <b>-0,6</b>       |
| <b>Tasa de desempleo</b>    | IV14            | 10,2            | 6,7           | 6,9               |
|                             | IV13            | 8,8             | 7,2           | 6,4               |
|                             | <b>var. pp.</b> | <b>1,4</b>      | <b>-0,5</b>   | <b>0,5</b>        |
| <b>Tasa de subocupación</b> | IV14            | 13,7            | 7,5           | 9,1               |
|                             | IV13            | 12,1            | 4             | 7,8               |
|                             | <b>var. pp.</b> | <b>1,6</b>      | <b>3,5</b>    | <b>1,3</b>        |
| <b>Tasa de dif. Lab.</b>    | IV14            | 23,9            | 14,2          | 16                |
|                             | IV13            | 20,9            | 11,2          | 14,2              |
|                             | <b>var. pp.</b> | <b>3</b>        | <b>3</b>      | <b>1,8</b>        |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Sin embargo, existen otros indicadores que ayudan a determinar de una manera más integral la situación del mercado laboral. Un ejemplo de esto es la **tasa de actividad** que nos indica qué porcentaje de la población total es económicamente activa (PEA), es decir que se encuentra trabajando o buscando un trabajo. Para el caso de la provincia de Córdoba este porcentaje alcanza el 47,8% de la población total, superior al promedio del país. Adicionalmente se observa que la misma se redujo en -1,3pp respecto del IV del año previo, mientras que en Rio Cuarto la misma se ha incrementado, en 0,3pp.

La **tasa de empleo**, por su parte, indica qué porcentaje de la PEA cuenta efectivamente con un trabajo, y para la Ciudad de Córdoba y alrededores alcanza el 42,9% al cuarto trimestre de 2014. Si bien se ubica en niveles similares al promedio del país y a Rio Cuarto, para el caso de Córdoba la misma ha caído en -1,9pp respecto al mismo periodo del año anterior, mientras que en Rio Cuarto ha aumentado 0,5pp.

La **tasa de subocupación** hace referencia al porcentaje de la PEA que se encuentra ocupada, pero en un empleo que le demanda menos de 35 horas semanales, y desearían trabajar más. En este caso, la subocupación en Córdoba alcanza el 13,7% para el cuarto trimestre del año 2014, la cual ha aumentado entre los dos periodos considerados (1,6pp), y se ubica por encima de las registradas en Rio Cuarto (7,5%) y en el promedio nacional (9,1%)

Por último, la **tasa de dificultades laborales** fue del 23,4% para el Gran Córdoba, superior al 14,4% y 16% registrado en el aglomerado urbano de Rio Cuarto y en el promedio país respectivamente. Esta tasa sintetiza el porcentaje de la población económicamente activa que enfrenta problemas de inserción en el mercado laboral, es decir es la suma de los desocupados y los subocupados. Por esto último, no es buena noticia que esta tasa se haya incrementado en la provincia durante 2014, en 3pp en la ciudad capital y 3pp en Rio Cuarto.

A continuación se realizará un análisis más detallado de las características que componen la población agrupada en cada una de las tasas fundamentales, comentadas anteriormente, para la Provincia de Córdoba. Para

ello, se analizan los datos de los dos aglomerados urbanos relevados por la EPH en la provincia, Gran Córdoba y Río Cuarto, por lo que los datos mostrados a continuación conforman una representatividad provincial estimada, y los resultados pueden diferir en alguna medida de la situación particular de algunas regiones de Córdoba distintas a las relevadas.

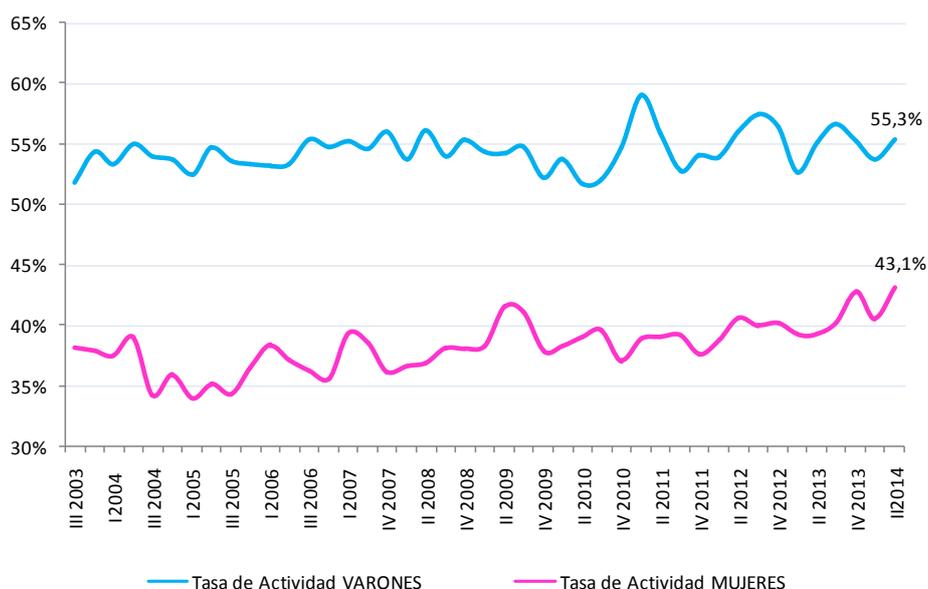
*i- Tasa de actividad – Córdoba*

La tasa de actividad en la provincia de Córdoba ronda el 48%, según los datos mostrados anteriormente. Sin embargo, este número puede ser mayor o menor de acuerdo al grupo poblacional sobre el que se realice el análisis.

Por ello, en primer lugar se muestra la **tasa de actividad según el género** de la persona en cuestión, y lo primero que se observa es que la proporción que participa en la actividad económica es mayor en el caso de los hombres, ubicada en 55,3% para el II trimestre de 2014, frente al 43,1% de las mujeres.

Por otro lado, cabe destacar que la participación femenina se ha incrementado levemente durante 2013 y 2014, ya que en años previos no superaba el 40%.

**Tasa de Actividad entre varones y mujeres – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la población total del grupo respectivo



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se muestra el cuadro que resume el estado de la tasa de actividad por género de la provincia, y la compara con el total nacional. En primer lugar se destaca que la participación femenina es mayor en la provincia de Córdoba, comparado con el 36,4% que se da a nivel nacional, e incluso aumentado 3,8 pp respecto al segundo trimestre de 2013. Respecto a la tasa de actividad masculina, la misma ha decrecido levemente en el último año, nivel país. Sin embargo en la provincia se mantuvo casi sin variación (-1,9 pp y 0.2 pp, respectivamente).

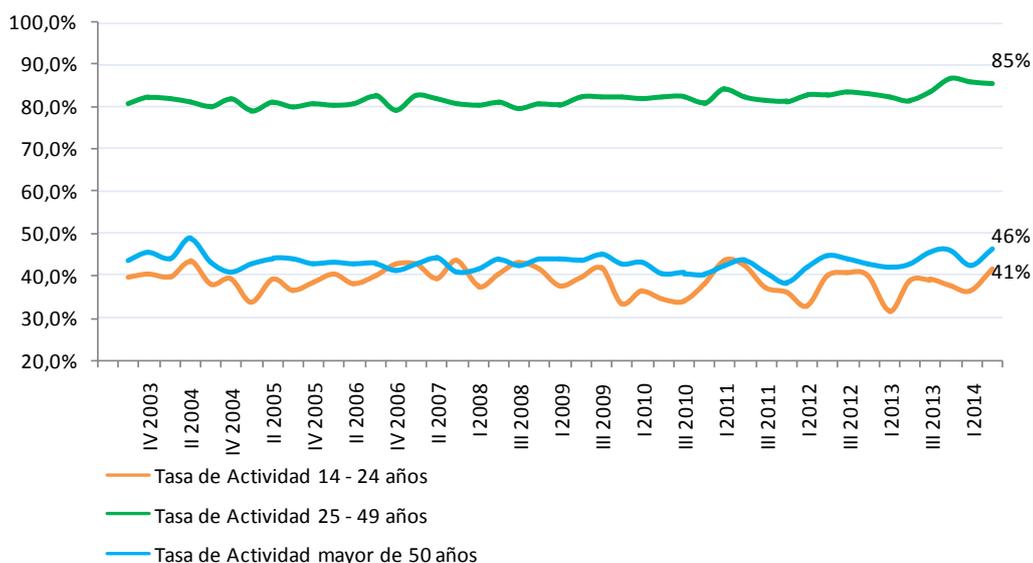
**Tasa de Actividad entre varones y mujeres**  
En % de la población total del grupo respectivo

|                             |       | II14  | II13  | var. pp.     |
|-----------------------------|-------|-------|-------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Varón | 53.5% | 55.4% | <b>-1.9%</b> |
|                             | Mujer | 36.4% | 37.9% | <b>-1.5%</b> |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Varón | 55.3% | 55.2% | <b>0.2%</b>  |
|                             | Mujer | 43.1% | 39.3% | <b>3.8%</b>  |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

En segundo lugar se presentan los datos referidos a la **tasa de actividad por rango etario**. Se observa que el grupo más activo es el que va desde los 25 a los 49 años, con una participación en la actividad económica del 85% en el segundo trimestre de 2014. Mientras tanto, los rangos mayores y menores tienen una menor participación, siendo del 41% entre los jóvenes de 14 a 24 años, y del 46% entre los mayores de 50. Sin embargo, estos resultados no son insólitos, si se tiene en cuenta que el primer grupo se conforma por quienes se encuentran en edad de estudiar, tanto en la escuela secundaria como estudios superiores, mientras que el segundo grupo contiene a aquellas personas que ya se han retirado de la vida laboralmente activa.

**Tasa de Actividad según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la población total del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El cuadro que resume la situación en la provincia y lo compara con el promedio nacional, muestra que al segundo trimestre de 2014 la tasa de actividad de todos los rangos etarios era mayor en Córdoba. En particular, la mayor diferencia se da en el rango intermedio, entre 25 y 50 años, en el que supera los 5 pp, ubicando al promedio nacional en 79,9% de actividad. Además, en el rango mencionado, la participación aumentó respecto al año anterior en 4pp, en el caso de la provincia. Algo similar sucedió en el caso de los mayores de 50 años.

Por otro lado, mientras Córdoba muestra una mejor situación y evolución que el promedio nacional, en el rango de jóvenes de 14 a 24, la tasa de actividad creció en 2,4pp en el último año en la provincia mientras a nivel nacional disminuyó en -3,2pp.

**Tasa de Actividad según Rango Etario**  
En % de la población total del grupo respectivo

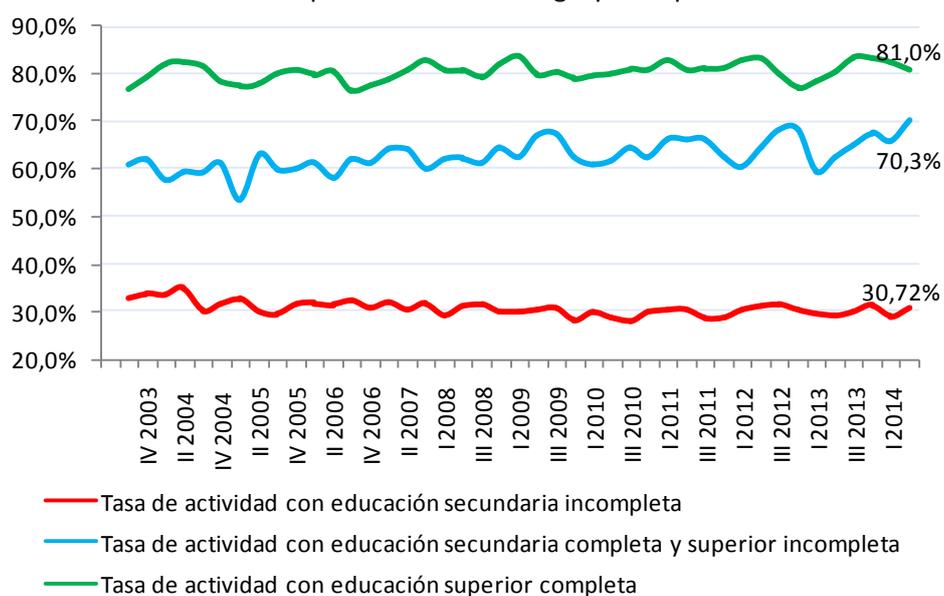
|                      |                           | II14  | II13  | var. pp. |
|----------------------|---------------------------|-------|-------|----------|
| Total Nacional       | <b>Entre 14 - 24 años</b> | 34.5% | 37.7% | -3.2%    |
|                      | <b>Entre 25 - 50 años</b> | 79.9% | 81.2% | -1.2%    |
|                      | <b>Mayor de 50 años</b>   | 45.3% | 45.1% | 0.3%     |
| Provincia de Córdoba | <b>Entre 14 - 24 años</b> | 41.4% | 38.9% | 2.4%     |
|                      | <b>Entre 25 - 50 años</b> | 85.5% | 81.5% | 4.0%     |
|                      | <b>Mayor de 50 años</b>   | 46.3% | 42.7% | 3.6%     |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

En el último análisis en lo que respecta la **tasa de actividad**, se analiza la situación de acuerdo al **nivel educativo** alcanzado por la población. El gráfico siguiente confirma la percepción existente sobre el grado de educación alcanzado y la inserción en el mercado laboral. Así, quienes han concluido con estudios superiores detentan una tasa de actividad del 81,0%, mientras que quienes han alcanzado este grado de estudio pero no los han concluido, participan en un 70,3%, teniendo en cuenta datos del segundo trimestre de 2014.

En el extremo inferior, con una tasa de actividad del 30,7% se encuentran quienes no han finalizado la escuela secundaria, convirtiéndose así en el grupo poblacional más vulnerable, al tener menos posibilidades de acceder al mercado laboral.

**Tasa de Actividad según Nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la población total del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Finalmente, el cuadro resumen muestra una vez más que las tasas de actividad son mayores en la provincia de Córdoba que en el promedio nacional, para los dos primeros casos considerados, aunque sin existir una amplia distancia. Es importante señalar que en la provincia de Córdoba, a diferencia de la Nación, quienes han completado sus estudios superiores presentan un aumento leve en la tasa de actividad entre el segundo trimestre de 2013 y el segundo trimestre de 2014.

**Tasa de Actividad según Nivel Educativo alcanzado**  
En % de la población total del grupo respectivo

|                             | II14                                      | II13  | var. pp. |       |
|-----------------------------|---|-------|----------|-------|
| <b>Total Nacional</b>       | Secundario Incompleto                     | 28.6% | 29.6%    | -1.0% |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 64.8% | 67.0%    | -2.2% |
|                             | Superior Completo                         | 82.2% | 82.6%    | -0.4% |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Secundario Incompleto                     | 30.7% | 29.2%    | 1.6%  |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 70.3% | 62.6%    | 7.7%  |
|                             | Superior Completo                         | 81.0% | 80.6%    | 0.5%  |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

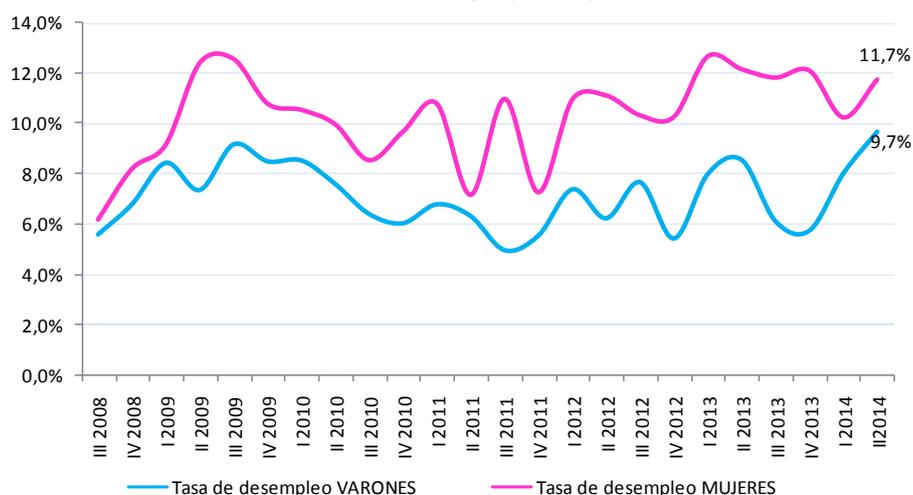
*ii- Tasa de desempleo – Córdoba*

A continuación se analiza la tasa de desempleo existente en la provincia de Córdoba, de acuerdo a las características poblacionales definidas con anterioridad.

La tasa de desempleo en Córdoba se encuentra en torno al 10,6%, pero se observa que esta es mayor para el caso de las mujeres que participan en la población económicamente activa, entre quienes la desocupación alcanza el 11,7% en el segundo trimestre de 2014. Distinto es el caso de la población masculina, entre quienes el desempleo afecta al 9,7%, evidenciando así una brecha existente entre las posibilidades de ocupación entre ambos géneros. Esto sugiere que son las mujeres aquellas que encuentran mayores limitaciones a la hora de insertarse de forma activa en el mercado laboral, representando de esta forma un grupo vulnerable y acentuando el problema de género evidenciado históricamente en las cuestiones relacionadas al desarrollo de mercado laboral femenino. Además, las situaciones de informalidad laboral o trabajo part-time también se acentúan en el caso de las mujeres.

Si además entra en consideración el hecho que la tasa de actividad femenina es menor, se crea una señal de alerta en cuanto a la inserción efectiva de la mujer en el mercado laboral y los riesgos de vulnerabilidad tanto económica como potencialmente social que esto acarrea. Esta situación se asocia, por un lado, con las limitaciones que le imponen las responsabilidades reproductivas y familiares, y por otro, con las condiciones de mercado menos favorables al empleo femenino remunerado. Esto implica una mayor tasa de inactividad entre las mujeres debido a factores de demanda u oferta, tal como se mencionó anteriormente, que afectan directamente su posibilidad de ingresar al mercado laboral. Por esto es que las políticas que alienten a la mayor participación de las mujeres, se vuelven de vital importancia para potenciar el ingreso de los hogares, a través de una fuente adicional.

**Tasa de Desempleo entre varones y mujeres – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En comparación con el promedio nacional, se observa que en Córdoba es mayor la tasa de desocupación entre las mujeres: 8,8% en el promedio del país contra 11,7% en el caso provincial. El último dato ha disminuido respecto al segundo trimestre de 2013, cuando se ubicaba en 12,1%, mientras que al mismo tiempo, en el promedio país, la tasa de desempleo femenina se ha incrementado en 0,4pp. Tal como se mencionó anteriormente, las dificultades que las mujeres encuentran a la hora de desarrollarse en forma activa en el mercado laboral se potencian, ya que debido a la mayor rotación que exhiben las mismas, ya sea por factores culturales o por maternidad, los empleadores tienden a hacer recaer sobre ellas una mayor cantidad de puestos inestables o precarios.

Respecto al desempleo entre el género masculino, las tasas muestran valores similares y no han tenido cambios significativos en el año considerado.

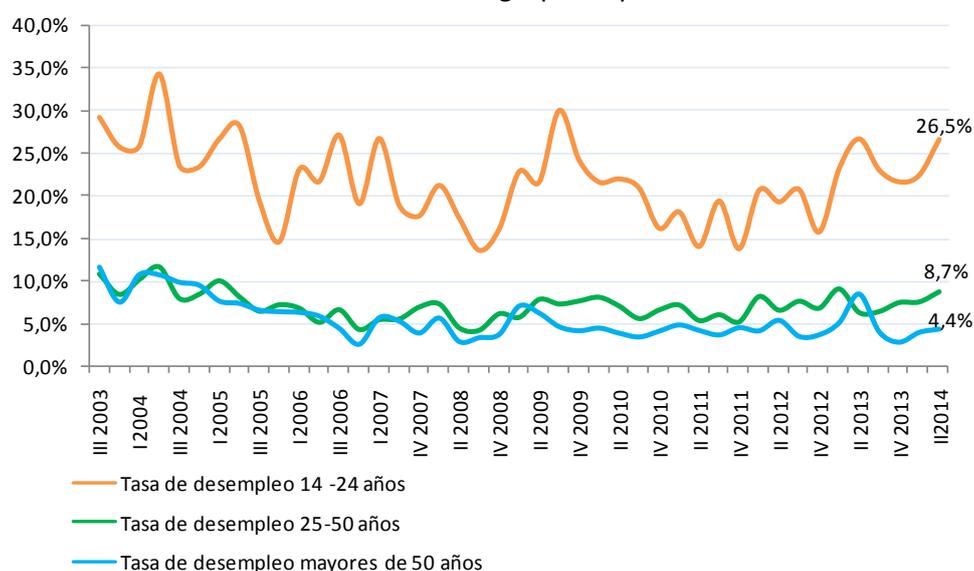
**Tasa de Desempleo entre varones y mujeres**  
En % de la PEA del grupo respectivo

|                             |       | II14  | II13  | var. pp.     |
|-----------------------------|-------|-------|-------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Varón | 6.6%  | 6.4%  | <b>0.2%</b>  |
|                             | Mujer | 8.8%  | 8.4%  | <b>0.4%</b>  |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Varón | 9.7%  | 8.6%  | <b>1.1%</b>  |
|                             | Mujer | 11.7% | 12.1% | <b>-0.4%</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Cuando se analiza la **tasa de desempleo por rango etario** en la provincia, se observa que la misma no difiere en gran medida en los rangos 25-50 y +50, mientras que la tasa de desempleo en el rango 14-24 años ha sido históricamente superior. En el segundo trimestre de 2014, la tasa de desempleo de los mayores de 50 años era el 4,3%, inferior al desempleo correspondiente a aquellos entre 25 y 50 años (8,7%). La mayor tasa de desempleo se observó en el rango etario más joven (14-24), que alcanzó el valor de 26,5% en el segundo trimestre de 2014.

**Tasa de Desempleo según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

En comparación con el promedio nacional se observa que las tasas de desempleo son superiores en el caso de la provincia de Córdoba: +7,7 pp para 14 a 24 años, +2,4 pp para 25 a 50 años, +0,7pp para los mayores de 50 años de edad. Por otro lado, para el rango etario superior a 50 años el desempleo en la provincia ha amentado desde el segundo trimestre de 2013, el aumento del desempleo en ese rango etario fue de 2,4 pp. En cuanto a los jóvenes entre 14 y 25 años, la tasa de desempleo no logró reducirse significativamente en el periodo analizado.

Esto da idea del problema persistente en cuanto a la inserción laboral de los jóvenes, dadas las continuas y crecientes tasas de desempleo entre quienes se encuentran entre los 14 y 25 años. Cabe resaltar las consecuencias

de dicha problemática: por un lado una débil inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes, prolongándose la dependencia de los padres y la carga financiera que esto implica. Por otro lado los jóvenes con inserción laboral precaria o con dificultad en la misma, pasan a formar parte de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social. En vista de lo indicado, no sorprende que ésta situación sea motivo de preocupación tanto para las autoridades públicas como para la sociedad en general, tanto por razones económicas como sociales.

**Tasa de Desempleo según Rango Etario**  
En % de la PEA del grupo respectivo

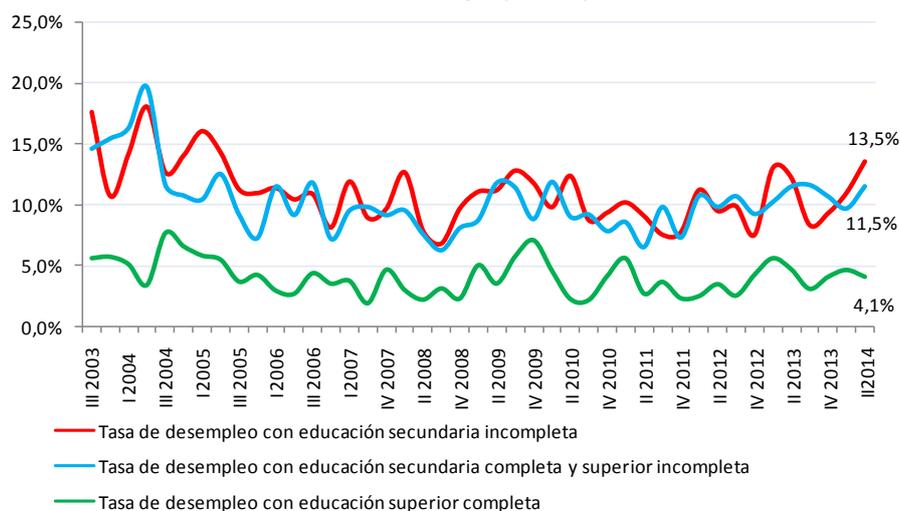
|                             | II14               | II13  | var. pp. |              |
|-----------------------------|--------------------|-------|----------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Entre 14 - 24 años | 18.8% | 19.7%    | <b>-0.9%</b> |
|                             | Entre 25 - 50 años | 6.3%  | 5.5%     | <b>0.8%</b>  |
|                             | Mayor de 50 años   | 3.7%  | 3.7%     | <b>0.0%</b>  |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Entre 14 - 24 años | 26.5% | 26.6%    | <b>-0.1%</b> |
|                             | Entre 25 - 50 años | 8.7%  | 6.3%     | <b>2.4%</b>  |
|                             | Mayor de 50 años   | 4.4%  | 8.5%     | <b>-4.1%</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

En el último análisis de la **tasa de desocupación**, ahora por **nivel educativo**, el nivel más bajo se encuentra entre quienes cuentan con educación superior completa, alcanzando en el segundo trimestre de 2014 el 4,1%.

Aquellas personas que no han finalizado la educación secundaria, o que han alcanzado estudios superiores pero no los han completado, tiene históricamente una tasa de desempleo similar, que en el segundo trimestre de 2014 alcanza el 13,5% y el 11,5%, respectivamente.

**Tasa de Desempleo según Nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El siguiente cuadro, que resume la situación de Córdoba y la compara con el promedio del país, muestra, no solo que la desocupación en los tres niveles educativos es superior para la provincia de Córdoba, sino también que para las personas que no alcanzaron nivel educativo superior completo la desocupación no ha disminuido entre el segundo trimestre de 2013 y el segundo trimestre de 2014.

Los casos más destacables son, por un lado, quienes no han finalizado la escuela secundaria, ya que la tasa de desempleo de este grupo aumentó en Córdoba casi 1,5 pp en el periodo considerado. Por otro, el nivel educativo intermedio cuya tasa de desocupación en la provincia es 3,1 pp superior que en el promedio del país.

**Tasa de Desempleo según Nivel Educativo alcanzado**  
En % de la PEA del grupo respectivo

|                             | II14                                      | II13  | var. pp. |              |
|-----------------------------|---|-------|----------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Secundario Incompleto                     | 8.8%  | 8.3%     | <b>0.5%</b>  |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 8.4%  | 8.1%     | <b>0.4%</b>  |
|                             | Superior Completo                         | 3.3%  | 3.7%     | <b>-0.5%</b> |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Secundario Incompleto                     | 13.5% | 12.2%    | <b>1.3%</b>  |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 11.5% | 11.5%    | <b>0.0%</b>  |
|                             | Superior Completo                         | 4.1%  | 4.7%     | <b>-0.6%</b> |

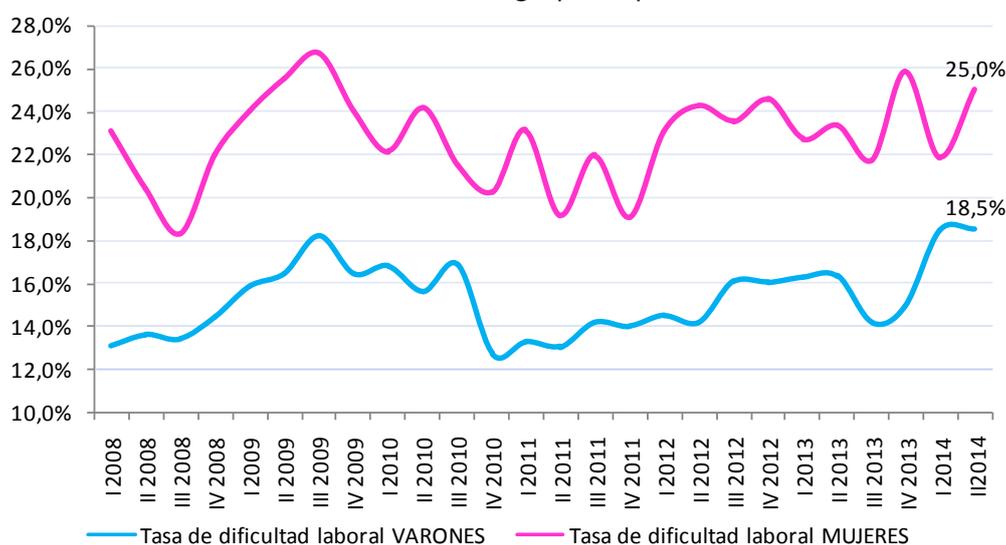
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

### iii- Tasa de dificultades laborales – Córdoba

El último de los indicadores laborales fundamentales que se analiza en detalle es la tasa de dificultades laborales. Como se explicó anteriormente, la misma se construye como la suma entre la tasa de desocupación y de subocupación, englobando así a todas aquellas personas que enfrentan dificultades en la inserción plena al mercado laboral.

Como se observa en el gráfico siguiente, el grupo que más dificultades enfrenta al insertarse al mercado laboral son las mujeres, alcanzando en el segundo trimestre de 2014 una tasa de dificultades del 25,0%, frente a una del 18,5% en el caso de los hombres, en la provincia de Córdoba.

**Tasa de Dificultades laborales entre mujeres y varones – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Frente al promedio nacional, la tasa de dificultades laborales femenina es superior en el caso de la provincia, en más de 4pp, una diferencia para nada despreciable. Incluso esta ha aumentado durante el periodo considerado en 1,7pp mientras que en el caso nacional la misma se incrementó en 0,5.

La mayor tasa de dificultad laboral evidenciada entre las mujeres se explica debido a que las tasas de desempleo femeninas continúan siendo más elevadas que las masculinas. Se ha visto que la población joven es la que se encuentra más afectada por la desocupación y, dentro de ésta, las mujeres son el grupo que registran las tasas más altas. Esta situación resulta

particularmente preocupante dado que, en general, las mujeres jóvenes poseen mayores niveles de educación que los hombres de iguales tramos etarios, lo que sugiere no sólo una situación de inequidad sino de ineficiencia al no aprovechar plenamente las calificaciones de un amplio conjunto de mano de obra,

Al mismo tiempo, las dificultades laborales enfrentadas por los hombres han aumentado en la provincia en 2,2pp y siguen siendo algo superiores que el promedio nacional (18,5% frente a 14,0%).

**Tasa de Dificultades laborales entre varones y mujeres**  
En % de la PEA del grupo respectivo

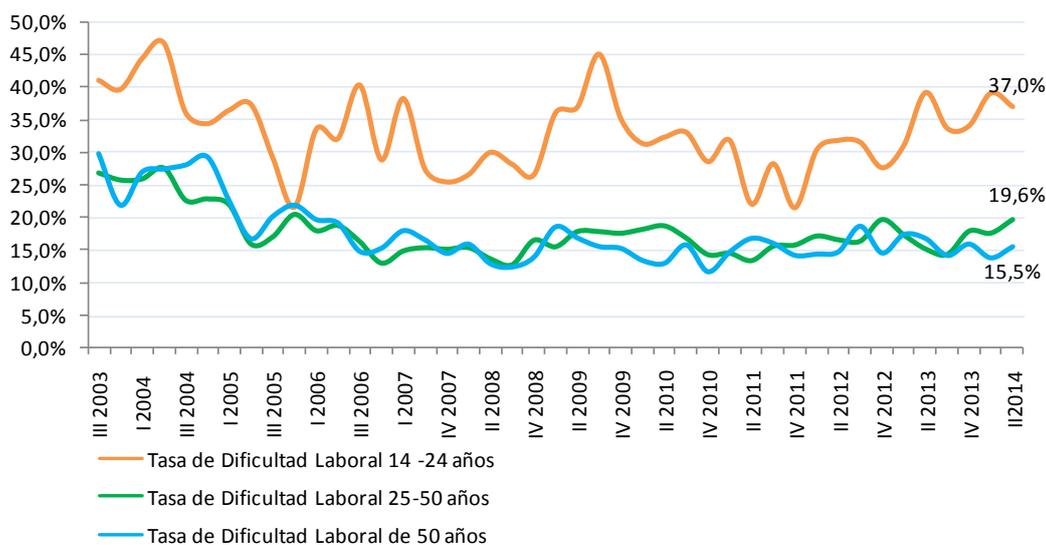
|                             |       | II14  | II13  | var. pp.     |
|-----------------------------|-------|-------|-------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Varón | 14.0% | 14.5% | <b>-0.5%</b> |
|                             | Mujer | 20.8% | 20.3% | <b>0.5%</b>  |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Varón | 18.5% | 16.3% | <b>2.2%</b>  |
|                             | Mujer | 25.0% | 23.4% | <b>1.7%</b>  |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

Si se analizan ahora las **dificultades laborales por rango etario**, se tiene que quienes mayores tasas de este indicador exhiben, son los jóvenes de 14 a 24 años, que para el segundo trimestre de 2014 alcanzó el 37,0%.

Los dos rangos mayores muestran tasas similares a lo largo de los últimos años, mientras que para el último dato disponible la que corresponde a quienes tienen entre 25 y 50 años fue de 19,6%, y la de quienes tienen más de 50 fue de 15,5%.

**Tasa de Dificultades laborales según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En comparación con el promedio del país, las tasas de dificultades laborales exhibidas en los aglomerados de la provincia de Córdoba son superiores, encontrándose la mayor disparidad en el caso de los jóvenes (14-24 años), siendo la de la provincia 7pp mayor, para el segundo trimestre de 2014.

En cuanto a la evolución que la misma ha tenido, se destaca la disminución verificada en Córdoba en el rango de jóvenes, la cual descendió en 2,2pp durante el periodo considerado. En el rango que se exhibió un incremento fue el de 25 a 50 años, en 4,5pp.

**Tasa de Dificultades laborales según Rango Etario**  
En % de la PEA del grupo respectivo

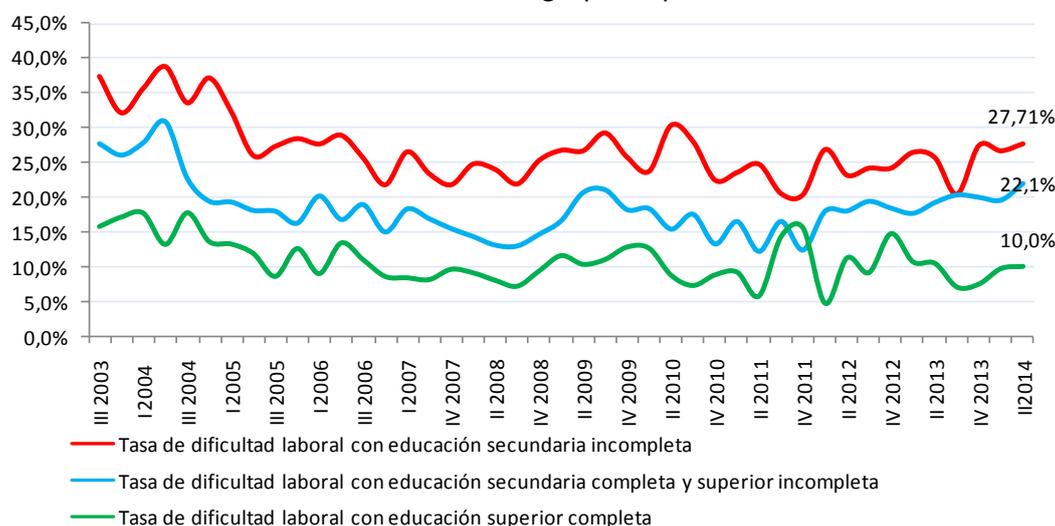
|                             | II14               | II13  | var. pp. |              |
|-----------------------------|--------------------|-------|----------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Entre 14 - 24 años | 30.1% | 32.3%    | <b>-2.2%</b> |
|                             | Entre 25 - 50 años | 15.4% | 15.1%    | <b>0.4%</b>  |
|                             | Mayor de 50 años   | 12.5% | 12.1%    | <b>0.4%</b>  |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Entre 14 - 24 años | 37.0% | 39.2%    | <b>-2.2%</b> |
|                             | Entre 25 - 50 años | 19.6% | 15.0%    | <b>4.5%</b>  |
|                             | Mayor de 50 años   | 15.5% | 16.7%    | <b>-1.3%</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Finalmente, en lo que respecta a las **dificultades laborales de acuerdo al nivel educativo**, el gráfico muestra lo que se intuye a partir de los análisis anteriores, y es que quienes han finalizado un nivel de educación superior son los que menores dificultades afrontan en el mercado laboral, con una tasa del 10% en el segundo trimestre de 2014.

Este valor es sensiblemente menor al que acusan aquellos que no han finalizado la escuela secundaria o que lo han hecho, pero no han completado el nivel superior. En el periodo considerado, la tasa correspondiente a los primeros es de 27,7%, mientras que en el segundo grupo alcanza el 22,1%.

**Tasa de Dificultades laborales según Nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % de la PEA del grupo respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si se analizan los números de la provincia de Córdoba frente al promedio país, se tiene que en este último caso la tasa de dificultades laborales se ha mantenido o disminuido levemente durante el periodo considerado, para los tres niveles educativos. Mientras tanto, en el caso de la provincia, si bien para el caso de quienes cuentan con el nivel superior completo las dificultades laborales se han reducido (-0,4 pp), para los otros dos niveles las mismas han aumentado.

Además, se debe tener en cuenta que para los dos primeros niveles educativos definidos, la tasa de dificultades laborales es superior en Córdoba, respecto al promedio del país, llegando a ser casi 7pp más alta entre quienes cuentan con el nivel secundario incompleto.

**Tasa de Dificultades laborales según Nivel educativo alcanzado**  
En % de la PEA del grupo respectivo

|                             |   | II14  | II13  | var. pp.     |
|-----------------------------|---|-------|-------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | Secundario Incompleto                     | 21.0% | 21.0% | <b>0.0%</b>  |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 16.5% | 16.5% | <b>0.0%</b>  |
|                             | Superior Completo                         | 9.7%  | 10.4% | <b>-0.7%</b> |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Secundario Incompleto                     | 27.7% | 25.7% | <b>2.0%</b>  |
|                             | Secundario completo o superior incompleto | 22.1% | 19.4% | <b>2.7%</b>  |
|                             | Superior Completo                         | 10.0% | 10.5% | <b>-0.4%</b> |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

## **II. Indicadores de precariedad laboral en la población ocupada**

La precariedad e informalidad laboral son indicadores de mayor importancia en el análisis del mercado laboral, principalmente porque muestran que una parte no menor de los puestos de trabajo no se encuentra registrada, y por lo tanto no se reflejan en las estadísticas tradicionales de empleo formal. Por otro lado, esta proporción de trabajadores, tanto precarios como informales, no tiene acceso a los beneficios de un empleo registrado, como aportes jubilatorios, obra social, etc. lo que ubica al empleado en una posición de mayor vulnerabilidad. Además, este tipo de puestos son, en general, los más prescindibles al momento de realizar ajustes laborales.

A nivel nacional, la proporción de trabajadores en condiciones precarias, lo que implica principalmente aquellos trabajadores que son cuentapropistas no profesionales y/o patrones, pero cuya remuneración se encuentra por debajo del promedio general, más los trabajadores asalariados no registrados y a los trabajadores sin salarios, alcanza el 50% del total de ocupados al segundo trimestre de 2014. En el caso de la provincia de Córdoba, esta incidencia alcanza un nivel de 45,7% en el periodo considerado.

La informalidad laboral, por otra parte, que hace referencia a los trabajadores en relación de dependencia que no se encuentran registrados por su empleador, de manera que no se le efectúan los descuentos jubilatorios y

previsionales correspondientes. Si se compara con el total de asalariados, tiene un nivel de incidencia menor que en el caso de la precariedad, alcanzando el 38,5% en el promedio país y el 33,1% en la provincia de Córdoba, ambos datos del segundo trimestre de 2014. Es de destacar el hecho que la informalidad laboral en la provincia se ha reducido en 1,4pp durante el periodo considerado, a diferencia del promedio nacional que solo ha tenido una merma de 0,8 pp.

**Ocupados en puestos precarizados y asalariados no registrados**  
II Trim. 2014

|   |                 | Provincia de<br>Córdoba | Total Nacional |
|---|-----------------|-------------------------|----------------|
| <b>Incidencia de Empleos precarios sobre el total de ocupados</b> | II14            | 45.7%                   | 50.0%          |
|   | II13            | 46.5%                   | 44.3%          |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.8%</b>            | <b>5.6%</b>    |
| <b>Incidencia de Informalidad ente asalariados</b>                | II14            | 33.1%                   | 38.5%          |
|   | II13            | 34.4%                   | 32.4%          |
|   | <b>var. pp.</b> | <b>-1.4%</b>            | <b>6.2%</b>    |

*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se realizara una caracterización de la población ocupada en puestos precarios en la provincia de Córdoba, teniendo en cuenta factores tales como el género, el nivel educativo alcanzado, la edad y los ingresos, tal como se hiciera en la sección anterior.

Esto permitirá tener un panorama más detallado sobre cuáles son los grupos más vulnerables dentro del mercado laboral.

*Caracterización de la población ocupada en puestos precarios*

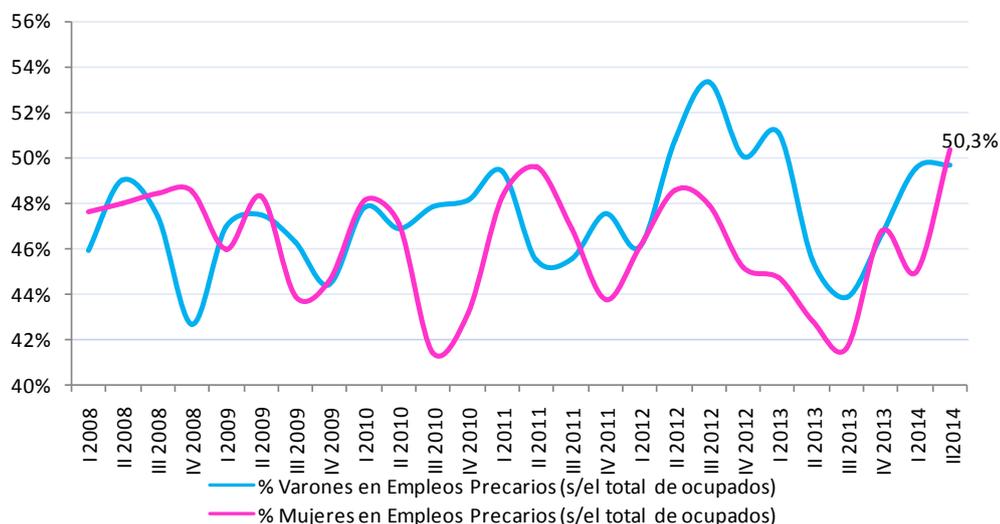
La precariedad de los puestos de trabajo en Córdoba alcanzó en el segundo trimestre de 2014 un 45,7% del total de ocupados. Sin embargo, esta incidencia puede ser mayor o menor de acuerdo al grupo poblacional particular que se analice.

Así, en primer lugar se observa que si bien para el último dato disponible, el segundo trimestre de 2014, la precariedad entre trabajadores hombre y mujeres fue casi idéntica, durante los dos años previos los trabajadores masculinos han sufrido mayor precariedad laboral. Esto probablemente se encuentre relacionado con el tipo de trabajo realizado por ambos, ya que, por ejemplo, las tasas de precariedad e informalidad suelen ser

elevadas en sectores como el de la construcción, oficio exclusivo del género masculino.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios entre varones y mujeres – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si se compara la situación provincial con el promedio nacional, al segundo trimestre de 2014 las tasas de precariedad entre trabajadores son similares, en ambos sexos. Sin embargo, se destaca que a nivel provincial, la precariedad correspondiente a los hombres se ha incrementado en 4,2pp durante el periodo considerado. En el caso de las mujeres la misma ha aumentado en mayor medida ascendiendo 7,5pp, mientras que al mismo tiempo, en el promedio nacional, la precariedad laboral femenina solo se incrementó en 0,2 pp.

### Incidencia de Ocupados en Empleos Precarios entre varones y mujeres

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

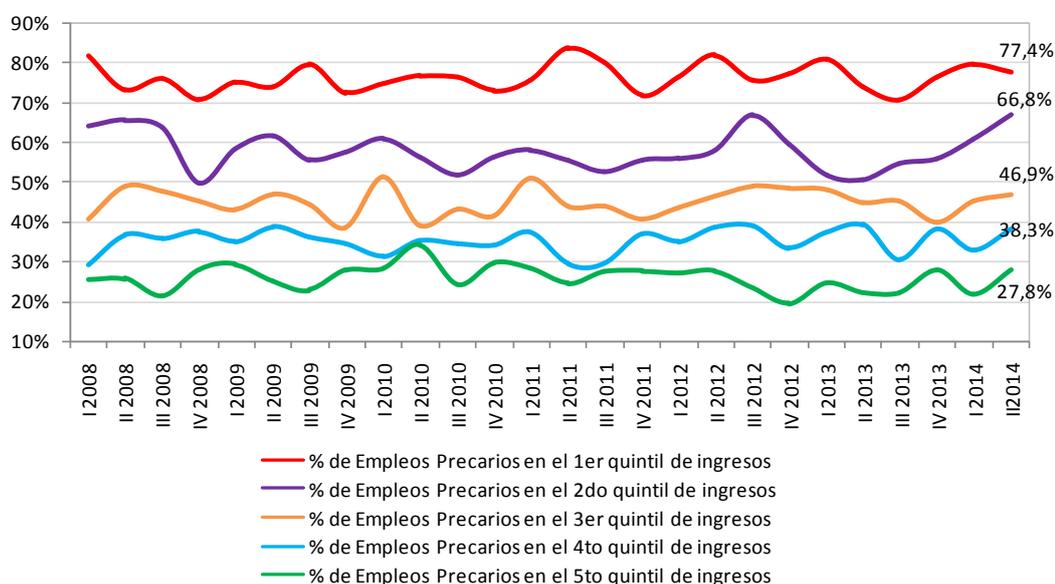
|                             |         | II14  | II13  | var. pp. |
|-----------------------------|---------|-------|-------|----------|
| <b>Total Nacional</b>       | Varones | 45.3% | 46.8% | -1.5%    |
|                             | Mujeres | 46.3% | 46.1% | 0.2%     |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Varones | 49.6% | 45.5% | 4.2%     |
|                             | Mujeres | 50.3% | 42.8% | 7.5%     |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El gráfico siguiente muestra el porcentaje de **empleos precarios de acuerdo al quintil de ingreso familiar** correspondiente. El resultado mostrado es intuitivo, ya que se tiene que el 77,4% de los trabajadores pertenecientes al primer quintil de ingresos (el más bajo) se encuentra en condiciones precarias.

Reduciéndose la precariedad a medida que se avanza en ingresos, el quinto quintil muestra la menor incidencia de precariedad laboral, con un 27,8% entre el total de sus trabajadores.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios según quintil de ingreso per cápita familiar – Gran Córdoba y Río Cuarto**  
En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

A nivel nacional el comportamiento de la precariedad laboral frente a los ingresos familiares resulta similar al explicado anteriormente, donde la incidencia de esta problemática laboral se reduce a medida que aumenta el ingreso. Los valores son similares a los observados a nivel provincial, dándose la mayor discrepancia en lo que respecta al tercer y cuarto quintil. Siendo, todos los quintiles, mayor la incidencia a nivel provincial.

A nivel provincial se observan dos variaciones notables respecto al segundo trimestre de 2013, que es la reducción de 0,9 pp de la precariedad laboral en el cuarto quintil, pero al mismo tiempo el aumento, en una magnitud importante, de la precariedad entre los trabajadores del segundo quintil. Este último dato resulta de importancia ya que aquellas personas que se ubican en

el quintil de ingreso más alto de la distribución son las que generalmente poseen mayores niveles educativos y una mayor experiencia laboral, características que generalmente no se asocian con puestos de trabajo precarios.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios según quintil de ingreso per cápita familiar**  
En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                             | II14                    | II13  | var. pp. |       |
|-----------------------------|-------------------------|-------|----------|-------|
| <b>Total Nacional</b>       | 1er quintil de ingresos | 72.6% | 72.9%    | -0.3% |
|                             | 2do quintil de ingresos | 55.3% | 56.0%    | -0.7% |
|                             | 3er quintil de ingresos | 45.9% | 45.2%    | 0.7%  |
|                             | 4to quintil de ingresos | 34.7% | 36.0%    | -1.3% |
|                             | 5to quintil de ingresos | 23.8% | 24.9%    | -1.2% |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | 1er quintil de ingresos | 77.4% | 74.0%    | 3.4%  |
|                             | 2do quintil de ingresos | 66.8% | 50.5%    | 16.4% |
|                             | 3er quintil de ingresos | 46.9% | 44.8%    | 2.0%  |
|                             | 4to quintil de ingresos | 38.3% | 39.2%    | -0.9% |
|                             | 5to quintil de ingresos | 27.8% | 22.2%    | 5.5%  |

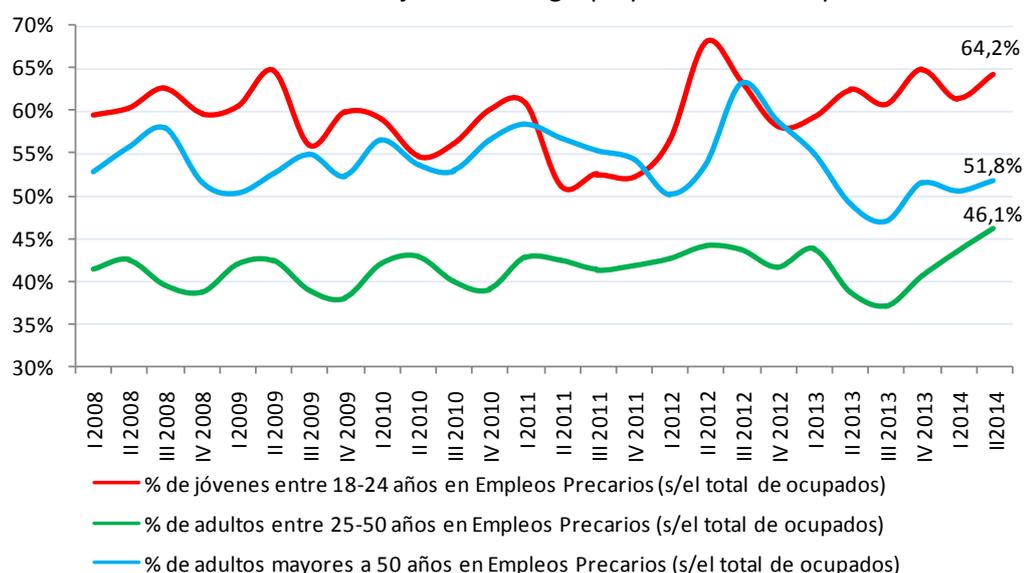
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

En cuanto a la incidencia de **empleos precarios según la edad de los trabajadores**, se observa que los más afectados son los jóvenes entre 18 y 24 años de edad, cuya brecha además se ha ido ampliando en el último año, respecto al porcentaje de empleo precario entre los trabajadores de 25 a 50 años. Así, en el segundo trimestre de 2014 los primeros exhibieron una tasa de precariedad laboral del 64,2%, mientras que en el caso de los segundos, la misma llegó al 51,8%.

Por último, el rango etario menos afectado, pero que igualmente se ubica en un porcentaje alto, es el que agrupa a los trabajadores de más de 50 años de edad y entre quienes la precariedad laboral alcanza el 46,1%.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según Rango etario – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

El siguiente cuadro muestra un resumen de la precariedad laboral por rango etario, en Córdoba y en el total nacional. En primer lugar, se observa que las tasas de precariedad laboral entre trabajadores son similares en las dos jurisdicciones para cada rango etario.

En Córdoba, sin embargo, la incidencia de la precariedad laboral ha aumentado en los tres grupos poblacionales durante el periodo considerado. Mientras que al mismo tiempo, a nivel nacional, la tasa se redujo para los tres grupos.

La prevalencia de empleos precarios entre los jóvenes tiene diversas explicaciones; una de ellas es una posible ruptura entre las expectativas laborales de los jóvenes y la oferta laboral que enfrentan una vez finalizada la educación formal, como así también la falta de correspondencia entre la educación recibida y las competencias requeridas por el sector productivo, situación que se ha acrecentado a partir de la reducción de la oferta de educación técnica. Este factor en particular requiere total atención por parte de los hacedores de políticas públicas, para delinear estrategias que restauren este vínculo en el mediano plazo.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios según Rango Etario**  
En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                             |                   | II14  | II13  | var. pp.     |
|-----------------------------|-------------------|-------|-------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | 18-24 años        | 60.2% | 62.4% | <b>-2.2%</b> |
|                             | 25-50 años        | 41.6% | 42.1% | <b>-0.4%</b> |
|                             | mayores a 50 años | 48.2% | 49.0% | <b>-0.8%</b> |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | 18-24 años        | 64.2% | 62.4% | <b>1.8%</b>  |
|                             | 25-50 años        | 46.1% | 38.8% | <b>7.4%</b>  |
|                             | mayores a 50 años | 51.8% | 49.0% | <b>2.8%</b>  |

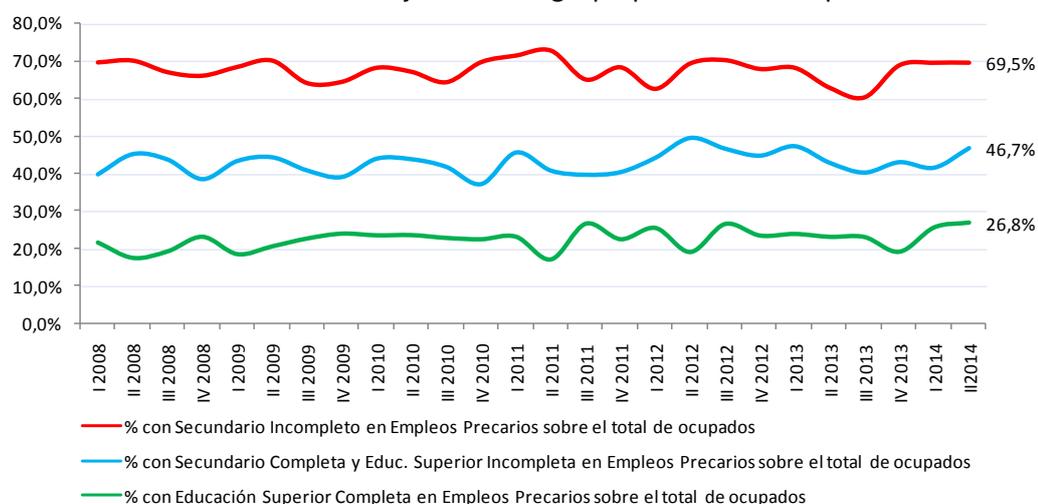
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se muestran los resultados referentes a la **precariedad laboral según el nivel educativo** alcanzado. Una vez más el resultado resulta intuitivo, ya que quienes no han finalizado la escuela secundaria son quienes detentan las mayores tasas de precariedad laboral, alcanzando el 69,5% en el segundo trimestre de 2014. A mayor nivel educativo, menos exposición a puestos de trabajos precarios, ya que quienes han finalizado al escuela secundaria, aunque no el nivel superior enfrentan una precariedad del 46,7% entre la totalidad de trabajadores del segmento.

Finalmente, el grupo que ha finalizado la etapa educativa superior exhibe con un 26,9% precariedad laboral, mostrando en parte los beneficios de avanzar con las etapas educativas superiores. En este sentido, la educación se ha transformado en un elemento necesario a la hora de insertarse de forma activa y formal en mercado laboral, acentuándose aún más dicha necesidad entre los jóvenes y las mujeres.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según nivel educativo – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Si se compara la situación de la provincia de Córdoba frente al promedio nacional, se tiene que la misma muestra una precariedad laboral mayor entre quienes no han finalizado la escuela secundaria, siendo de más de 6pp mayor que a nivel país (63%), en el segundo trimestre de 2014. Además esta cifra ascendió considerablemente si tomamos como referencia el periodo considerado, pasando de 62,7% en el segundo trimestre de 2013 a 69,5% para igual semestre de 2014.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según Nivel Educativo

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                             |   | II14  | II13  | var. pp. |
|-----------------------------|---|-------|-------|----------|
| <b>Total Nacional</b>       | Secundario Incompleto                     | 63.0% | 64.6% | -1.6%    |
|                             | Secundario Completo o Superior Incompleto | 42.6% | 43.3% | -0.7%    |
|                             | Superior Completo                         | 20.6% | 20.6% | 0.1%     |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | Secundario Incompleto                     | 69.5% | 62.7% | 6.8%     |
|                             | Secundario Completo o Superior Incompleto | 46.7% | 42.9% | 3.8%     |
|                             | Superior Completo                         | 26.8% | 23.0% | 3.7%     |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En los otros dos niveles educativos definidos la precariedad también es superior para la provincia, se destaca que la incidencia de la precariedad entre quienes han finalizado la educación superior se incrementó en 3,7pp durante el periodo bajo análisis.

Finalmente, se muestra la incidencia de los trabajadores en **puestos de trabajo precarios, según la situación del Jefe familiar o su cónyuge**. En este caso, se tiene que en los últimos años la mayor incidencia de puestos de trabajo precarios la tenían los jefes o cónyuges pobres sin hijos, rondando el 90%; sin embargo, durante 2013 se produjo una mejora en la situación laboral de este grupo particular. Pero para el segundo trimestre de 2014, la incidencia volvió a ascender hasta el 89,4%.

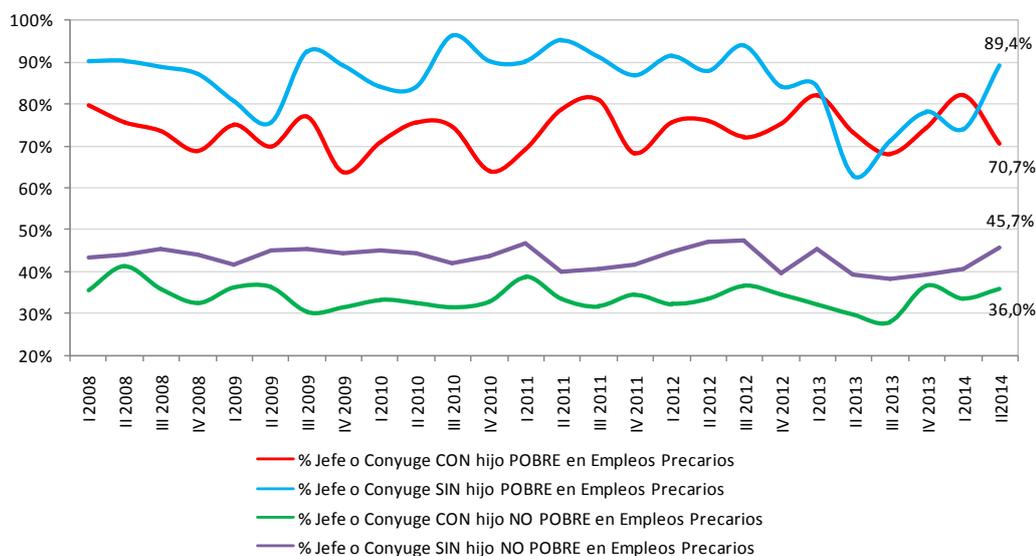
Seguidamente, la incidencia de empleos precarios entre quienes encuadran como pobres, pero que sí tienen hijos, se ha mantenido por debajo de la anterior, alcanzando el 70,7% de los casos en el trimestre analizado.

Entre los jefes o cónyuges encuadrados como pobres y aquellos que no los son, la diferencia de la incidencia en la precariedad laboral ronda los 40pp. De esta forma, aquellos jefes o cónyuges no pobres y con hijos, presentan las menores tasas de incidencia, alcanzando el 36,0% en el segundo trimestre de 2014.

Por último, aquellos no pobres y sin hijos, entre quienes la variable ronda el 45%, muestran en el periodo analizado una incidencia del 45,7% en empleo precarios.

### Incidencia de ocupados en puestos precarios según situación del Jefe o Cónyuge – Gran Córdoba y Río Cuarto

En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

En el cuadro que resume la situación de los aglomerados cordobeses y la compara con el promedio nacional, se puede observar que al segundo trimestre del 2013, las tasas de trabajadores en empleos precarios eran menores en el caso de Córdoba. La excepción a esto era aquella que representa a los trabajadores pobres con hijos, con una incidencia de precariedad de más de 3pp superior a la de nación.

En cuanto a la evolución en el corto plazo, es de destacar el incremento en la precariedad en los tres últimos grupo que ha sucedido en Córdoba, fundamentalmente en lo que respecta la incidencia de puestos precarios entre trabajadores pobres y sin hijos, habiéndose incrementado en 2,4pp durante el periodo bajo análisis.

**Incidencia de ocupados en puestos precarios según situación del Jefe o Cónyuge**  
En % del total de trabajadores del grupo poblacional respectivo

|                             | II14              | II13  | var. pp. |              |
|-----------------------------|-------------------|-------|----------|--------------|
| <b>Total Nacional</b>       | CON hijo POBRE    | 66.8% | 70.2%    | <b>-3.5%</b> |
|                             | SIN hijo POBRE    | 75.7% | 77.1%    | <b>-1.3%</b> |
|                             | CON hijo NO POBRE | 32.5% | 35.0%    | <b>-2.4%</b> |
|                             | SIN hijo NO POBRE | 40.8% | 39.4%    | <b>1.4%</b>  |
| <b>Provincia de Córdoba</b> | CON hijo POBRE    | 70.7% | 73.4%    | <b>-2.6%</b> |
|                             | SIN hijo POBRE    | 89.4% | 62.9%    | <b>26.4%</b> |
|                             | CON hijo NO POBRE | 36.0% | 29.8%    | <b>6.2%</b>  |
|                             | SIN hijo NO POBRE | 45.7% | 39.2%    | <b>6.5%</b>  |

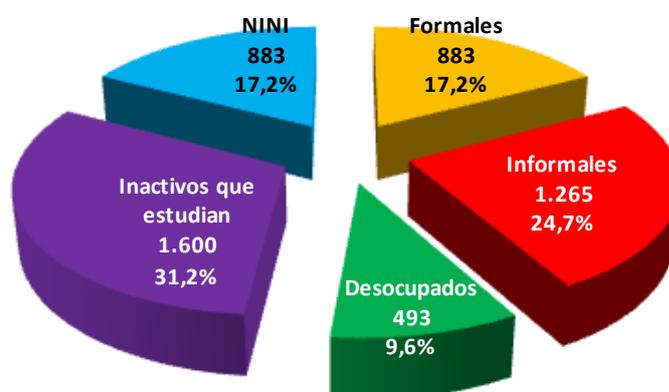
*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

## 2. Situación ocupacional de los jóvenes

En esta segunda parte se analizan las características de la población joven, ubicados entre 14 y 24 años. En primer lugar se exhibe la composición juvenil respecto a la actividad desarrollada (estudio, trabajo, desempleados), para luego caracterizar la población activa respecto a su situación en el mercado laboral. Finalmente, se muestra la evolución de la incidencia de los jóvenes con problemas de inserción social.

Al segundo trimestre de 2014 a nivel nacional, la población juvenil de entre 18 y 24 años se componía principalmente de estudiantes que no buscan trabajo y trabajadores informales; el primer grupo ascendía al 31,2%, lo que representa 1,6 millones de jóvenes, mientras que el segundo agrupa al 24,7% (1,26 millones). El grupo que mayor preocupación genera, los “Ni Ni”, es decir jóvenes que no estudian, ni trabajan ni están buscando un trabajo, sumaban en el trimestre analizado 883 mil jóvenes, lo que implica el 17,2% del total personas del rango 18 a 24 años.

**Composición Nacional del mercado laboral juvenil (18-24 años). II Trim. 2014**  
(en miles y en %)

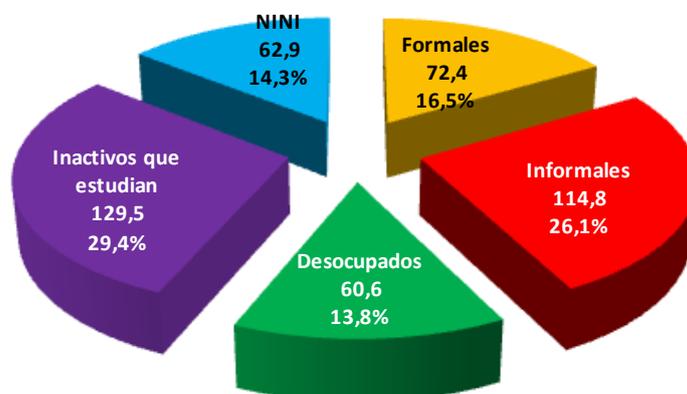


*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

Al mismo tiempo, en la provincia de Córdoba, el 29,4% de los jóvenes en el rango etario considerado eran estudiantes, una proporción algo menor que a nivel nacional, lo que a nivel local implica 159,5 mil jóvenes. Los jóvenes trabajadores sumaban 187,2 mil, de los cuales 114,8 mil (el 26,1% del total) no se encontraban registrados (informales).

Mientras la proporción de desocupados es superior al promedio país, siendo del 13,8% en el segundo trimestre de 2014, los “Ni Ni” representan una proporción menor que a nivel nacional (14,3%) sumando 62,9 mil jóvenes, en Córdoba.

**Composición en la provincia de Córdoba del mercado laboral juvenil (18-24 años). II Trim. 2014**  
(en miles y en %)



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

A continuación se muestra un resumen de la situación del mercado de trabajo en Córdoba y a nivel nacional, en lo que respecta al empleo juvenil, a través de los indicadores fundamentales.

En primer lugar se observa que mientras la **tasa de actividad** de los grupos juveniles definidos ha disminuido en el promedio del país durante del segundo trimestre 2013 y el segundo trimestre 2014, en los aglomerados pertenecientes a la provincia de Córdoba, la misma se ha incrementado, siendo más notorio aumento en el grupo que contiene a los jóvenes entre 18 y 24 años (4,1pp). Así, durante el segundo trimestre de 2014, la tasa de actividad en el promedio país de este grupo ascendía al 51,6%, mientras que en Córdoba era del 53,6%; para el grupo que incluye entre 14 a 24 años, la tasa de actividad fue superior en el caso de Córdoba (38,9%).

La **tasa de empleo**, por otro lado, es mayor a para el nivel provincial para los jóvenes entre 18 y 24 años, alcanzando el 42,5%. Además, es necesario destacar el crecimiento que tuvo la tasa de empleo a nivel nacional en el rango 18 a 24 años de edad para el segundo trimestre 2014, incrementándose 22,8pp. Respecto a igual trimestre del año previo.

Mientras tanto, la **tasa de desempleo**, tanto a nivel provincial como nacional ha disminuido levemente entre 2013 y 2014. Sin embargo, el mayor descenso se ha dado en Córdoba, donde la tasa de desempleo en el grupo de 18 a 24 años se redujo en 2,5pp, hasta ubicarse en 24,5% al segundo trimestre del 2014; la reducción en el caso nacional fue de 0,5pp y se ubica por debajo, en 18,7%.

Mirado desde otro ángulo, la **subocupación** juvenil en la provincia se encuentra por debajo del promedio nacional, siendo del 10,5% en rango 14-24 años y el 10,4% en el 18-24 años, mientras que en el país ambos se ubican en torno al 11,3%. Mientras en Córdoba la subocupación en el rango 14 a 24 años disminuyó durante el periodo bajo análisis en -2,1pp, en el promedio país ambos cayeron poco más de 1pp.

### Situación ocupacional de los jóvenes

(en porcentaje respecto a la población económicamente activa (PEA), excepto \*)

|                                   |                 | Total Nacional |              | Provincia de Córdoba |              |
|-----------------------------------|-----------------|----------------|--------------|----------------------|--------------|
|                                   |                 | 18-24 años     | 14-24 años   | 18-24 años           | 14-24 años   |
| <b>Tasa de Actividad *</b>        | II14            | 51.6%          | 34.5%        | 56.3%                | 41.4%        |
|                                   | II13            | 55.4%          | 37.7%        | 52.2%                | 38.9%        |
|                                   | <b>var. pp.</b> | <b>-3.8%</b>   | <b>-3.2%</b> | <b>4.1%</b>          | <b>2.4%</b>  |
| <b>Tasa de Empleo</b>             | II14            | 41.9%          | 28.0%        | 42.5%                | 30.4%        |
|                                   | II13            | 19.2%          | 30.3%        | 38.2%                | 28.6%        |
|                                   | <b>var. pp.</b> | <b>22.8%</b>   | <b>-2.3%</b> | <b>4.4%</b>          | <b>1.8%</b>  |
| <b>Tasa de Desempleo</b>          | II14            | 18.7%          | 18.8%        | 24.5%                | 26.5%        |
|                                   | II13            | 19.2%          | 19.7%        | 26.9%                | 26.6%        |
|                                   | <b>var. pp.</b> | <b>-0.5%</b>   | <b>-0.9%</b> | <b>-2.5%</b>         | <b>-0.1%</b> |
| <b>Tasa de Subocupación</b>       | II14            | 11.4%          | 11.3%        | 10.4%                | 10.5%        |
|                                   | II13            | 12.7%          | 12.6%        | 11.6%                | 12.6%        |
|                                   | <b>var. pp.</b> | <b>-1.2%</b>   | <b>-1.4%</b> | <b>-1.2%</b>         | <b>-2.1%</b> |
| <b>Tasa de Dificultad Laboral</b> | II14            | 30.1%          | 30.1%        | 34.9%                | 37.0%        |
|                                   | II13            | 31.8%          | 32.3%        | 38.6%                | 39.2%        |
|                                   | <b>var. pp.</b> | <b>-1.7%</b>   | <b>-2.2%</b> | <b>-3.7%</b>         | <b>-2.2%</b> |

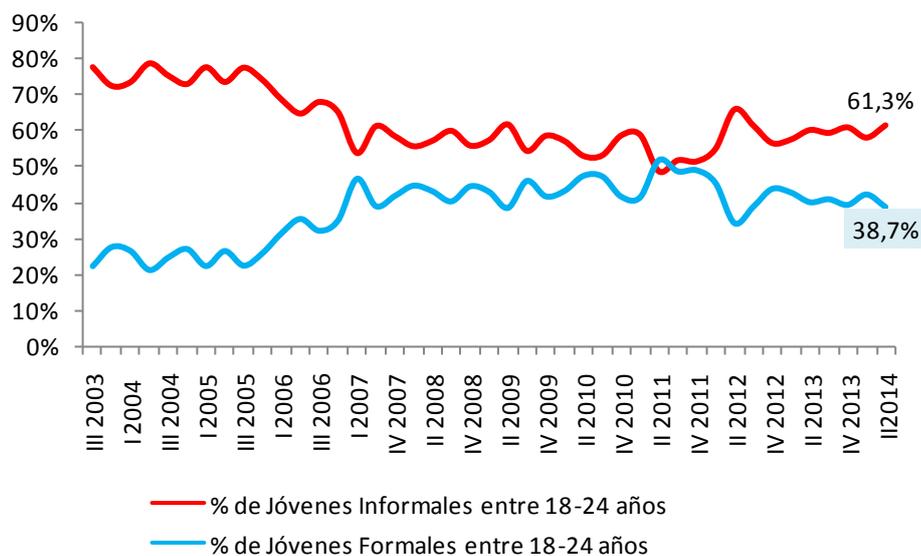
Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Por último, las **dificultades laborales** se también se han reducido en Córdoba entre -3,7pp y -2,2pp según el rango que se tome. Esto las ubica, en el segundo trimestre de 2014, en niveles de descenso superiores a los de nación.

El gráfico siguiente muestra la incidencia de la precariedad laboral entre jóvenes ocupados de la provincia de Córdoba. Si bien se observa que la precariedad ha ido cayendo desde 2003, la misma ha encontrado un piso entre el 50% y el 60% el cual no ha disminuido desde 2006; en el segundo trimestre de 2014 la incidencia de jóvenes trabajadores no registrados sobre el total de ocupados se ubicaba en 61,3%. Como contrapartida, el 38,7% de los jóvenes ocupados se encuentra en un empleo formal, proporción que había ascendido hasta el 50% en 2011.

### Incidencia de la precariedad laboral en jóvenes ocupados entre 18-24 años en la Provincia de Córdoba

Sobre el total de jóvenes asalariados



*Fuente: Elaboración propia en base a EPH*

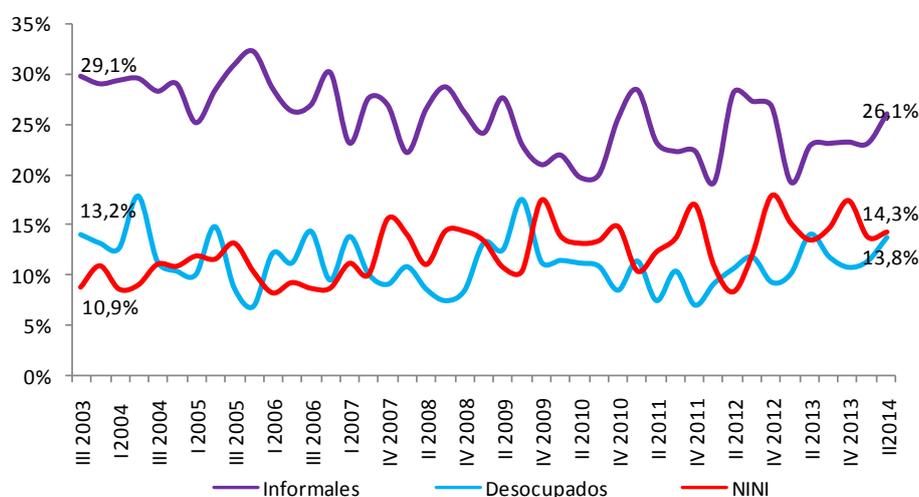
Por su parte, en el promedio país la informalidad entre jóvenes ocupados asciende a 58,9% en segundo trimestre 2014.

Sin embargo, el problema de inserción juvenil es más amplio que la informalidad o precariedad laboral. Para tener una completa dimensión del problema, se incluyen además aquellos desocupados y los “Ni Ni”. Los desocupados se han mantenido en niveles oscilantes pero estables alrededor de un 10%, siendo el 13,8% del total de jóvenes al segundo trimestre de 2014; por otro lado, quienes se encuentran ocupados en un empleo informal representan el 26,1% de los jóvenes de la provincia, con una tendencia levemente decreciente desde el 29% que se alcanzaba el 2003.

Quienes han tenido una escalada en la incidencia entre los jóvenes de 18 a 24 años en la provincia, son los denominados “Ni Ni”. Estos jóvenes que no estudian, ni trabajan ni buscan trabajo, han pasado de representar el 10% de la juventud provincial en 2003, al 14,3%, lo que representan un tema de preocupación por la inserción a futuro que puedan afrontar estos jóvenes, tanto en el mercado laboral como en la sociedad. Al segundo trimestre de 2014 unos 62,9 mil jóvenes de la provincia se encuentran en situación “Ni Ni”.

## Jóvenes entre 18-24 años con Problemas de Inserción social en la Provincia de Córdoba

Sobre el total de jóvenes



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

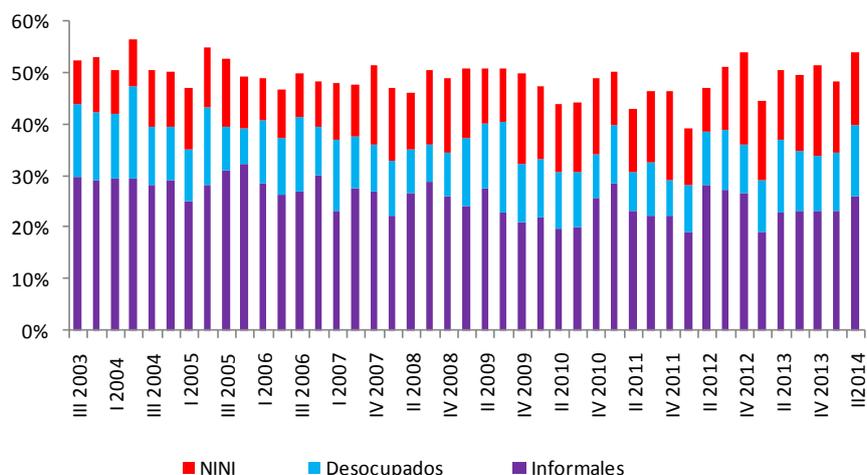
En tanto a nivel nacional, tanto los jóvenes en empleos informales como los desocupados se han reducido durante los últimos 10 años, ubicándose al segundo trimestre del 2014 en 27,1% los primeros y en 9,6% los segundos. Sin embargo la incidencia de los “Ni Ni” ha tenido una evolución similar a la de la provincia de Córdoba, pasando de 12,5% en 2003 a 17,4% en el periodo considerado, lo que representa 883 mil jóvenes.

En el gráfico siguiente se muestra el acumulado de jóvenes con los problemas de inserción social mencionados anteriormente, los cuales comprenden un 54,1% del total de jóvenes, en la provincia de Córdoba, sumando 238,3 mil personas de entre 18 y 24 años.

Lo elocuente de este gráfico es que muestra que si bien la proporción del acumulado de jóvenes con problemas de inserción social no ha variado mayormente desde 2003, sí ha cambiado su composición: se ha reducido la proporción de jóvenes desocupados (que se encuentran buscando un empleo), y de informales (trabajadores no registrados), al mismo tiempo que ha aumentado la proporción de jóvenes “Ni Ni”, dando cuenta de un problema más bien de corte estructural, de incentivos, o falta de ellos, a la inserción en el mercado laboral.

### Jóvenes entre 18-24 años con Problemas de Inserción social en la Provincia de Córdoba

Sobre el total de jóvenes

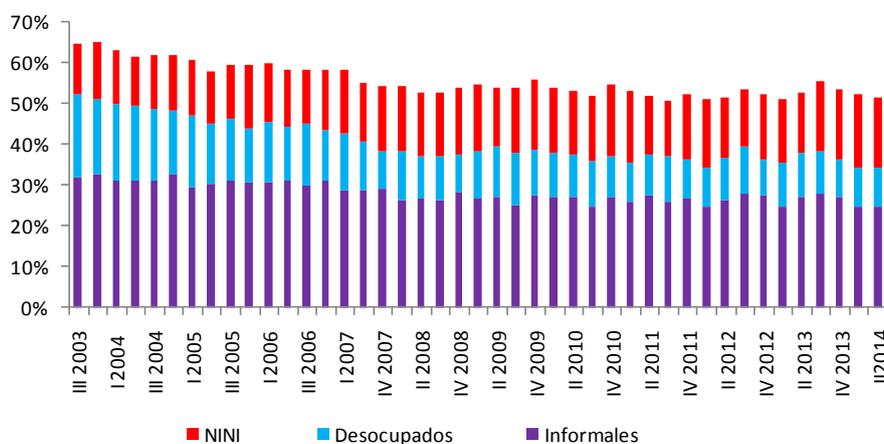


Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Finalmente, se muestra el mismo gráfico del acumulado de jóvenes con problemas de inserción social, pero esta vez par el total del país. En este caso la proporción total en alguna de estas tres situaciones planteadas se ha reducido desde 2003, cuando se ubicaba por arriba del 60%, hasta el 51,5% que representan al segundo trimestre de 2014 (unos 2,6 millones de jóvenes). Aunque incluso en esta situación también se observa que se ha producido un aumento de la incidencia de jóvenes “Ni Ni”, mientras se reducía el desempleo y la tasa de informalidad se mantuvo aproximadamente constante.

### Jóvenes entre 18-24 años con Problemas de Inserción social en el total del país

Sobre el total de jóvenes



Fuente: Elaboración propia en base a EPH