

PROVINCIA DE CÓRDOBA

CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES (CFI)

PROGRAMA DE DESARROLLO PRODUCTIVO SOCIAL

**SINFLAB. SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE MERCADO
LABORAL CORDOBES**

Exp. Nº 15905 07 01

INFORME FINAL

(PARTE 1/2)

JULIO DE 2018

MARIA MARTA SANTILLÁN PIZARRO

MARCELO NAZARENO

MARÍA GABRIELA BRANDAN ZEHNDER

GONZALO ASSUSA

HERNÁN PERIN

INDICE GENERAL

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| RESUMEN EJECUTIVO..... | 2 |
| CAPITULO I Análisis documental de estudios existentes sobre la demanda del mercado laboral de la provincia y la caracterización de la PEA en cuanto a lo que ofrece al mercado del trabajo..... | |
| Introducción | 9 |
| 1.1. La demanda del mercado laboral de la provincia..... | 9 |
| 1.1.1. Instituciones relevadas en relación a producción de datos e indicadores sobre demanda laboral | 10 |
| 1.1.2. Indicadores e índices de Demanda Laboral de la Provincia de Córdoba | 11 |
| 1.1.3. Encuestas sobre Demanda Laboral de la Provincia de Córdoba | 13 |
| 1.2. Caracterización de la PEA en cuanto a lo que ofrece al mercado laboral (Oferta Laboral) | 18 |
| 1.2.1. Instituciones productoras de datos sobre el mercado de trabajo cordobés | 19 |
| 1.2.2. Dimensiones de análisis | 24 |
| 1.2.3. Algunas tendencias en el mercado de trabajo cordobés | 29 |
| CAPITULO II Caracterización de la demanda laboral de la provincia de Córdoba a mediano plazo, en base a fuentes secundarias..... | |
| Introducción | 33 |
| 2.1. La Demanda laboral en Córdoba en base al Índice de Demanda Laboral | 33 |
| 2.2. La Demanda laboral en base al Observatorio Laboral Córdoba | 37 |
| 2.3. La Demanda laboral en base a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)..... | 42 |
| CAPITULO III Caracterización de la oferta laboral: análisis de la población económicamente activa de la provincia de Córdoba | |
| Introducción | 49 |
| 3.1. Elementos metodológicos para la caracterización de la oferta laboral | 49 |
| 3.2. Dinámica de la PEA cordobesa | 50 |

| | |
|---|----|
| 3.2.1. Indicador 1: Tasa de Actividad | 50 |
| 3.2.2. Indicador 2: Tasa de Inactividad | 51 |
| 3.2.3. Indicador 3: Tasa de Empleo | 52 |
| 3.2.4. Indicador 4: Tasa de desocupación abierta..... | 52 |
| 3.2.5. Indicador 5: Tasa de subocupación horaria | 53 |
| 3.2.6. Indicador 6: Tasa de subocupación horaria demandante..... | 54 |
| 3.2.7. Indicador 7: Tasa de sobreocupación | 55 |
| 3.3. Estructura de la PEA cordobesa..... | 55 |
| 3.3.1. Indicador 9: Estructura jerarquía laboral | 55 |
| 3.3.2. Indicador 10: Estructura de tecnología laboral | 57 |
| 3.3.3. Indicador 11: Estructura de calificación laboral | 57 |
| 3.4. Precariedad del mercado laboral cordobés | 58 |
| 3.4.1. Indicador 13: Tasa de informalidad laboral | 58 |
| 3.4.2. Indicador 14: Tasa de sindicalización..... | 60 |
| 3.4.3. Indicador 15: Tasa de asalariados con antigüedad laboral | 60 |
| 3.4.4. Indicador 16: Tasa de asalariados en grandes establecimientos | 61 |
| 3.4.5. Indicador 17: Tasa de empleo privado | 62 |
| 3.4.6. Indicador 18: Promedio de ingresos laborales | 62 |
| 3.4.7. Indicador 19: Proporción de ingresos laborales sobre ingresos totales | 63 |
| 3.4.8. Indicador 20: Tasa de precariedad laboral por ingresos | 64 |
| 3.4.9. Indicador 21: Tasa de tercerización | 64 |
| 3.4.10. Indicador 22: Tasa de precariedad laboral global | 65 |
| 3.4.11. Indicador 23: Tasa de pobreza entre ocupados | 65 |
| 3.4.12. Indicador 24: Tasa de ocupados ausentes..... | 66 |
| 3.4.13. Indicador 25: Promedio de días de ausencia en el mes por trabajador ausente | 66 |

| | |
|---|----|
| CAPITULO IV Análisis de intersecciones, áreas de vacancia y potencialidades de la oferta y demanda laboral en Córdoba | 67 |
|---|----|

| | |
|--------------------|----|
| Introducción | 67 |
|--------------------|----|

| | |
|---|----|
| 4.1. Las dimensiones de análisis: diferentes tipos de políticas de empleo, desequilibrios e intersecciones y vacancias de información | 67 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| 4.2. Intersecciones y brechas entre demanda y oferta laboral en Córdoba. Consideraciones preliminares según datos disponibles | 70 |
| 4.2.1. Emparejamiento entre oferta y demanda | 70 |
| 4.2.2. Cantidad y calidad de la demanda laboral | 72 |

CAPITULO V Las pruebas piloto. La etapa de diseño e implementación de las encuestas de oferta laboral, de demanda laboral y entrevistas a actores clave. 73

| | |
|---|----|
| Introducción | 73 |
| 5.1. La etapa del Diseño..... | 73 |
| 5.1.1. La Encuesta de Oferta Laboral | 73 |
| 5.1.2. La Encuesta de Demanda Laboral..... | 74 |
| 5.1.3. Las Entrevistas a Actores Clave | 76 |
| 5.1.4. Planificación y ejecución del Trabajo de Campo. Encuestas y Entrevistas..... | 77 |
| 5.2. La etapa de Implementación. Observaciones generales sobre organización y ejecución del trabajo de campo..... | 79 |
| 5.2.1. Observaciones sobre la Encuesta de Demanda Laboral | 79 |
| 5.2.2. Observaciones sobre la Encuesta de Oferta Laboral..... | 80 |
| 5.2.3. Observaciones sobre la Entrevistas a Actores Clave..... | 81 |

CAPITULO VI Propuesta preliminar de estructura del Sistema de Información Laboral . 84

| | |
|--|----|
| Introducción | 84 |
| 6.1. Reconstrucción de los principales hallazgos | 85 |
| 6.1.1. En cuanto a la disponibilidad de información laboral en la Provincia de Córdoba | 85 |
| 6.1.2. En cuanto a las problemáticas del mercado laboral cordobés detectadas..... | 87 |
| 6.2. La propuesta del Sistema de Información Laboral Córdoba..... | 89 |
| 6.2.1. Características de la información disponible en el Sistema de Información Provincial..... | 89 |
| 6.2.2. Objetivo del Sistema de Información Laboral Provincial | 89 |
| 6.2.3. Funciones del Sistema de Información Laboral Provincial | 89 |
| 6.2.4. Estructura del Sistema de Información Laboral Córdoba..... | 90 |
| 6.2.4. Fuentes y técnicas de recolección de datos..... | 94 |

| | |
|--------------------|----|
| CONCLUSIONES | 96 |
|--------------------|----|

| | |
|-------------------|----|
| BIBLIOGRAFIA..... | 98 |
|-------------------|----|

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| TABLA 1. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS | 1 |
| TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS SEGÚN NIVELES DE ROTACIÓN POR ÁREAS ESPECIFICADAS | 37 |
| TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS SEGÚN NIVELES DE ROTACIÓN DEL PERSONAL JOVEN RESPECTO DEL PERSONAL ADULTO POR ÁREAS ESPECIFICADAS | 37 |
| TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN MOTIVOS DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL JOVEN | 38 |
| TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN ENCARGADOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL | 38 |
| TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN MEDIOS DE BÚSQUEDA DE PERSONAL EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN/COMERCIALIZACIÓN Y PRODUCCIÓN | 39 |
| TABLA 7. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN EL TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE LA ÚLTIMA CONTRATACIÓN DE PERSONAL | 39 |
| TABLA 8. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN PERIODICIDAD DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES | 40 |
| TABLA 9. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN PROPORCIÓN DE CONTRATACIONES TEMPORALES | 40 |
| TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN PRINCIPAL MOTIVO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE PERSONAL | 40 |
| TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN NIVELES DE DIFICULTAD PARA CUBRIR VACANTES DE PERSONAL POR TIPO DE PUESTO | 41 |
| TABLA 12. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN LA PRINCIPAL DEFICIENCIA IDENTIFICADA ENTRE LOS POSTULANTES A CUBRIR PUESTOS VACANTES | 42 |
| TABLA 13. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN SUBCONTRATACIÓN DE TAREAS | 42 |
| TABLA 14. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES. | 43 |
| TABLA 15. INDICADORES LABORALES POR SECTOR, RAMA DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LAS EMPRESAS | 43 |
| TABLA 16. COMPOSICIÓN DE LA DOTACIÓN SEGÚN MODALIDAD CONTRACTUAL, CALIFICACIÓN DE LA TAREA Y SEXO (EN PORCENTAJE). | 45 |
| TABLA 17. DEMANDA MENSUAL LABORAL Y COBERTURA DE PUESTOS (EN PORCENTAJE). | 46 |
| TABLA 18. EXPECTATIVAS EMPRESARIAS Y PUESTOS VACANTES (EN PORCENTAJE). | 48 |
| TABLA 19. ANÁLISIS COMPARADO DE ENCUESTAS RELEVADAS | 75 |
| TABLA 20. ORGANIZACIÓN DE DIMENSIONES, SUB-DIMENSIONES Y PREGUNTAS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA LABORAL | 76 |
| TABLA 21. ORGANIZACIÓN DE DIMENSIONES Y SUB-DIMENSIONES DE LA GUÍA DE ENTREVISTAS A ACTORES CLAVE | 77 |
| TABLA 22. PRUEBA PILOTO DE LA ENCUESTA POBLACIONAL. DISTRIBUCIÓN DE CASOS ENCUESTADOS. | 78 |
| TABLA 23. PRUEBA PILOTO DE LA ENCUESTA DE DEMANDA LABORAL. DISTRIBUCIÓN DE CASOS ENCUESTADOS. | 78 |
| TABLA 24. PRUEBA PILOTO DE LA ENTREVISTA A ACTORES CLAVE. DISTRIBUCIÓN DE CASOS ENTREVISTADOS. | 79 |
| TABLA 25. INDICADORES PROPUESTOS PARA EL SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE MERCADO LABORAL CORDOBÉS (SINFLAB)* | 92 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| GRÁFICO 1. . ÍNDICE DE DEMANDA LABORAL 2000-2017 | 34 |
| GRÁFICO 2. VARIACIONES INTERANUALES ÍNDICE DE DEMANDA LABORAL (IDL) Y ESTIMADOR MENSUAL INDUSTRIAL (EMI)..... | 35 |
| GRÁFICO 3. ÍNDICES DE DEMANDA LABORAL SEGÚN CALIFICACIÓN..... | 36 |
| GRÁFICO 4. ÍNDICES DE DEMANDA LABORAL SECTORIAL | 36 |

INTRODUCCIÓN

El presente documento refiere al informe final del primer año de ejecución del proyecto de estudio “SinfLab: Sistema de Información sobre el Mercado Laboral Cordobés” que propone, como objetivo general, poner en marcha un sistema de información sobre el mercado laboral en Córdoba (SinfLab) que ofrezca información precisa, sistemática y oportuna con capacidad para informar políticas tendientes dinamizar el mercado de trabajo cordobés.

Luego el diseño de los instrumentos de recolección de información, encuestas exploratorias, pruebas piloto y la puesta a punto de los cuestionarios definitivos, que se aplicarán en versión definitiva en el segundo año.

Tal como figura en el contrato de trabajo, se propuso realizar las actividades que se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1. Descripción de las actividades propuestas

| | Actividad |
|----------|---|
| 1 | Análisis documental de estudios existentes sobre la demanda del mercado laboral de la provincia y la caracterización de la PEA en cuanto a lo que ofrece al mercado del trabajo. |
| 2 | Caracterización de la demanda laboral de la provincia de Córdoba a mediano plazo, en base a fuentes secundarias. |
| 3 | Caracterización de la oferta laboral: análisis de los diferentes segmentos de la PEA provincial en función de variables como estabilidad, acceso al trabajo formal de calidad y/o (re) inserción en el mercado laboral, entre otros, en base a fuentes secundarias. |
| 4 | Análisis de intersecciones, áreas de vacancia y potencialidades de la oferta y demanda laboral en Córdoba. |
| 5 | Pruebas piloto de: i) encuesta poblacional, ii) entrevistas a empleadores y iii) otros actores clave y encuesta a empleadores. |
| 6 | Propuesta preliminar de estructura del Sistema de Información Laboral. |
| 7 | (Redacción de informes y estructura del sistema de información (Sinflab)) |

En informes parciales anteriores se fueron reportando los avances en cada una de las actividades. El presente informe incorpora el recorrido completo de investigación del primer año de implementación del proyecto, de manera que cada una de estas actividades se desarrolla en un capítulo particular del presente documento.

A continuación se presenta un resumen ejecutivo, organizado por capítulo, que sintetiza las principales actividades, discusiones, decisiones adoptadas y conclusiones arribadas, las que permitieron avanzar en la propuesta preliminar de estructura del Sistema de Información Laboral, tema que se aborda en el último capítulo.

RESUMEN EJECUTIVO

En el **Capítulo I**, *Análisis documental de estudios existentes sobre la demanda del mercado laboral de la provincia y la caracterización de la PEA en cuanto a lo que ofrece al mercado del trabajo*, se plantean los antecedentes sobre la demanda del mercado laboral y sobre la caracterización de la PEA en cuanto a lo que ofrece al mercado laboral.

En el caso de la demanda laboral, el análisis de los antecedentes arrojó escasos resultados. Las características y la evolución de la demanda laboral en la provincia de Córdoba han sido abordadas a través de índices e indicadores y de encuestas.

a. En cuanto a índices e indicadores:

- El Índice de Demanda Laboral de Córdoba (CPCE), que permite tener un panorama de diferentes características y aspectos relevantes de su dinámica. No obstante, adolece de una serie de limitaciones:
 - la fuente de datos (avisos clasificados de diario local) ha quedado desactualizada debido a los nuevos medios de comunicación.
 - no realiza desagregaciones según diferentes criterios como tamaño de empresa, rama de producción, características de la mano de obra requerida, entre otras.
 - no brinda información respecto a la demanda insatisfecha.
- Los Indicadores de Demanda Laboral del MTEySS en base al SIPA, el principal es el indicador de cambio neto en el empleo. La desventaja es que sólo se calcula a nivel nacional. No es posible desagregar a nivel de provincias.

b. En cuanto a las encuestas, dos de ellas aportan datos para Córdoba:

- El Observatorio Laboral Córdoba, elaborado por el Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana para la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Gobierno de la Provincia de Córdoba.
- La Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina.

Otras encuestas contribuyen con dimensiones y variables de análisis, tipos de preguntas, etc. que pueden ser considerados al momento de tener que elaborar un instrumento propio de relevamiento de información sobre Córdoba:

- La Encuesta sobre Demanda Laboral Insatisfecha en la Argentina del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- El Estudio sobre Capacidades Laborales en la Argentina de Instituto Nacional de Educación Tecnológica.

Como se puede apreciar, si bien existen algunas coincidencias en materia de subcategorías de análisis entre las encuestas, no todas relevan el mismo tipo de datos sobre el empleo y la demanda laboral.

En cuanto a la oferta laboral, la producción de datos es diversa y se encuentra dispersa entre distintas fuentes en el ámbito nacional y provincial. Las dimensiones de análisis se pueden sintetizar de la siguiente manera:

- Dinámica de la PEA, es la dimensión que más ha sido trabajada y difundida.
- La estructura del empleo, que incluye dimensiones como calificación, jerarquía tecnológica, carácter ocupacional, rama de actividad, entre otras.
- La calidad del empleo, que ha sido abordada principalmente desde la informalidad laboral, lo que ha tenido diversas críticas. Por este motivo distintas organizaciones han propuesto otras dimensiones e indicadores, que refieren a condiciones de precariedad laboral, empleo tercerizado, acceso a la sindicalización, entre otras.

Es importante destacar que la mayoría de la producción de datos se nutre de los organismos estadísticos nacionales con lo cual, estas primeras aproximaciones para identificar aspectos a profundizar o explorar en orden a fortalecer un sistema de información provincial, comparte los desafíos a nivel nacional.

- ✓ En cuanto a los abordajes respecto del mercado laboral, se identifica una prevalencia de producción de datos que se orientan a reconstruir su dinámica y funcionamiento general, soslayando un análisis profundo en relación a su estructura interna. Entendemos que de orientar los esfuerzos de interpretación en estos términos se lograría generar lecturas más complejas sobre la oferta laboral vinculándola, por ejemplo, con la configuración de la desigualdad y la identificación de grupos y poblaciones vulnerables.
- ✓ En relación a la estructura del empleo, los indicadores permiten caracterizar la población ocupada en función de su composición interna en lo relativo a su formación, a la complejidad técnica de las tareas realizadas, a su condición y jerarquía, y el ámbito laboral en el que se desempeñan los ocupados, etc. Estos indicadores permitirían generar análisis descriptivos con diferentes niveles de desagregación, lo que facilitaría a su vez diferenciar, con mayor precisión, dinámicas particulares en distintos sectores de la economía. A pesar de estas ventajas, esta dimensión tiene bajo nivel de divulgación periódica en las estadísticas oficiales del empleo.

Los indicadores que miden la calidad del empleo son los menos desarrollados y los producidos de manera más dispersa y heterogénea entre diferentes fuentes. Asimismo, resultan altamente debatidos. Profundizar en la sistematización de esta información así como también avanzar en una propuesta de abordaje multidimensional para el relevamiento de estos datos es un desafío que permitirá poner en evidencia un aspecto central del funcionamiento del mercado laboral cordobés.

En el **Capítulo II**, *Caracterización de la demanda laboral de la provincia de Córdoba a mediano plazo, en base a fuentes secundarias*, se parte de la advertencia de que

no se tuvo acceso a los microdatos de las fuentes secundarias, de manera que no fue factible procesarlos para su análisis. Solamente fue posible acceder a las tablas publicadas por los organismos productores de cada uno de los relevamientos. En este sentido, el trabajo realizado se centró en el análisis de las tablas publicadas del Índice de Demanda Laboral (IDL) y luego los resultados de las encuestas (Observatorio Laboral Córdoba y Encuesta de Indicadores Laborales).

En cuanto al comportamiento de la demanda, la tendencia del IDL en Córdoba es decreciente desde inicio de 2007, lo que marca una evolución preocupante respecto de la demanda laboral en el largo plazo para la provincia. Esto evidencia las dificultades de la economía de la provincia para mantener el nivel de actividad con la consiguiente repercusión directa en términos de la escasa generación de empleo.

En el mediano y corto plazo, luego de ocho periodos consecutivos de incrementos interanuales (Marzo a Octubre de 2015) el IDL revirtió la dirección observándose diecinueve meses de caída, siendo Junio de 2017 el primer mes de aumento interanual luego de esa contracción. Si bien se trata de un dato positivo, debe tenerse en cuenta que con anterioridad se registraron algunos períodos con tasas de variación positivas (Agosto – Diciembre 2013 y Mayo – Junio 2014), pero que las mismas no lograron revertir la tendencia consolidada mencionada más arriba.

Un aspecto interesante del IDL es que su continuidad y periodicidad permite establecer la relación entre la evolución de la demanda laboral y la de la actividad económica. Al respecto se afirma que la correlación entre el IDL y el Estimador Mensual Industrial (EMI) que elabora el INDEC es alta.

No obstante, se observa un desfase temporal en la dinámica de ambos indicadores. La variación interanual del IDL tiende a tornarse negativa unos meses antes que el EMI, con lo cual puede decirse que aquel anticipa la tendencia descendente del ciclo de nivel de actividad de la economía. Sin embargo, “también se observa que en 2009 tomó algunos meses más que el EMI en recuperarse, lo que podría deberse a la estructura de la industria en la ciudad de Córdoba, compuesta por sectores que tardaron más tiempo en volver a crecer (principalmente vehículos automotores, industria metalmecánica y edición e impresión” (CPCE, 2017: 5). Esto es, en la provincia de Córdoba, la demanda laboral tiende a contraerse antes del inicio de una fase descendente de la actividad económica y responde con cierto retraso al inicio de las fases ascendentes.

En lo referido al Observatorio Laboral Córdoba, se presentan en el informe resultados vinculados a las variables rotación de personal, modalidad de búsqueda y selección de personal, periodicidad en la contratación de personal, tipos de contrataciones de personal, nivel de dificultad para cubrir vacantes de personal, deficiencias identificadas entre los postulantes a cubrir vacantes y subcontratación de tareas.

Por su parte, a partir de la Encuesta de Indicadores Laborales se evidencia una evolución positiva del Empleo en el aglomerado Gran Córdoba durante los primeros 10 meses de del 2017, destacándose el mes de febrero como el único mes del período

con decrecimiento del nivel de empleo tanto respecto del enero del mismo año (-0,1%) como de febrero de 2016 (-0,9%). Sin embargo, en marzo de 2017 la tendencia se revierte, siendo éste el mes de mayor crecimiento del empleo en el Gran Córdoba, con un aumento del 1,4% respecto de febrero y del 1,1% en relación al mismo mes del año 2016.

En los primeros 8 meses del año 2017 en promedio el 35% de las empresas de la muestra del Aglomerado Gran Córdoba realizaron búsquedas de personal. De ese total, también en promedio el 90,6% de las firmas cubrieron todos los puestos vacantes, el 3,3% cubrieron parte de los puestos vacantes y el 6,1% no cubrieron ninguno de los puestos vacantes.

Finalmente, en lo que respecta a las expectativas de los empresarios sobre la evolución de la dotación de empleo para el Aglomerado Gran Córdoba en promedio para los primeros 8 meses del 2017, la encuesta revela que para el 84,5% de las firmas la dotación se mantendrá, para el 11,5% aumentará y para 4% disminuirá.

En el **Capítulo III**, *Caracterización de la oferta laboral: análisis de la población económicamente activa de la Provincia de Córdoba*, se identifican las siguientes tendencias durante los años 2005 a 2017:

* Respecto de la dinámica de la PEA provincial, se producen aumentos de la tasa de actividad y, consecuentemente, disminución de la tasa de inactividad, en poblaciones históricamente vulnerables aunque persisten diferencias negativas significativas entre las mujeres respecto de los varones, y de los jóvenes en relación a los adultos.

Esta inequidad en el acceso de determinadas poblacionales al mercado de trabajo se expresa en la estacionalidad de la tasa de empleo provincial durante el período analizado y en las mayores restricciones que enfrentan estos trabajadores para su inclusión en el mercado de trabajo en períodos críticos (como el año 2015).

Así, un análisis por tramo etario revela que la mayor proporción de población ocupada respecto de la población total se concentra en primer lugar entre los 25 y 44 años, y luego entre los 45 y 64 años lo que permite señalar un bajo ingreso al mercado laboral de los grupos poblacionales más jóvenes (hasta 24 años), o la persistencia del desempleo juvenil en los últimos años como una de las principales problemáticas provinciales.

Por otra parte, las cifras indican mayores niveles de desocupación para aquellas personas con niveles de instrucción básica incompleta lo que permite señalar que la dinamización que se produce en el mercado laboral cordobés en el período analizado, impacta fundamentalmente en una demanda de mano de obra con cada vez mayores niveles de calificación.

Finalmente, respecto de las tendencias generales de los indicadores considerados para analizar las trayectorias laborales (tasa de sindicalización, tasa de antigüedad, tasa de asalarización en grandes establecimientos, etc.) se advierte una dinámica en el mercado laboral nacional y provincial que permitiría referir un

proceso de relativa estabilización de trayectorias laborales en el período analizado que se ve desacelerada a partir del año 2017.

* En relación a la estructura de la oferta laboral, si bien en el período analizado se advierten modificaciones significativas respecto de las condiciones de trabajo, las relaciones laborales en términos de calificaciones y jerarquías ocupacionales han tendido a reproducirse en los últimos 15 años ya sea entre sub-grupos poblacionales como entre las distintas ramas de actividad que componen el mercado de trabajo cordobés.

No obstante, es menester señalar que entre los años 2005 y 2017 se profundiza en el mercado laboral las diferencias de acceso a tecnologías en el ámbito laboral en torno a los desiguales niveles educativos, a la vez que permanecen las diferencias de acceso a determinados puestos laborales en razón de la división sexual del trabajo.

* Respecto de las condiciones de trabajo que permiten aproximarnos a las múltiples dimensiones que reviste la precariedad laboral, pueden destacarse las siguientes tendencias:

- En cuanto a los grupos de trabajadores que aparecen como considerablemente más expuestos a la precariedad por ingresos, se destacan los jóvenes, las mujeres y aquellos que se desempeñan en puestos de trabajo menos calificados como así también cuentapropistas. Esta tendencia ha permanecido a lo largo de todo el período analizado.

- En cuanto a la tercerización, es una de los aspectos más destacados a nivel provincial en tanto la proporción de ocupados en relación de dependencia en condiciones de sub-contratación para el período 2014/2015 duplica a las cifras nacionales. Los datos evidencian que la tercerización es mucho más alta en varones que en mujeres –duplicando los primeros la cifra respecto de las segundas-, así como también son los grupos de menor edad los que se encuentran expuestos a estas condiciones de contratación. Finalmente, en relación al tipo de puestos donde se concentra la tercerización, ésta se advierte asociada en mayor medida a puestos de baja calificación.

- En relación a los ingresos laborales, cabe mencionar que el mercado laboral cordobés presenta a lo largo del período una fuerte segmentación y desigualdad por sexo en tanto que los ingresos de las mujeres representan aproximadamente el 80% del de los varones a lo largo de todo el período, aún en puestos donde deben desempeñar las mismas tareas que ellos. Asimismo los trabajadores más jóvenes y aquellos que se desempeñan en puestos de menor calificación laboral presentan ingresos marcadamente menores.

- Por último, es menester señalar que para el año 2017 la tasa de pobreza entre ocupados vuelve a dispararse estrepitosamente a la suba luego de años de descenso sostenido, afectando especialmente a las mujeres, los trabajadores más jóvenes y aquellos que se desempeñan en tareas con menores niveles de calificación.

En el **Capítulo IV**, *Análisis de intersecciones, áreas de vacancia y potencialidades de la oferta y demanda laboral en Córdoba*, se buscan identificar, por un lado, las principales dimensiones analíticas a considerar para el diseño de políticas públicas orientadas al mercado de trabajo; y por el otro, las áreas de vacancia de información que es necesario llenar para alcanzar caracterizaciones más completas.

Específicamente, fueron detectadas dos dimensiones relevantes o problemáticas centrales del mercado de trabajo provincial. La primera, referida a la brecha entre oferta y demanda. En este sentido, la tasa de demanda insatisfecha contrastada con las de desempleo y sub empleo ofrecería información relevante respecto a la naturaleza de la brecha en cuestión, más aún si fuera posible desagregar esta información según diferentes criterios, como rama de actividad, calificación ocupacional, niveles educativos, entre otros. Sin embargo, no existe información suficiente para calcular la tasa de demanda insatisfecha en la provincia de Córdoba, por lo que aquí encontramos una primera área de vacancia.

La segunda dimensión relevante corresponde al aumento en la cantidad y la calidad de la demanda laboral. Las políticas activas requieren información relativa a las expectativas de crecimiento y a la estructura de su personal según jerarquía, capacitación, tecnología, entre otras.

Fue advertida, según los datos disponibles, cierta correspondencia en el comportamiento de la evolución de la tasa de desocupación abierta y la demanda laboral. La primera disminuye cuando la segunda aumenta. Sin embargo no se observó la misma correspondencia entre aumento de la demanda y descenso de la subocupación.

Por otra parte, también se identificó un aumento importante en los últimos años en los puestos con uso de equipos informáticos. De manera que cobra relevancia la necesidad de contar con información respecto a la estructura de la demanda insatisfecha, así como de la cantidad y calidad de la misma.

En el **Capítulo V**, *Las pruebas piloto. La etapa de diseño e implementación de las encuestas de oferta laboral, de demanda laboral y entrevistas a actores clave*, se presenta una etapa preliminar del relevamiento de información para caracterizar el mercado laboral en la Provincia de Córdoba, cuya versión definitiva se implementará en el segundo año de ejecución del proyecto¹. Así, se trabajó en una prueba piloto de cada una de las mencionadas estrategias de captura de información. En el capítulo se detalla la validación de las dimensiones abordadas en cada instrumento, así como el modo de gestión de la información y la coordinación de los relevamientos.

¹ En el caso de la oferta laboral, está prevista la realización de una encuesta poblacional de representatividad provincial. En el caso de la demanda laboral, una encuesta a empleadores de la provincia y entrevistas a actores clave del sector, que incluye representantes de sindicatos, representantes de cámaras de comercio e industria, entre otros

Por último, en el **Capítulo VI**, *Propuesta preliminar de estructura del Sistema de Información Laboral*, se reúnen algunas consideraciones que resultan relevantes a la hora de delinear esta aproximación al SinfLab tales como un marco para comprender qué es un sistema de información laboral, el tipo de datos que debería proveer, así como su relevancia y sus principales usuarios. Posteriormente, se presentan los aspectos centrales de la propuesta para el Mercado Laboral Cordobés, en base a la evidencia analizada y compilada en los capítulos anteriores.

En relación al último punto, se realiza un recorrido por los principales hallazgos de esta primera etapa del proceso investigativo. Esta síntesis permite justificar la relevancia de la puesta en marcha de un sistema de información laboral provincial cuyo objetivo central sea generar información confiable, oportuna, crítica y accesible sobre el mercado laboral cordobés, fundamentalmente en torno a tres grandes dimensiones de análisis: dinámica y estructura del mercado de trabajo y calidad del empleo provincial.

La estructura propuesta para el SinfLab responde, fundamentalmente, a las grandes problemáticas del mercado laboral de Córdoba que fueron identificadas en etapas previas de esta investigación. Así, se buscará generar evidencia en relación a cada una de estas dimensiones, a partir de la producción de información respecto de cuatro componentes centrales para caracterizar el funcionamiento y las tendencias de la demanda y la oferta laboral de la provincia: indicadores cuantitativos, información cualitativa, acciones estatales y acciones de otros actores sociales claves tales como cámaras empresariales, sindicatos, consultoras de recursos humanos, entre otros.

Finalmente, se presenta la propuesta metodológica que se asentará en diferentes estrategias de producción de datos primarios y análisis de fuentes secundarias disponibles, a partir de técnicas combinadas cuantitativas y cualitativas.

CAPITULO I

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE ESTUDIOS EXISTENTES SOBRE LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL DE LA PROVINCIA Y LA CARACTERIZACIÓN DE LA PEA EN CUANTO A LO QUE OFRECE AL MERCADO DEL TRABAJO.

Introducción

Este capítulo se divide en dos secciones principales. La primera refiere a los antecedentes sobre la demanda del mercado laboral. La segunda, sobre la caracterización de la PEA en cuanto a lo que ofrece al mercado laboral.

1.1. La demanda del mercado laboral de la provincia

Con el objetivo de realizar un análisis documental de estudios existentes sobre la demanda del mercado laboral de la provincia y procurar su caracterización a mediano plazo en base a fuentes secundarias, se procedió a realizar un relevamiento exhaustivo de antecedentes.

En este sentido, se consultaron organismos públicos de estadísticas y censos, carteras ministeriales provinciales y nacionales relacionadas con la temática, entidades privadas sectoriales y de estudio económico y social y publicaciones académicas disponibles en buscadores de internet.

A diferencia de lo que veremos en relación a la oferta laboral, la búsqueda arrojó escasos resultados de antecedentes que aporten al objetivo de la investigación. Entre ellos se destacan un conjunto de indicadores e índices y una serie de encuestas que, con diferente nivel de representación territorial, relevan variables que aportan información para caracterizar la demanda laboral de la provincia de Córdoba.

Asimismo, se localizó una base datos de demanda laboral perteneciente al área de intermediación laboral de la Secretaría de Equidad y Promoción de Empleo de la Provincia de Córdoba, en la que se encuentran registradas aproximadamente unas 500 empresas que demandan trabajadores a través del Portal de Empleo de la Provincia de Córdoba. Cabe consignar que al momento de la presentación de este informe no ha sido posible acceder a la información de la citada base de datos.

1.1.1. Instituciones relevadas en relación a producción de datos e indicadores sobre demanda laboral²

- Organización Internacional del Trabajo.
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina.
- Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas de la República Argentina.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).
- Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET).
- Consejo Federal de Inversiones (CFI).
- Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo de la Provincia de Córdoba.
- Dirección General de Estadísticas y Censos. Secretaría General de la Gobernación. Provincia de Córdoba.
- Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL Córdoba).
- Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana (IERAL).
- Instituto de Investigaciones Económicas de la Bolsa de Comercio de Córdoba.
- Instituto Argentino de Análisis Fiscal (IARAF).
- Instituto para el Desarrollo Social Argentino (IDESA).
- Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCE).
- Fundación Otra Córdoba.
- Área de Investigaciones de ManpowerGroup.

² Parámetros de búsqueda en internet: Análisis de demanda laboral; Análisis de demanda laboral + Córdoba; Estudio de demanda laboral; Estudio de demanda laboral + Córdoba; Encuesta de demanda laboral; Encuesta de demanda laboral + Córdoba; Características de demanda laboral; Características de demanda laboral + Córdoba; Demanda laboral insatisfecha; Demanda laboral insatisfecha + Córdoba.

1.1.2. Indicadores e índices de Demanda Laboral de la Provincia de Córdoba

Además de indicadores basados en encuestas (los cuales se tratan en el siguiente apartado), las características y evolución de la demanda laboral en la provincia de Córdoba han sido abordadas a través de dos grandes estrategias metodológicas que utilizan, procesan y analizan dos tipos diferentes de datos primarios: el Índice de Demanda Laboral en Córdoba (IDL) elaborado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba (CPCE) y los análisis y estudios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEYSS) en base a datos provenientes de los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentina (SIPA). A continuación se describen ambos relevamientos.

1.1.2.1. Índice de Demanda Laboral de Córdoba

Este índice es elaborado por la Comisión de Economía del CPCE continuamente, de modo mensual, desde el año 2000, sobre el relevamiento de los avisos clasificados de los días domingo publicados en el diario local La Voz del Interior. Utiliza como período base el promedio mensual del año 2000, por lo que debe interpretarse por referencia a este año base y no como cantidades de pedidos de empleo realizadas en un momento del tiempo.

La continuidad y homogeneidad de la serie ha permitido establecer, a través de este índice, un panorama de la evolución de la demanda laboral tanto en el largo como en el mediano y largo plazo.

El IDL es un indicador valioso de la demanda laboral en la provincia de Córdoba, en tanto permite tener un panorama de diferentes características y aspectos relevantes de su dinámica. No obstante, sin perjuicio de estos atributos positivos, este índice adolece de una serie de limitaciones que pueden resumirse en los siguientes puntos.

- En términos metodológicos: si bien la construcción de indicadores de demanda laboral en base a los registros de los avisos de empleo por las empresas en medios masivos de comunicación (normalmente el diario más importante de la región estudiada) está muy extendida, son bien conocidas las críticas que señalan las deficiencias de esta estrategia metodológica. Si bien al momento de iniciarse la aplicación de esta metodología en el caso de Córdoba, podía asumirse que las fuentes utilizadas concentraban un porcentaje muy alto de la demanda total de empleo (y por ende los registros correspondientes podían asumirse como representativos de la población total), los cambios estructurales que se han generado en los medios de comunicación por la introducción de nuevas tecnologías (particularmente internet y redes sociales de diferente tipo)

han cambiado las estrategias y modos de búsqueda de trabajadores y permiten asumir que esta representatividad ha dejado de ser tal (CFI – APEFP 2015). De este modo, han surgido propuestas metodológicas que manteniendo la idea de usar los registros de las demandas de las empresas, amplían los medios de los cuales tomar estos registros con el fin de garantizar la representatividad de los mismos. Sin embargo, no existen hasta el momento índices disponibles para la provincia de Córdoba que hayan surgido de la aplicación efectiva de estas nuevas metodologías.

- En términos sustantivos:
 - a) Desagregación según diferentes variables de corte: el IDL no establece desagregaciones por localización de las empresas demandantes ni por su tamaño, como así tampoco respecto a detalles más específicos de las diferentes ramas de producción. Tampoco es posible hacer una desagregación según variables correspondientes a la mano de obra requerida en términos de género y de edad. Estas desagregaciones son muy relevantes para tener un panorama más ajustado de los rasgos y dinámica de la demanda, ya que es esperable que haya diferencias notorias en este sentido entre los diferentes estratos.
 - b) El IDL no brinda información, por su propia naturaleza, respecto de otros rasgos de la demanda que son imprescindibles para tener un panorama más completo de la misma y su dinámica a lo largo del tiempo. El más relevante de ellos es el de demanda insatisfecha que refiere a la brecha entre la demanda de trabajadores realizada por las empresas y la cantidad de puestos requeridos que han sido cubiertos en un período de tiempo determinado.

Estas limitaciones implican que el IDL, a pesar de su utilidad, debe ser complementado, con el fin de tener una caracterización más completa de los diferentes aspectos de la demanda laboral en la provincia, con otras alternativas de medición, tanto en base a fuentes secundarias como en base a encuestas diseñadas específicamente a tal fin.

Como adelantáramos, entre las mediciones del primer tipo se encuentran los análisis desarrollados por el MTEySS en base a datos del SIPA

1.1.2.2. Indicadores de Demanda Laboral del MTEySS en base al SIPA

La disponibilidad de bases de microdatos del SIPA le permite al MTEySS definir y calcular una gran cantidad de indicadores relativos al mercado de trabajo. Entre ellos uno de los indicadores más relevantes vinculados a la demanda laboral mencionados más arriba: el cambio neto en el empleo.

Sin embargo, las bases de datos procesadas que el MTEySS publica incluyen este indicador y sus componentes sólo a nivel nacional, no estando disponibles las

bases que corresponden a este indicador en los niveles provinciales. Si bien este indicador puede construirse a través de encuestas en los niveles provinciales, la continuidad y homogeneidad de los microdatos provistos por el SIPA hace que el cambio neto en el empleo registrado que se construye sobre su base no pueda ser óptimamente sustituido por otras estrategias de recolección de datos.

1.1.3. Encuestas sobre Demanda Laboral de la Provincia de Córdoba

Tal como se mencionara, en la búsqueda de antecedentes sobre la caracterización de la demanda laboral en la provincia de Córdoba se identificaron una serie de encuestas que aportan información en base a muestras con diferente nivel de representatividad territorial y sectorial y que al mismo tiempo representan referencias metodológicas y de contenido a la hora del diseño de un instrumento de relevamiento de información para el presente proyecto.

En este sentido, y en función del relevamiento realizado, se pueden organizar los antecedentes encontrados en Argentina en 2 grupos:

1. Por un lado, están las encuestas que aportan datos (con diferente nivel de representatividad) para la caracterización de la demanda laboral en la provincia de Córdoba:
 - a. El Observatorio Laboral Córdoba, elaborado por el Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana para la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Gobierno de la Provincia de Córdoba.
 - b. La Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina.
2. Por el otro, existen encuestas que, si bien en sus informes publicados no aportan datos sobre Córdoba como unidad de referencia, sí contribuyen con dimensiones y variables de análisis, tipos de preguntas, etc. que pueden ser considerados al momento de tener que elaborar un instrumento propio de relevamiento de información sobre Córdoba:
 - a. La Encuesta sobre Demanda Laboral Insatisfecha en la Argentina del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
 - b. El Estudio sobre Capacidades Laborales en la Argentina de Instituto Nacional de Educación Tecnológica.

Para acceder a información técnica y metodológica sobre las encuestas identificadas consultar el Anexo 1.

A continuación, se procederá a describir cada uno de los aportes de estas encuestas como antecedentes relevantes para la caracterización de la demanda laboral de la provincia de Córdoba. Cabe aclarar que las bases de microdatos no han

sido publicadas, motivo por el que no ha sido posible realizar análisis propios. De manera que sólo se presentan datos publicados por los respectivos organismos y fuentes.

1.1.3.1. Observatorio Laboral Córdoba

La puesta en marcha del Observatorio Laboral Córdoba implicó el diseño y aplicación a 320 empresas de la provincia de Córdoba de una encuesta con 42 preguntas que abordan las siguientes dimensiones:

- Referencias de la organización
- Composición del empleo en la organización
- Estrategias de contratación de personal
- Los jóvenes y las empresas
- Capacitación y formación para el trabajo
- Participación en programas públicos de empleo/aprendizaje laboral

Si bien se trata de un abordaje integral del vínculo de la empresa con el empleo, a los fines de la caracterización de la demanda laboral resultan de interés los resultados de las dimensiones 2 y 3 de la citada encuesta ya que aportan información sobre las características de las empresas, cantidad y modalidades de empleo, rotación de personal, comportamiento en las búsquedas laborales y demanda laboral insatisfecha.

No es posible acceder a los microdatos. Sin embargo, se pueden analizar los principales resultados de la única edición de la encuesta que se relevó en los meses de noviembre y diciembre de 2014 y enero de 2015. En ella se incluyeron tablas relativas a:

- Distribución de empresas según niveles de rotación por áreas específicas (administración/comercialización; producción)
- Distribución de empresas según niveles de rotación del personal joven respecto del personal adulto por áreas específicas (administración/comercialización; producción)
- Distribución de las empresas según motivos de la rotación del personal joven
- Distribución de las empresas según encargados de la selección de personal
- Distribución de las empresas según medios de búsqueda de personal
- Distribución de las empresas según el tiempo transcurrido desde la última contratación de personal
- Distribución de las empresas según periodicidad de las nuevas contrataciones
- Distribución de las empresas según relación entre contrataciones temporales y el total de contrataciones

- Distribución de las empresas según principal motivo de la contratación temporal de persona
- Distribución de las empresas según niveles de dificultad para cubrir vacantes de personal por tipo de puesto
- Distribución de las empresas según la principal deficiencia identificada entre los postulantes a cubrir puestos vacantes
- Distribución de las empresas según subcontratación de tareas.

Estas tablas son analizadas en el capítulo 2 (que corresponde a la Actividad 2: Caracterización de la demanda laboral de la provincia de Córdoba a mediano plazo, en base a fuentes secundarias).

1.1.3.2. Encuesta de Indicadores Laborales

La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) es un programa estadístico que releva mensualmente y de forma permanente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina abordando los siguientes núcleos temáticos:

- Nivel de empleo.
- Rotación laboral: incorporaciones y desvinculaciones de personal.
- Modalidad contractual.
- Estructura ocupacional.
- Género.
- Expectativas empresarias para el corto plazo respecto de la evolución de la dotación.
- Búsquedas de personal, cobertura de puestos, y puestos vacantes.
- Horas de trabajo.
- Ausentismo del personal.
- Suspensiones y conflictos.

El programa de la EIL presenta Informes mensuales en los que se resumen los principales datos del relevamiento del mes anterior con información para el total de los aglomerados de la muestra con comparaciones del aglomerado Gran Buenos Aires y el total de los aglomerados del interior del país. Asimismo, se ponen a disposición en un Anexo Estadístico las tablas procesadas con la información de toda la serie histórica para cada una de las variables y los aglomerados. Cabe consignar que no se publican las bases con los microdatos.

Respecto del aglomerado Gran Córdoba, incorporado a la encuesta en el año 1998, se dispone de la siguiente información:

- Principales indicadores laborales: Evolución del empleo y tasas de entrada, salida y rotación.

- Indicadores Laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.
- Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).
- Principales indicadores laborales por sexo.
- Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.
- Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.
- Movimientos de personal (en porcentaje).
- Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).
- Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).

En el capítulo 2 se procederá a presentar la citada información referida a Gran Córdoba respecto de lo acontecido en el año 2017:

1.1.3.3. Encuesta sobre Demanda Laboral Insatisfecha

La Encuesta sobre Demanda Laboral Insatisfecha del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos resulta un instrumento de mucha utilidad para el presente trabajo, en función de representar un antecedente directo para el objetivo de la investigación.

La encuesta releva y describe las características en términos de grupos de ocupación, cantidad de personas, años de experiencia, sexo y edad requerida de los puestos no cubiertos, esto es, la ausencia de oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de las empresas, organismos públicos, o cualquier otra organización que actúe como demandante de sus servicios; expresada mediante avisos en los diarios o Internet, carteles en la vía pública, búsquedas de boca en boca, etc.

Los puestos no cubiertos se agrupan según:

- calificaciones: operativas, técnicas y profesionales
- Rama de actividad:
 - a. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
 - b. Explotación de minas y canteras
 - c. Alimentos y bebidas
 - d. Productos textiles y artículos de Cuero
 - e. Industria de la madera, fabricación de muebles y colchones y productos de papel. Edición e impresión, reproducción de grabaciones
 - f. Sustancias y productos químicos, farmacéuticos y de caucho y plástico
 - g. Fabricación de metales comunes, productos minerales no metálicos y productos elaborados de metal
 - h. Industria automotriz, maquinaria y equipo y otras industrias manufactureras

- i. Electricidad, gas y agua
- j. Construcción
- k. Comercio
- l. Servicios de hotelería y restaurantes
- m. Servicios de transporte
- n. Servicios de correos y telecomunicaciones
- o. Intermediación financiera y otros servicios financieros
- p. Servicios a las empresas, profesionales e inmobiliarios
- q. Enseñanza
- r. Servicios sociales y de salud
- s. Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y servicios similares
- t. Servicios de asociaciones
- u. Servicios de cine, radio y televisión
- v. Servicios deportivos, de esparcimiento y culturales

Si bien no están disponibles ni informes sobre Córdoba ni los microdatos, sí resulta de utilidad tomar como antecedente al formulario de la encuesta con sus dimensiones y variables.

1.1.3.4. Estudio sobre Capacidades Laborales en la Argentina

A partir de la iniciativa promovida por el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) y diseñada y coordinada por los equipos técnicos de la consultora ABECEB, se encuestaron a 897 empresas de todo el país pertenecientes a 11 sectores seleccionados de bienes y servicios que cuenten con 5 o más empleados: Agropecuario; Alimentos y Bebidas; Construcción; Energía y Minería; Industria Química y Farmacéutica; Procesos; Mano de Obra Intensiva; Metalúrgica y Metalmecánica; Salud; Servicios de software, telecomunicaciones y multimedia; y Servicios de turismo y esparcimiento. La muestra relevada entre el 21 de marzo y el 10 de mayo de 2016 se distribuyó 5 regiones: Centro, Cuyo, Noreste (NEA), Noroeste (NOA) y Patagonia.

Mediante una encuesta telefónica y entrevistas personales a los responsables de recursos humanos y a los titulares de las firmas se buscó elaborar una línea de base de mida las brechas de habilidades, identifique los perfiles más demandados, las principales problemáticas y establezca las tendencias de demanda de conocimientos y habilidades técnicas en los próximos años en pos de mejorar el diseño e implementación de políticas públicas en educación técnica de Argentina.

Si bien el estudio tomó como unidades de referencia a 5 regiones argentinas y no publica tablas ni base de microdatos que se puedan procesar, sí representa otro

antecedente de validez para el presente proyecto debido a que aporta dimensiones, variables y preguntas para tomar como referencia al momento de elaborar un instrumento propio para el relevamiento y caracterización de la demanda laboral en la provincia de Córdoba. En este sentido se destaca del estudio realizado por el INET el análisis sobre las dificultades de las empresas para conseguir personal idóneo para tareas técnicas y operativas, el impacto de las brechas habilidades y la escasez de mano de obra calificada sobre el sector productivo, los sectores y regiones que dinamizarán la demanda del empleo técnico para el año 2020, los “cuellos de botella” que se aproximan y las capacidades laborales emergentes en la Argentina.

1.2. Caracterización de la PEA en cuanto a lo que ofrece al mercado laboral (Oferta Laboral)

La producción de datos sobre las condiciones y dinámicas del mercado laboral en general, y sobre la oferta laboral en particular, es diversa y se encuentra dispersa entre distintas fuentes en el ámbito nacional y provincial. Este apartado reconstruye y condensa una revisión de antecedentes sobre fuentes de información en torno a la oferta laboral en el mercado de trabajo de la Provincia de Córdoba, tomando como criterios para su organización el tipo de institución productora de datos, las fuentes utilizadas y las principales dimensiones de análisis que se abordan. Por otra parte, el texto reseña sucintamente la dinámica reciente de algunos de los indicadores más relevantes para analizar la oferta laboral en los últimos años, en orden a establecer ciertos acuerdos provisorios sobre el devenir del mercado de trabajo en el contexto en el que el Sinf_Lab comienza a funcionar.

1.2.1. Instituciones productoras de datos sobre el mercado de trabajo cordobés

1.2.1.1. Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana (IERAL). Fundación Mediterránea³

El IERAL es un instituto de investigación conformado principalmente por economistas, promovido por la Fundación Mediterránea, una asociación civil sin fines de lucro creada en la ciudad de Córdoba, en el año 1977, por iniciativa de 34 empresas de la provincia de Córdoba y dedicada, entre otros aspectos, a promover la investigación de los problemas económicos nacionales y locales. En este marco, se publican numerosos informes relativos al mercado de trabajo y especialmente orientados a evidenciar algunas tendencias de la oferta laboral tales como condiciones salariales, normativa laboral y ciertas recomendaciones en materia de diseño de políticas laborales.

La producción de información que propone el IERAL se centra en la medición de niveles de empleo en relación a la actividad económica, particularmente. En sus informes se destaca como argumento principal que la creación de empleo de calidad está asociado a generar condiciones de competitividad (para lo cual la cuestión tributaria resulta vital), sustentando sus análisis en una perspectiva económica orientada por supuestos asociados a las propuestas de escuelas económicas de corte liberal ortodoxo, con algunas variantes de desarrollismo moderado.

³ Referencias

- IERAL (2017) “La creación de empleo de calidad, entre los principales desafíos de la segunda etapa de la gestión Macri”. Informe Monitor/Foco Social. IERAL. En http://www.ieral.org/novedades_ver.asp?id_noticia=3353
- IERAL (2017) “Propuesta de reforma tributaria: bien encaminada, aunque con falencias en temas de competitividad y economías regionales” Informe Monitor/Foco Fiscal. En http://www.ieral.org/novedades_ver.asp?id_noticia=3361
- Capello, M. (2017) “La reforma tributaria debería focalizar más en algunos sectores y evitar algunos impactos regionales negativos”. En Revista Novedades Económicas. Año 39. Edición N°930. En http://www.ieral.org/novedades_ver.asp?id_noticia=3364
- IERAL (2017) “La economía mejora en todos los frentes, pero hay desafíos que no conviene ignorar”. Informe Monitor/Foco Fiscal. En http://www.ieral.org/novedades_ver.asp?id_noticia=3368
- Capello, M. y García Oro, G. (2016) “El salario real se recupera a mediados de año, aunque tendría una caída hacia el final de 2016”. Informe Monitor/Foco Social. Año 5, Edición N°16. En <http://www.ieral.org/noticias/el-salario-real-recupera-mediados-ano-aunque-tendria-una-caida-hacia-final-2016-3007.html>
- Capello, M. y García Oro, G. y Caullo, M.L. (2016). “Aumentar la inseguridad jurídica en materia laboral no ayudará a crear los empleos formales que Argentina necesita”. Informe Monitor/ Foco Social. Año 5, Edición N°15. En <http://www.ieral.org/noticias/los-problemas-mercado-laboral-requieren-abordaje-integral-algunas-alternativas-politica-3154.html>

1.2.1.2. Centro de Datos y Estadísticas – CeDyE – del Instituto de Investigaciones Económicas (IIE). Bolsa de Comercio de Córdoba

El Centro de Datos y Estadísticas – CeDyE – del Instituto de Investigaciones Económicas (IIE) de la Bolsa de Comercio de Córdoba es un dispositivo creado por el IIE, con el objetivo principal de disponer de un almacén de datos estadísticos completo e integral en materia económica y social con alcance Nacional, Provincial y Municipal. El CeDyE posee datos de elaboración propia y de fuentes externas y la información almacenada se organiza siguiendo dos criterios: por apertura temática y por apertura territorial.

Específicamente en relación al mercado de trabajo, el CeDyE cuenta con un núcleo temático centrado en Economía Laboral, en el marco del cual se publican datos organizados en tres grandes núcleos: indicadores laborales (actividad, desempleo, informalidad, subocupación, etc.); empleo (puestos de trabajo formales y evolución de las suspensiones) y salarios (índice de salarios mensual e índice de salarios reales mensual). Los datos son obtenidos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) realizada por el INDEC, del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) y de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), ambos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

1.2.1.3. Instituto de Desarrollo Social Argentino (IDESA)⁴

El Instituto para el Desarrollo Social Argentino es un centro de estudios independiente y sin fines de lucro, especializado en las siguientes temáticas: mercado laboral; sistema educativo y de capacitación laboral; seguridad social; sistema de salud y asistencia social. Las investigaciones están centradas en las políticas públicas vinculadas con el desarrollo social de la República Argentina y el resto de los países latinoamericanos.

En cuanto al mercado laboral, se destacan un conjunto de publicaciones donde se explora la dinámica del empleo en Córdoba señalando, por un lado, el crecimiento del trabajo informal (96% del crecimiento del empleo asalariado fue informal), y por

⁴ Referencias: IDESA (2010) “El empleo registrado crece de la mano del empleo público”. Informe N°353. En <http://www.idesa.org/informes/233>

IDESA (2012) “Empleo público crece 5 veces más que la población”. Informe N°427. En <http://www.idesa.org/informes/455>

IDESA (2012) “96% del crecimiento del empleo asalariado fue informal”. Informe N°472. En <http://www.idesa.org/informes/590>

IDESA (2014). “Desempleo en Córdoba”. En <http://www.idesa.org/novedades/1022>

IDESA (2014) “Dos años que en la formalidad sólo se genera empleo público” Informe N°568. En <http://www.idesa.org/informes/1003>

IDESA (2015) “Argentina es el país con más empleo público de la región”. Informe N° 584. En <http://www.idesa.org/informes/1049>

el otro, destacando el rol preminente del sector público como demandante de empleo y principal generador de trabajo. Sobre este último aspecto, se menciona como preocupación la proporción como demandante de empleo que posee el sector público sobre el privado.

1.2.1.4. Instituto Argentino de Análisis Fiscal (IARAF)⁵

El IARAF es una asociación civil sin fines de lucro que dedicado a la producción de información para la discusión económica. Se enfoca en el estudio de aspectos relacionados con el sector público local, nacional e internacional.

A lo largo de diferentes informes, el Instituto analiza la reproducción intergeneracional de las desigualdades en la distribución de ingresos a partir del desigual acceso a la educación de calidad, a la terminalidad educativa y a la alfabetización tecnológica. Se detienen sobre la problemática de los jóvenes que no estudian ni trabajan. Comparten con IERAL la preocupación por la excesiva carga tributaria con efectos negativos en la demanda de empleo y el desproporcionado rol del Estado como sector de inserción laboral.

Entre sus recomendaciones destacadas, se identifica el de orientar los beneficios tributarios fundamentalmente a las PYMES por su rol como tomadores de empleo en épocas de crisis.

1.2.1.5. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)⁶

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) es el organismo público de carácter técnico, dependiente del Ministerio de Hacienda de la Nación, que ejerce la dirección superior de todas las actividades estadísticas oficiales que se realizan en el territorio de la República Argentina.

⁵ Referencias

- IARAF (2011). “Los jóvenes, la escuela y el mercado laboral”. Informe Económico N° 135. En <http://www.iaraf.org/index.php/informes-economicos/economia-laboral-y-desarrollo-social/8-los-jovenes-la-escuela-y-el-mercado-laboral-informe-economico-n-135>
- IERAL (2015). “El Estado fue el principal demandante de empleo en los últimos años”. Informe económico N°300. En <http://www.iaraf.org/index.php/informes-economicos/publicaciones-otras-areas-de-estudio/60-informe-economico-n-300>
- Barraud, A. (2017) Un sinceramiento fiscal completo. En <http://www.iaraf.org/index.php/2014-08-18-21-38-34/columnas-de-opinion/179-un-sinceramiento-fiscal-completo>

⁶ Referencias

- INDEC (2017) “Mercado de trabajo, principales indicadores (EPH) Segundo trimestre de 2017”. Informes Técnicos Vol. 1 N°166. Trabajo e Ingresos Vol. 1 N°6. En https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_2trim17.pdf
- Otros informes técnicos disponibles por período:
https://www.indec.gob.ar/informesdeprensa_anteriores.asp?id_tema_1=4&id_tema_2=31&id_tema_3=59

Los principales datos relativos a la descripción de la dinámica general de la Población Económicamente Activa (PEA) del país y de la Provincia se producen a partir de dos instrumentos, que se constituyen en programas nacionales de producción sistemática y permanente de indicadores sociales que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) conjuntamente con las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE) y tienen como propósito relevar las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población. La *Encuesta Permanente de Hogares (EPH)* en su modalidad original se ha venido aplicando en Argentina desde 1973 a través de la medición puntual de dos ondas anuales (mayo y octubre). A partir de 2003, la EPH pasó a ser un relevamiento continuo que produce datos con frecuencia trimestral.

Por su parte, la *Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU)* y resulta de la extensión del operativo continuo "Encuesta Permanente de Hogares - 31 Aglomerados Urbanos", a través de la incorporación a la muestra de viviendas particulares pertenecientes a localidades de 2.000 y más habitantes, no comprendidas en los dominios de estimación del operativo continuo, para todas las provincias con excepción de la de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Es un operativo de carácter muestral que se lleva a cabo durante el tercer trimestre de cada año. El relevamiento se desarrolla a lo largo de todo el trimestre, distribuyendo la muestra a través de 12 semanas de referencia. Cada vivienda seleccionada tiene asignada una semana de referencia.

En cuanto a las principales dimensiones relevadas por EPH y EAHU sobre la oferta laboral se destacan: actividad, empleo, desocupación abierta, ocupados demandantes de empleo y subocupación.

1.2.1.6. Observatorio de la Deuda Social Argentina (ODSA). Universidad Católica Argentina⁷

El Observatorio de la Deuda Social Argentina constituye un programa de investigación, extensión y formación de recursos humanos de la Pontificia Universidad Católica Argentina instituido en el año 2002. Su objetivo principal es estudiar, evaluar y monitorear el estado del desarrollo humano y social en la Argentina a partir de parámetros normativos nacionales e internacionales, considerando que el incumplimiento de tales normas constituye una medida de la "Deuda Social".

⁷ Referencias

UCA (2017) "Empleo, precariedad laboral y desigualdades estructurales en la argentina urbana (2010-2016)" Gacetilla de comunicación. En <http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/files/2016-Observatorio-Informe-Empleo-Precariedad-Laboral.pdf>

Donza, E. y Salvia, A. (2016). "Estructura social del trabajo y calidad de las inserciones laborales en la argentina (2010-2015) desafíos para las actuales políticas sociales y de empleo". En <http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/files/2016-Obs-Informe-laboral-2010-2015.pdf>

El Programa realiza todos los años, a partir de 2004, una encuesta nacional con indicadores de desarrollo humano e integración social -Encuesta de la Deuda Social Argentina (EDSA)- a hogares, poblaciones y niños residentes de áreas urbanas del país. En relación al mercado de trabajo, la encuesta releva principalmente condiciones de trabajo y seguridad social a partir de los cambios ocurridos en la calidad del empleo, el estado de la situación laboral, el acceso a la seguridad social, y los ingresos de los trabajadores.

1.2.1.7. Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (PISAC)⁸

El Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (PISAC) se enmarca en una iniciativa conjunta del Consejo de Decanos de Facultades Ciencias Sociales y Humanas de la Argentina y el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación. Desarrolla encuestas a nivel nacional con el objetivo de dar cuenta de la estructura social, condiciones de vida, relaciones sociales y micro-sociales; representaciones, valores y actitudes de los argentinos.

Los datos relevados en relación al mercado de trabajo se recogen a partir de la Encuesta Nacional sobre la Estructura Social (ENES), aplicada a hogares y personas. En este segmento, el instrumento considera la participación de los miembros del hogar tanto en el trabajo doméstico productor de bienes y servicios para el mismo hogar, como en el mundo del trabajo extra-doméstico. En esta última dimensión interesa particularmente relevar aspectos referidos a la posibilidad de participar en el mundo del trabajo así como a la forma en que dicha participación se realiza, por ejemplo, su distribución sectorial, características de la ocupación y nivel de protección social asociado a la inserción laboral donde se incluye, además, la respectiva agremiación (en el caso de los asalariados).

1.2.1.8. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación⁹

El MTEYSS releva a partir de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) datos sobre el comportamiento de empleos registrados en el país. La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) es un programa estadístico que releva 2.800 empresas mensualmente y de forma permanente. En la actualidad, la encuesta se releva en 10 centros urbanos a empresas privadas formales a partir de 10 trabajadores – Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Mendoza y Gran Tucumán – a partir de 5 y más trabajadores – Gran Paraná, Gran Resistencia, Gran Santa Fe, Bahía

⁸ Referencias

http://pisac.mincyt.gob.ar/datos_descargas/Marco_teorico_metodologico_ENES_PISAC.pdf

⁹ Referencias:

http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/eil/Mensual/Informe_Final_EIL_OCTUBRE_2017.pdf

Blanca y Gran Jujuy. En todos los casos se relevan empresas de todas las ramas de actividad, exceptuando el sector de actividades primarias (agropecuaria y minas y canteras).

1.2.2. Dimensiones de análisis

1.2.2.1. Dinámica de la PEA¹⁰

La información más general y difundida en torno a la oferta en el mercado laboral está centrada en los indicadores sobre las tendencias globales de la PEA:

- Tasa de actividad¹¹
- Tasa de empleo¹²
- Tasa de desempleo¹³
- Tasa de subocupación¹⁴

Mientras que el primer y el segundo indicador toman como base a la población total y, por lo tanto, brindan información sobre las proporcionalidades de dependencia (entre activos e inactivos, o bien, entre ocupados y el resto de la población), el tercero da cuenta de los procesos de exclusión o inserción fallida tomando como base solamente los individuos económicamente activos -es decir, aquellos que trabajan o buscan trabajo activamente- mientras que el cuarto brinda información sobre procesos de inserción laboral que no son a tiempo completo. En conjunto, las dos últimas tasas son tomadas para identificar niveles de subutilización de la fuerza de trabajo, de acuerdo a los lineamientos analíticos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por esta razón, estas tasas deben ser leídas de manera relacional, puesto que sus variaciones pueden obedecer a razones de muy diverso orden: por ejemplo, la caída en la tasa de desempleo no necesariamente se corresponde con un crecimiento del empleo, sino que muchas veces consiste en una retirada de personas de la búsqueda activa de empleo (es decir, en una caída en la tasa de actividad).

¹⁰ A la PEA la integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada. Fuente: Situación y Evolución Social (Sintesis N°4); INDEC.

¹¹ Porcentaje entre la población económicamente activa y la población total de referencia (de 14 años y más).

¹² Porcentaje de la población ocupada con respecto a la población total. En el caso de información censal se calcula sobre la población de 14 años y más". Fuente: Situación y Evolución Social (Sintesis N°4); INDEC.

¹³ Porcentaje de la población desocupada con respecto al total de la población económicamente activa. Fuente: Situación y Evolución Social (Sintesis N°4); INDEC.

¹⁴ Porcentaje de ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias con respecto a la población económicamente activa. Fuente: Situación y Evolución Social (Sintesis N°4); INDEC.

En general, los informes y documentos de consultoras o fundaciones privadas vuelven sobre los datos oficiales producidos desde el INDEC, pues no hay fuente de datos equivalente en alcance, representatividad estadística y tamaño muestral al de la EPH y la EAHU. La única fuente alternativa de estas características es la EDSA, realizada por la UCA, aunque resulta poco referenciada por fuera del ODSA y de algunos medios de comunicación puntuales. Esto responde, probablemente, a que la tasa de desempleo brindada por INDEC no ingresó en el abanico de mediciones y estadísticas oficiales puestas en duda entre los años 2007-2015 (años de la intervención del INDEC): los datos con mayor cuestionamiento en esta línea fueron el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y, como derivación, la Canasta Básica Alimentaria (CBA), la Canasta Básica Total (CBT), que a su vez condiciona la población que queda bajo la Línea de Indigencia (LI) y la población bajo la Línea de Pobreza (LP)¹⁵.

A partir de datos oficiales, algunas instituciones proponen análisis sobre el desempleo de larga duración y la subocupación horaria demandante para identificar grupos, poblaciones y situaciones más específicas de exclusión o inserción problemática en el mercado de trabajo.

Se trata de datos que brindan información más sobre su dinámica y funcionamiento general, y menos sobre su estructura interna, sobre la configuración de su desigualdad y sobre la identificación de grupos y poblaciones vulnerables –más allá de cómo se desagregan estas tasas por sexo, edad, ingresos monetarios familiares, etc.-.

1.2.2.2. Estructura del empleo

Una vez establecido el comportamiento de los grandes indicadores en relación a la dinámica de la PEA, un segundo momento de caracterización del mercado de trabajo aparece ligado a su estructura. En este sentido, la población ocupada es descripta en función de su composición interna en lo relativo a su formación (máximo nivel de instrucción alcanzado), a la complejidad técnica de las tareas realizadas (calificación laboral operativa, técnica, profesional), a su condición y jerarquía (puestos directivos, puestos de jefe, puestos de asalariados, puestos de autónomos), al ámbito laboral en el que desempeñan los ocupados (sector público, sector privado, cooperativas, etc.), entre otras características. Se recuperan dimensiones tales como:

- Calificación laboral¹⁶

¹⁵ Para mayor información sobre la metodología para el cálculo de la pobreza desde el INDEC ver “La medición de la pobreza y la indigencia en la Argentina” (disponible en https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/sociedad/EPH_metodologia_22_pobreza.pdf)

¹⁶ Se refiere a la calificación de la tarea y no a la calificación de la persona que la desempeña. Su respectivo agrupamiento en niveles surge del agregado reconocible en la clasificación de las ocupaciones a través del listado que provee el sistema de Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). (Fuente: INDEC)

- Jerarquía laboral¹⁷
- Tecnología laboral¹⁸
- Carácter laboral/ocupacional¹⁹
- Rama de actividad²⁰
- Ámbito laboral

Si bien el INDEC brinda datos específicos y detallados sobre la calificación, la jerarquía, la tecnología y el carácter laboral (relevados trimestralmente a partir de la EPH), además de datos complementarios como el sector de actividad y la rama de actividad, sus informes no se concentran en caracterizar este tipo de variables. El MTESS en sus publicaciones de corte más académico presenta algunos análisis respecto de esta cuestión²¹, no solamente en base a los datos de la EPH, sino también a su encuesta específica (EIL).

Particularmente en referencia a Córdoba, investigadores del CONICET presentan un informe detallado de la estructura del mercado de trabajo cordobés desde una perspectiva crítica. Las hipótesis trabajadas en este informe analizan el denominado período de la post-convertibilidad (importante por la continuidad de datos que genera la transformación en la EPH en el año 2003) bajo la perspectiva de una tendencia al achicamiento de las brechas de desigualdad, combinada con una reconfiguración de las desigualdades existentes consistente en un proceso general de calificación y asalarización que fue apropiado y puesto en valor sobre todo por los sectores mejor posicionados y con mayores privilegios en el mercado de trabajo (Jiménez y Assusa, 2015)²².

Por último, existen ciertas discusiones en torno al lugar del sector público como tomador de mano de obra y como indicador de la presencia del Estado en la intervención económica. Fundamentalmente las agencias y organismos privados de producción de datos sobre el mercado de trabajo cordobés (IERAL, Bolsa de

¹⁷ Permite distinguir la existencia de las formas jerárquico-organizativas de los procesos de trabajo. Esta dimensión reconoce cuatro categorías: dirección, cuenta propia, jefatura y ejecución directa. (Fuente: INDEC)

¹⁸ Se establece a partir de la existencia de formas técnicas organizativas del trabajo. Permite identificar el uso de algunas de las formas tecnológicas características de los diferentes modos en los que se desarrolla la producción de bienes y servicios. (Fuente: INDEC)

¹⁹ Constituye una dimensión que permite la clasificación de las ocupaciones a partir del tipo de objeto o producto generado por el proceso de trabajo específico. En este sentido las ocupaciones son clasificadas a partir de su resultado específico, independientemente de la rama a la que pertenece el establecimiento. (Fuente: INDEC)

²⁰ Clasifica a los trabajadores según el sector de la economía en la que se inserta. Para ello, se utiliza una codificación en base a la Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del MERCOSUR (CAES 2010). (Fuente: INDEC)

²¹ Ver Palomino, H. y Dalle, P. (2012). "El impacto de los cambios ocupacionales en la estructura social de la Argentina: 2003-2011". En *Revista de Trabajo*. Año 8. Número 10. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

²² Ver Gutiérrez, Alicia B. y Mansilla, Héctor (coords.). El espacio social de las clases y los instrumentos de reproducción social. Dinámicas del mercado de trabajo, el mercado de las políticas sociales, el mercado escolar y el mercado habitacional. Gran Córdoba. 2003-2011. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.

Comercio, IARAF, IDESA) concentran su atención en la identificación del Estado, no sólo como empleador sino también como agente fiscal con necesidades de extracción de recursos monetarios de la población. La postura (económicamente liberal) de estos actores es que mientras mayor presencia exista del sector público como ámbito laboral en el mercado de trabajo, menos se dinamizará la economía y más se necesitarán extraer recursos disponibles para el consumo de la población por las necesidades financieras crecientes de un Estado sobredimensionado.

1.2.2.3. Calidad del empleo

Como establecimos en apartados anteriores del informe, los principales actores estatales productores de información sobre el mercado de trabajo en Córdoba -o de información en la que la provincia se encuentra incluida-, se remiten a relevar el funcionamiento y la dinámica de la PEA mucho más que al análisis de la estructura o la calidad del empleo.

Aun así, cuando se involucran en este tipo de discusiones, adoptan una perspectiva que se alinea con las recomendaciones de la OIT y el resto de los organismos internacionales competentes en la temática, orientados por la perspectiva de la informalidad laboral (Busso y Pérez, 2010). Para el establecimiento de este indicador, INDEC y el MTESS consideran el acceso a cuatro derechos laborales: vacaciones pagas, días pagos por enfermedad, descuento por obra social y descuento por aportes a seguridad social. Aquellos ocupados en relación de dependencia que estén excluidos de estos cuatro derechos son considerados informales o no-registrados.

Se han formulado distintos tipos de críticas a este abordaje, muchas de ellas atendibles. Organismos como CEPAL (Amarante y Arim, 2015; Weller, 2017) proponen abordajes que puedan captar con mayor complejidad las diversas situaciones de vulnerabilidad vividas por los trabajadores en el contexto latinoamericano.

Entre las razones que fundamentan estos cuestionamientos se destacan, en primer lugar, limitaciones asociadas a las características propias de las fuentes de datos existentes para relevar estos datos (EPH, EAHU). Se entiende que la capacidad de captación de situaciones de vulneración de derechos laborales por fuera de las zonas urbanas resulta bastante limitada, aun cuando las zonas rurales sean las que probablemente estén más expuestas a la informalidad.

En segundo lugar, por el tipo de definición abordada, la dinámica propia de los trabajadores autónomos queda fuera del radar, sin contar que la situación de estos trabajadores (particularmente asociada a condiciones de descalificación y bajos e inestables ingresos) presenta factores de precariedad y vulnerabilidad distintos a los que caracterizan la informalidad en puestos laborales en relación de dependencia.

En relación a la producción de estos datos para Córdoba y Argentina, otros actores han generado información que permite complejizar la captación de esta

condición. Centrados en clasificaciones que atienden a la estabilidad de la relación laboral, al tipo de contrato y a la incorporación de figuras legales pero precarias tales como becas de trabajo, pasantías o programas de empleo, el ODSA, y también un programa de dependencia pública como el Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (PISAC)²³ han generado distintos indicadores que ofrecen datos complementarios sobre la condición de precariedad laboral, más allá de su efectivo registro o condición de legalidad.

Particularmente en el ODSA, la disputa de diagnósticos con los organismos dependientes del Estado proviene de un fuerte desacuerdo en cuanto a los marcos conceptuales puestos en juego: mientras que, como planteamos, los organismos públicos adoptan en general el enfoque de la informalidad (OIT), la ODSA recupera un fuerte influjo del estructuralismo cepalino y la teoría de la marginalidad de corte marxista, aun cuando sus informes, documentos y publicaciones no siempre expliciten dicha adscripción teórica.

Con esta perspectiva y, sumando las modalidades en las variables incorporadas por el ODSA y el PISAC, pueden identificarse una serie de condiciones de precariedad que exceden la informalidad laboral pura o empleo no-registrado:

- Trabajadores en programas de empleo
- Trabajo temporario
- Trabajo con fecha de finalización
- Trabajadores contratados por medio de becas o pasantías
- Empleo precario²⁴
- Subempleo inestable²⁵
- Trabajadores sin aportes²⁶
- Trabajadores que desean cambiar de trabajo

El CONICET como una instancia pública de continua producción de análisis sobre la realidad social presenta, quizás, el perfil más heterogéneo en relación a la información del mercado de trabajo. Si bien la perspectiva de la informalidad es también dominante en el organismo de ciencia y técnica de la Nación, la lógica más

²³ El Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (PISAC) se enmarca en una iniciativa conjunta del Consejo de Decanos de Facultades Ciencias Sociales y Humanas de la Argentina y el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación. Ver <http://pisac.fahce.unlp.edu.ar/>. También ver el análisis de Piovani (2015) y Maceira (2015).

²⁴ Porcentaje de personas ocupadas en relación de dependencia que declaran que no se les realizan descuentos jubilatorios; cuentapropistas no profesionales que no realizan aportes al Sistema de Seguridad Social y/o sin continuidad laboral; y patrones o empleadores que no realizan aportes a este sistema y/o sin continuidad laboral, respecto del total de personas activas. (Fuente: ODSA)

²⁵ Porcentaje de personas ocupadas en trabajos temporarios de baja remuneración o changas, trabajadores sin salario y beneficiarios de planes de empleo con contraprestación laboral, respecto del total de personas activa. (Fuente: ODSA)

²⁶ Porcentaje de trabajadores en relación de dependencia a los que no se les realizan los aportes jubilatorios y trabajadores cuentapropistas, patrones o empleadores que no realizan los pagos al Sistema de Seguridad Social, respecto del total de trabajadores en relación de dependencia, cuentapropistas, patrones y empleadores. (Fuente: ODSA)

específicamente académica de este actor ha abonado bastas discusiones conceptuales, distinciones y reconocimiento de diversos factores más específicos. En esta línea, y generando un diálogo entre las fuentes existentes (EPH, EDSA) y la generación de nuevas fuentes (ENES-PISAC), las investigaciones del CONICET han echado luz sobre nuevas dimensiones que atañen a la calidad del empleo. Entre otras

- El empleo tercerizado²⁷
- El acceso a la sindicalización²⁸
- La evolución del salario real²⁹

Por último, el discurso de los institutos ligados a fundaciones (IERAL, IARAF, IDESA, Bolsa de Comercio) tematizan particularmente la dinámica del empleo y en particular la creación de “empleo de calidad”. En general esta denominación refiere fundamentalmente al empleo registrado.

Los diagnósticos de estos actores sobre el mercado laboral cordobés refieren a la necesidad de mejorar la creación de empleos de calidad (preocupación por la creación permanente de empleos no-registrados) en relación a 1) la necesidad de generar condiciones de competitividad; 2) la nociva presión tributaria presente en el país -y muy particularmente en Córdoba-; y 3) la excesiva presencia del Estado como demandante de empleo -especialmente del denominado “empleo de calidad”-.

1.2.3. Algunas tendencias en el mercado de trabajo cordobés

Del análisis de las fuentes reseñadas, se desprenden las siguientes consideraciones respecto de las tendencias de los últimos años (2003-2017) del mercado de trabajo cordobés en relación a la oferta laboral.

1.2.3.1. Dinámica de la PEA. Actividad, empleo, desempleo y subempleo

Los documentos consultados acuerdan, en general, en identificar al período 2003-2017 como un proceso bastante homogéneo de crecimiento de las tasas de actividad y empleo con una correlativa caída en los niveles de desempleo y subempleo (fundamentalmente en la unidad que implica el denominado período de post-convertibilidad, entre 2003 y 2015³⁰). Esto no ha impedido que Córdoba presente

²⁷ Esta dimensión de análisis puede relevarse a partir del cálculo de la tasa de terciarización que mide la proporción de ocupados en relación de dependencia bajo condición de sub-contratación. (Fuente: INDEC)

²⁸ Proporción de ocupados en relación de dependencia que están afiliados a gremio / sindicato (Fuente: INDEC)

²⁹ El salario real es la relación entre el salario nominal y el costo de la vida.(Fuente: INDEC)

³⁰ Es relevante señalar que, si bien las características del modelo económico se han transformado a partir de la asunción de una nueva gestión en el gobierno nacional esto no ha impactado de manera directa y sustancial en los grandes indicadores del mercado de trabajo. Probablemente la

niveles de desocupación (y de subutilización general de la fuerza de trabajo) más altos que el promedio nacional.

Estas tasas, además, presentan comportamientos diferenciales por grupos. Las tasas de desempleo de menores de 25 años son sustancialmente mayores que las de adultos (entre dos y tres veces) al mismo tiempo que su tasa de actividad es menor. Si bien el desempleo en general bajó en el período, las distancias entre tasas de jóvenes y adultos se ha mantenido en el tiempo y resulta una constante en las últimas décadas.

En el caso del sexo, las mayores distancias se encuentran en relación a la tasa de actividad (aunque el desempleo también afecta más a mujeres que a varones) debido a la particular afectación de las mujeres a las tareas de reproducción doméstica y la consecuente división sexual del trabajo. Por ello, sus tasas de actividad tienden a aumentar en el mismo período pero la brecha entre varones y mujeres tiende a subsistir. Nuevamente, el perfil de Córdoba al respecto no presenta mayores variaciones en relación a la tasa nacional.

Esta última cuestión rara vez se tematiza como problemática específica o información estrictamente atinente al mercado de trabajo, pero los crecientes aportes de la economía feminista en el país han logrado que cada vez más se incorpore el trabajo doméstico y la economía de los cuidados como un factor clave en la configuración de las problemáticas de empleo contemporáneas³¹.

1.2.3.2. Estructura del empleo. Asalarización, uso de tecnología y empleo calificado

En el período de la post-convertibilidad se identifica un proceso de crecimiento de la condición de trabajadores asalariados, fundamentalmente en detrimento de las categorías de jefes y trabajadores cuentapropistas. Sobre esta cuestión se evidencia una disputa ligada a la perspectiva que sostiene el MTESS en relación a tomar el crecimiento de la asalarización como indicador de un proceso de estabilización y formalización de las relaciones laborales. En este sentido, Argentina (y la provincia de Córdoba en línea con el promedio nacional) es uno de los países con mayores índices de asalarización en su fuerza de trabajo. Por otra parte, investigadores ligados a la línea del ODSA y desde una perspectiva más afín a la teoría de la marginalidad (Quartulli y Salvia, 2012; Vera, 2013), señalan que las transformaciones y los procesos

dinámica transformada en el contexto general de las relaciones laborales tenga consecuencias más a largo plazo y en dimensiones simbólicas o políticas y menos en relación a los datos estructurales.

³¹ Ver resultados Encuesta sobre el Trabajo Remunerado y Uso del Tiempo por el INDEC implementada como módulo de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) durante el tercer trimestre de 2013, con el objetivo de captar información respecto de la participación y el tiempo destinado por las personas de 18 años y más a las tareas domésticas, al cuidado de miembros del hogar y al trabajo voluntario. En

https://www.indec.gob.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=4&id_tema_2=31&id_tema_3=117

Ver resultados de la Encuesta Nacional sobre la Estructura Social (ENES) del PISAC. En <http://pisac.mincyt.gob.ar/datos.php>

de movilidad en el período no han hecho sino recrear un polo de exclusión de trabajadores precarizados.

El crecimiento en el uso de tecnología laboral responde no sólo a transformaciones económicas locales sino a un proceso de mutación general en la gestión de los procesos productivos a nivel global. Por ello resulta significativo que el aumento se haya dado en el uso de maquinaria y equipos electromecánicos, pero de manera mucho más pronunciada en el uso de sistemas y equipos informáticos. Estas transformaciones, por su parte, disparan un debate (especialmente recuperado desde los institutos o fundaciones privadas y del tercer sector) acerca de las necesidades específicas de formación informática de los trabajadores y muy particularmente de los buscadores de empleo. En buena medida, la prospectiva sobre las necesidades de formación en “nuevas tecnologías” no presentan elaboraciones sistemáticas y se formulan sobre cierto sentido común en torno al “nuevo mundo digital”. Pero resulta un indicador de peso que el crecimiento en el uso de tecnología laboral se haya concentrado fundamentalmente entre los sectores con mayor nivel educativo (clases medias altas).

En relación a la calificación laboral, a lo largo de los últimos años se observa un proceso general de calificación laboral de toda la estructura del mercado de trabajo, aunque por tramos. En este sentido, crecen los puestos de calificación profesional y operativa, en detrimento de la calificación técnica y sin calificación. Como en todas las demás transformaciones, la distribución de estos crecimientos ha tendido a reproducir las desigualdades socio-económicas, etarias y de sexo consolidadas al comienzo del período, o bien a trastocarlas de manera moderada.

1.2.3.3. Estructura del empleo. Rama de actividad económica y carácter laboral

En cuanto al tipo de tareas realizadas (carácter laboral), el mercado de trabajo cordobés presenta una distribución que no muestra grandes variaciones en el período. Mientras que las tareas de enseñanza, salud y servicio doméstico resultan las más asociadas a mujeres, las de Dirección, Construcción y Logística lo son para los varones. Algo similar sucede con las ramas de actividad económica: Enseñanza, Salud y Servicio Doméstico son las ramas más asociadas a mujeres, mientras que Industria, Construcción y Administración Pública lo son para los varones.

Los análisis coinciden en que algunas de estas ramas (Servicio doméstico y Construcción, particularmente) resultan los espacios de inserción laboral de mayor recurrencia para individuos con familias de origen en condiciones de vulnerabilidad y pobreza, y a la vez resultan las ramas con mayores niveles de vulneración de derechos e informalidad. Estas asociaciones en la estructura sin dudas funcionan como engranajes de reproducción intergeneracional de las problemáticas en la inserción laboral en Córdoba.

1.2.3.4. Calidad del empleo. Empleo informal, empleo precario y salario real

Siguiendo una tendencia instalada a nivel nacional, el empleo informal ha tendido a caer de manera considerable, siendo Argentina uno de los países de la región que mayores avances ha presentado -de acuerdo a la OIT- en esta materia (y en problemas de empleabilidad juvenil).

No obstante, fundamentalmente desde los institutos y fundaciones que hemos identificado previamente, se ha señalado que desde los últimos años (posterior a 2009) la creación de nuevos empleos ha sido relativamente baja, y la creación de nuevos empleos registrados ha estado casi exclusivamente concentrada en la órbita estatal.

Sumado a esto, pero desde otros sectores (fundamentalmente académicos) se ha disputado con el discurso de los “logros” en materia de formalización del empleo en Argentina (y en Córdoba como representante de la dinámica promedio a nivel nacional), señalando que si se cambia el eje de la informalidad hacia la diversidad de formas de precariedad laboral, el panorama lejos de mejorar se ha mantenido bastante estable.

Por último, en relación al Salario Real, los datos coinciden en que hacia 2015 el salario había recuperado los niveles de 1998, previo a la devaluación y a la crisis 2001-2002, aunque aún muy por debajo de niveles históricos a mediados de la década de 1970. Luego, los análisis sobre la interpretación de estos niveles volverán a dividir aguas entre posturas en relación a esta cuestión.

CAPITULO II

CARACTERIZACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA A MEDIANO PLAZO, EN BASE A FUENTES SECUNDARIAS

Introducción

En cuanto a demanda laboral, no se tuvo acceso a los microdatos de las fuentes secundarias, de manera que no fue factible procesarlos para su análisis. Solamente fue posible acceder a las tablas publicadas por los organismos productores de cada uno de los relevamientos³². De manera que el trabajo realizado se centra en el análisis de las tablas publicadas, como se presenta a continuación. Manteniendo la estructura del capítulo anterior, se comienza con la descripción del Índice de Demanda Laboral y luego los resultados de las encuestas (Observatorio Laboral Córdoba y Encuesta de Indicadores Laborales).

2.1. La Demanda laboral en Córdoba en base al Índice de Demanda Laboral

Como puede verse en el Gráfico 1, la tendencia del IDL en Córdoba es decreciente desde inicio de 2007, lo que marca una evolución preocupante respecto de la demanda laboral en el largo plazo para la provincia. Esto evidencia las dificultades de la economía de la provincia para mantener el nivel de actividad con la consiguiente repercusión directa en términos de la escasa generación de empleo.

En el mediano y corto plazo, luego de ocho periodos consecutivos de incrementos interanuales (Marzo a Octubre de 2015) el IDL revirtió la dirección observándose diecinueve meses de caída, siendo Junio de 2017 el primer mes de aumento interanual luego de esa contracción. Si bien se trata de un dato positivo, debe tenerse en cuenta que con anterioridad se registraron algunos períodos con tasas de variación positivas (Agosto – Diciembre 2013 y Mayo – Junio 2014), pero que las mismas no lograron revertir la tendencia consolidada mencionada más arriba.

³² Cabe recordar que se localizó una base datos de demanda laboral perteneciente al área de intermediación laboral de la Secretaría de Equidad y Promoción de Empleo de la Provincia de Córdoba, en la que se encuentran registradas aproximadamente unas 500 empresas que demandan trabajadores a través del Portal de Empleo de la Provincia de Córdoba. Al momento de la presentación de este informe se encuentran en curso las gestiones correspondientes ante el organismo público para acceder a la información de la citada base de datos.

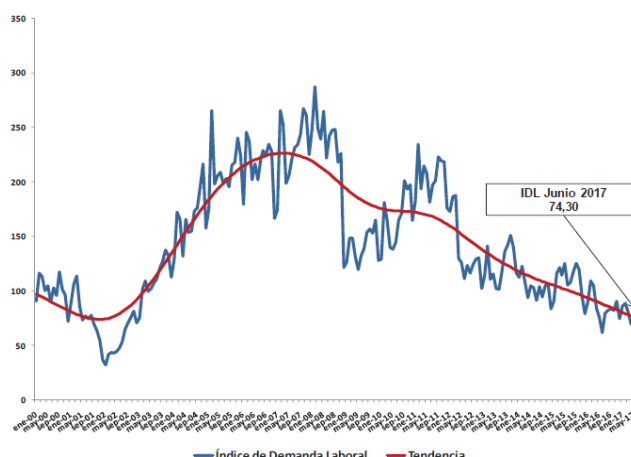


Gráfico 1. . Índice de Demanda Laboral 2000-2017

Fuente: CPCE, Indicadores de Demanda Laboral en Córdoba, Informe Ejecutivo 2017.

Un aspecto interesante del IDL es que su continuidad y periodicidad permite establecer la relación entre la evolución de la demanda laboral y la de la actividad económica. Como puede verse en el gráfico 2, la correlación entre el IDL y el Estimador Mensual Industrial (EMI) que elabora el INDEC³³ es alta.

No obstante, se observa un desfase temporal en la dinámica de ambos indicadores. La variación interanual del IDL tiene a tornarse negativa unos meses antes que el EMI, con lo cual puede decirse que aquel anticipa la tendencia descendente del ciclo de nivel de actividad de la economía. Sin embargo, “también se observa que en 2009 tomó algunos meses más que el EMI en recuperarse, lo que podría deberse a la estructura de la industria en la ciudad de Córdoba, compuesta por sectores que tardaron más tiempo en volver a crecer (principalmente vehículos automotores, industria metalmecánica y edición e impresión” (CPCE, 2017: 5). Esto es, en la provincia de Córdoba, la demanda laboral tiende a contraerse antes del inicio de una fase descendente de la actividad económica y responde con cierto retraso al inicio de las fases ascendentes.

³³ El Estimador Mensual Industrial (EMI) mide el desempeño del sector manufacturero sobre la base de información proporcionada por empresas líderes, cámaras empresarias y organismos públicos que informan sobre productos e insumos representativos. El universo de estudio está constituido por el sector industrial. Las empresas y demás informantes han sido seleccionados sobre la base de una investigación previa de relaciones entre distintas actividades industriales. De esa manera se determinaron familias de productos que reflejan el nivel de actividad por rubro, ya sea en forma directa como indicador representativo de la producción, o indirecta por constituir el insumo principal de otro sector. Se ha calculado continuamente desde enero de 1994.

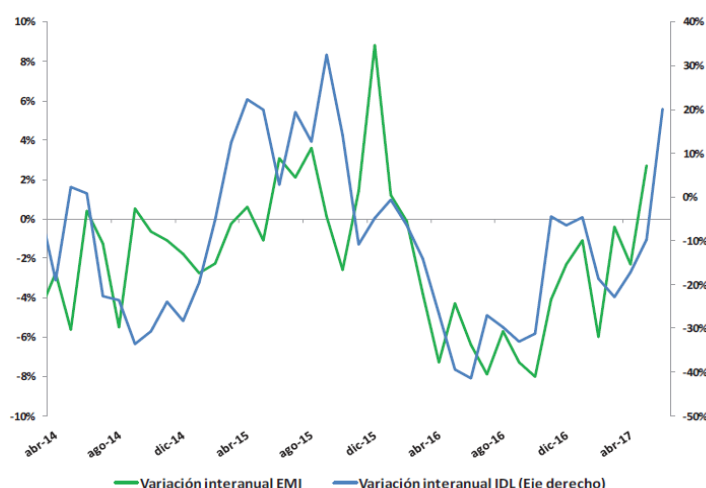


Gráfico 2. Variaciones interanuales Índice de Demanda Laboral (IDL) y Estimador Mensual Industrial (EMI)

Fuente: CPCE, Indicadores de Demanda Laboral en Córdoba, Informe Ejecutivo 2017

Los datos primarios en los que se basa el IDL permiten discriminar la evolución de la demanda laboral distinguiendo el tipo de calificación requerida (personal calificado y no calificado).

Como puede verse en el Gráfico 3, esta distinción es relevante ya que ambos tipos de calificaciones muestran una evolución y una dinámica a lo largo del tiempo que son bastante diferentes particularmente desde inicios del año 2004.

Por una parte, la demanda de personal calificado se sitúa en un nivel considerablemente más alto, respecto al año base, que la de personal no calificado, como resultado de un sustancial mayor crecimiento mostrado entre 2004 y 2007. Por otra parte, a pesar que los ciclos ascendentes y descendentes coinciden en gran medida, las oscilaciones en la demanda de personal calificado son mucho más bruscas, indicando con ello una mayor sensibilidad de este tipo de demanda laboral respecto del ciclo económico. Finalmente, cabe destacar también la brusca caída de la demanda de personal calificado relativa a la que se dio en la de personal no calificado en el año 2016, la cual parece haber modificado estructuralmente (por lo menos según los datos disponibles hasta 2017) la mencionada distancia entre ambas demandas que se había mantenido en la década anterior.

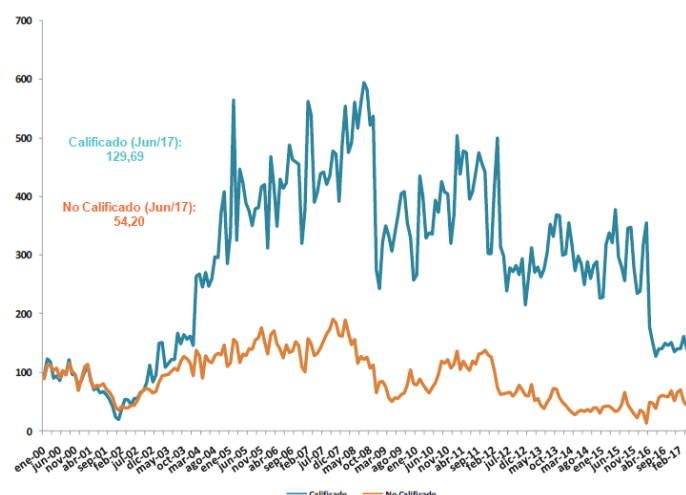


Gráfico 3. Índices de Demanda Laboral Según Calificación

Fuente: CPCE, Indicadores de Demanda Laboral en Córdoba, Informe Ejecutivo 2017

El IDL también distingue la demanda según sectores (industria, servicios y comercio). Como puede verse en el Gráfico 4, es en la industria dónde se verifica un mayor dinamismo: se dan crecimientos sustancialmente mayores de la demanda en las fases de ascenso del ciclo, pero también caídas mayores respecto a los dos otros sectores. También aquí parece haber indicios de que a partir de 2016 estas diferencias tienden a morigerarse sustancialmente, indicando un posible cambio estructural respecto a la dinámica intersectorial de la década anterior.

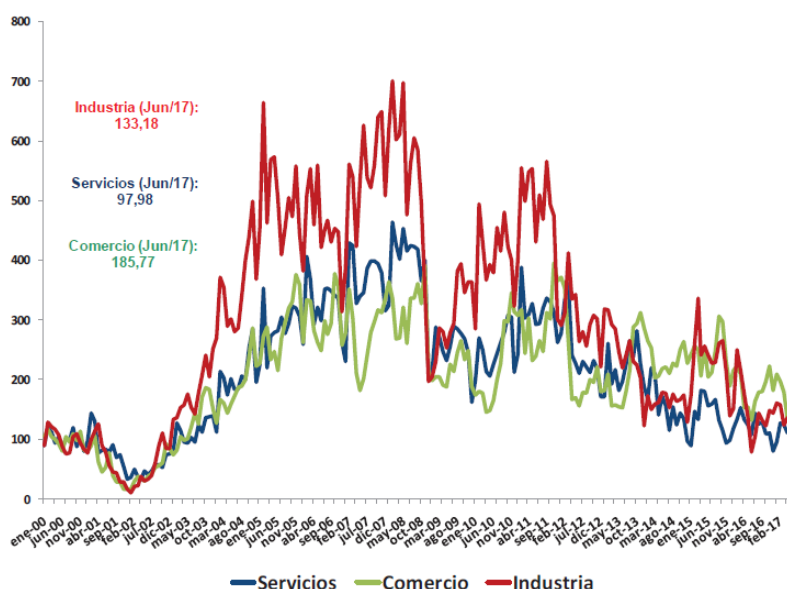


Gráfico 4. Índices de Demanda Laboral Sectorial

Fuente: CPCE, Indicadores de Demanda Laboral en Córdoba, Informe Ejecutivo 2017

2.2. La Demanda laboral en base al Observatorio Laboral Córdoba

En relación a la rotación de personal según áreas, en la Tabla 2 se evidencia que la mayoría de las empresas de la muestra afirman que el nivel de rotación ha sido nulo o bajo tanto en el área de Administración/Comercialización (90%) como en Producción (73%). Se destaca, asimismo, la manifestación del 21% de las empresas consultadas sobre el nivel de rotación normal para el área de Producción.

Tabla 2. Distribución de empresas según niveles de rotación por áreas especificadas

| Niveles de Rotación | Área Administración /Comercialización | Área Producción |
|---------------------|---------------------------------------|-----------------|
| Nula | 47% | 36% |
| Baja | 43% | 37% |
| Normal | 8% | 21% |
| Alta | 1% | 7% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba.

Nota: Se entiende por rotación de personal a la renuncia o despido de los empleados seguida de una nueva contratación.

Con respecto a los niveles de rotación del personal joven respecto del adulto, se destaca en la Tabla 3 que más de un tercio de las empresas encuestadas afirma que el personal joven rota más que el personal adulto: en el área de Administración/Comercialización el 36% respondió que la rotación es mayor, mientras que para el Área de Producción la diferencia se acentúa ya que el 44% de las empresas de la muestra afirmó que los jóvenes rotan más que los adultos.

Tabla 3. Distribución de empresas según niveles de rotación del personal joven respecto del personal adulto por áreas especificadas

| Niveles de Rotación | Área Administración /Comercialización | Área Producción |
|---------------------|---------------------------------------|-----------------|
| Menor | 27% | 21% |
| Similar | 37% | 34% |
| Mayor | 36% | 44% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba.

Nota: Se entiende por rotación de personal a la renuncia o despido de los empleados seguida de una nueva contratación.

La fuente no especifica el tramo etario correspondiente a la figura de "joven".

Entre los principales motivos por los cuales se evidencia una mayor rotación laboral entre el personal joven en la Tabla 4 se destacan las razones personales (28%), la falta de habilidad psico-socio-emocional (19%) y el fin de un trabajo temporario (16%). Otros motivos a destacar son la renuncia por disconformidad y el despido, ambas con un 11% de las respuestas.

Tabla 4. Distribución de las empresas según motivos de la rotación del personal joven

| Motivos de la Rotación | % |
|---|-----|
| Razones personales | 28% |
| Falta de habilidad psico-socioemocional | 19% |
| Fin de trabajo temporario | 16% |
| Renuncia por disconformidad | 11% |
| Despido | 11% |
| No hay rotación | 7% |
| Búsqueda de nuevas experiencias | 5% |
| Otras | 1% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba

Nota: Se entiende por rotación de personal a la renuncia o despido de los empleados seguida de una nueva contratación.

La fuente no especifica el tramo etario correspondiente a la figura de “joven”.

La mayoría de las empresas de la muestra (94%) afirma que la selección del personal la realiza el Responsable de Recursos Humanos o el Titular de la empresa. Sólo el 6% manifiesta recurrir a servicios o profesionales externos para esta tarea (Tabla 5).

Tabla 5. Distribución de las empresas según encargados de la selección de personal

| Encargados de la Selección | % |
|---|-----|
| Responsable de RRHH /Titular de empresa | 94% |
| Externo | 6% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba

En relación a los medios más utilizados por las empresas encuestadas en las búsquedas de personal en las áreas de Administración/Comercialización y Producción, se destacan, en la Tabla 6 las referencias y/o recomendaciones tanto de trabajadores de la misma empresa (28%) como de familiares, allegados u otros contactos (28%).

Tabla 6. Distribución de las empresas según medios de búsqueda de personal en el área de Administración/Comercialización y Producción

| Medios de Búsqueda de Personal | % |
|--|-----|
| Pide referencias y/o recomendaciones a otros trabajadores de la empresa | 28% |
| Pide referencias y/o recomendaciones a familiares, allegados, contactos en general | 28% |
| Coloca avisos de vacantes en clasificados de diarios (formato papel) | 11% |
| Acude a bolsas de trabajo de institutos educativos y organismos públicos (Ej. Sistema de pasantías universitarias) | 9% |
| Revisa perfil y antecedentes de postulantes en redes sociales (Ej. Facebook, Twitter, LinkedIn) | 8% |
| Coloca avisos de vacantes en páginas web especializadas (Ej. Zonajobs, Bumeran, etc.) | 7% |
| Coloca avisos de vacantes en clasificados de diarios ONLINE (Ej. empleos.clasificadoslavoz.com.ar) | 6% |
| Coloca avisos de vacantes en redes sociales (Ej. LinkedIn) | 4% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba

El 45,5% de las empresas afirmó que hace más de 6 meses que no contrata personal, mientras que el 33% manifestó que su última contratación fue hace entre 1 y 6 meses y el 21,5% restante hace menos de 1 mes, tal como se constata en la Tabla 7.

Tabla 7. Distribución de las empresas según el tiempo transcurrido desde la última contratación de personal

| Tiempo transcurrido desde la última contratación | % |
|--|--------|
| Hace más de un año | 27,60% |
| Entre 6 meses y un año | 17,90% |
| Entre 1 y 6 meses | 33% |
| Menos de 1 mes | 21,50% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba.

La mayoría de las empresas consultadas (56,4%) afirmaron que en promedio la periodicidad de las nuevas contrataciones es cada un año o más. En un segundo nivel, el 21,5% de las firmas mencionó que las nuevas contrataciones se hacen cada entre 6 meses y 1 año y el 16,% cada entre 1 y 6 meses. Sólo el 5,5% de las empresas de la muestra realiza nuevas contrataciones mensualmente (Tabla 8).

Tabla 8. Distribución de las empresas según periodicidad de las nuevas contrataciones

| Niveles de Periodicidad | % |
|--------------------------------------|--------|
| Anual o en una periodicidad superior | 56,40% |
| Entre 6 meses y un año | 21,50% |
| Entre 1 y 6 meses | 16,70% |
| Cada 1 mes | 5,50% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba.

Según la Tabla 9, con relación a la proporción de contrataciones temporarias respecto al total de contrataciones, el 48,2% de las firmas encuestadas manifestó que las no recurre a las contrataciones temporales, mientras que el 34,2% señaló que éstas representan sólo el 10% de sus contrataciones de personal.

Tabla 9. Distribución de las empresas según proporción de contrataciones temporales

| Porcentaje de contrataciones temporales | % |
|---|--------|
| 100% | 3,60% |
| 75% | 3,30% |
| 50% | 4,20% |
| 25% | 6,40% |
| 10% | 34,20% |
| 0% | 48,20% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba.

Dentro del grupo de empresas de la muestra que realizan algún tipo de contratación temporaria, en la Tabla 10 se observa que el 45,6% afirmó que el principal motivo para la contratación temporal fue el reemplazo de personal (por renuncia, despido, jubilación, causas personales), mientras que para el 26,8% fue el trabajo estacional y para el 18,1% la expansión productiva o las expectativas de crecimiento.

Tabla 10. Distribución de las empresas según principal motivo de la contratación temporal de personal

| Motivos de las Contrataciones Temporales de Personal | % |
|--|--------|
| Reemplazo de personal (por renuncia, despido, jubilación, causas personales) | 45,60% |
| Trabajo estacional | 26,80% |
| Debido a expansión productiva o expectativas de crecimiento | 18,10% |
| Nueva área de trabajo o unidad de negocios | 5,40% |
| Otros | 4% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba.

En la tabla 11 se encuentran clasificadas las empresas encuestadas según el nivel de dificultad que manifiestan para cubrir vacantes según la característica del puesto en cuestión: 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 expresó que no posee dificultad y en torno al 30% (27% en el caso de personal de dirección corporativa y 33% en técnicos y profesionales) dijo 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 para el caso de cubrir vacantes que requieren técnicos y profesionales el 27% informó que la dificultad es severa y el 8% que es muy severa.

La realidad de las dificultades que manifiestan las empresas a la hora de cubrir puestos que requieren de trabajadores sin calificación u operarios es distinta a la anteriormente descrita. En el caso de los operarios, el 25% de las empresas indicó que la dificultad es nula mientras que para los trabajadores sin calificación el 38% de las empresas no halla dificultad alguna. Entre un 26% y un 21% posee una dificultad menor o moderada respectivamente cuando se requieren trabajadores sin calificación y para el caso de solicitar operarios un 30% manifestó 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 indicados para el mismo nivel de dificultad en las categorías de técnicos y profesionales o personal de dirección corporativa.

Tabla 11. Distribución de las empresas según niveles de dificultad para cubrir vacantes de personal por tipo de puesto

| Niveles de Dificultad | Trabajadores sin calificación requerida | Operarios | Técnicos y profesionales | Personal de dirección corporativa |
|------------------------------|--|------------------|---------------------------------|--|
| Dificultad muy severa | 5% | 7% | 8% | 14% |
| Dificultad Severa | 11% | 13% | 27% | 28% |
| Dificultad Moderada | 21% | 30% | 33% | 27% |
| Dificultad Menor | 26% | 24% | 18% | 15% |
| No hay dificultad | 38% | 25% | 15% | 16% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba.

Una explicación a la situación de que las empresas se encuentren con dificultad severa a la hora de cubrir vacantes en ciertos puestos puede ser atribuida a determinadas deficiencias que presentan los postulantes. En este sentido, el 35,8% de las empresas encuestadas afirmó que la baja predisposición al trabajo es la principal deficiencia, mientras que para el 31,5% lo es la incompetencia en habilidades y destrezas específicas del puesto y para el 24,4% la insuficiencia de experiencia laboral (Tabla 12).

Tabla 12. Distribución de las empresas según la principal deficiencia identificada entre los postulantes a cubrir puestos vacantes

| Deficiencias de los postulantes | % |
|---|--------|
| Baja predisposición al trabajo | 35,80% |
| Incompetencia en habilidades y destrezas específicas del puesto | 31,50% |
| Experiencia laboral insuficiente | 24,40% |
| Aspectos psicológicos y/o emocionales | 5,60% |
| Deficiencias en manejo computacional | 1,20% |
| Otros | 0,90% |
| Escaso dominio de idioma extranjero | 0,60% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba.

Una alternativa frente a la demanda laboral insatisfecha es la decisión de la empresa de subcontratar determinadas tareas para las cuales no se consigue el personal adecuado. En función de ello, el 25,5% de las firmas de la muestra manifestó que recurre a la subcontratación, mientras que el 74,5% indicó que no lo hace (Tabla 13).

Tabla 13. Distribución de las empresas según subcontratación de tareas

| Subcontratación | % |
|-----------------|-------|
| Subcontrata | 25,5% |
| No subcontrata | 74,5% |

Fuente: Observatorio Laboral Córdoba.

2.3. La Demanda laboral en base a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)

A continuación, se procederá a presentar la información referida a Gran Córdoba respecto de lo acontecido en el año 2017:

En términos generales, en la Tabla 14 se evidencia una evolución positiva del Empleo en el aglomerado Gran Córdoba durante los primeros 10 meses de del 2017, destacándose el mes de febrero como el único mes del período con decrecimiento del nivel de empleo tanto respecto del enero del mismo año (-0,1%) como de febrero de 2016 (-0,9%). Sin embargo, en marzo de 2017 la tendencia se revierte, siendo éste el mes de mayor crecimiento del empleo en el Gran Córdoba, con un aumento del 1,4% respecto de febrero y del 1,1% en relación al mismo mes del año 2016.

Tabla 14. Principales indicadores laborales.

| Período | Evolución del empleo | | Principales tasas | | | |
|----------|----------------------------|-----------------------|-------------------|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| | Índice base ago. 01=100 | Variaciones relativas | | Tasa de Entrada ^{1/} | Tasa de Salida ^{2/} | Tasa de Rotación ^{3/} |
| | | Mensual | Anual | | | |
| ene.-17 | 145.5 | 0.5% | 0.1% | 2.6 | 2.1 | 2.4 |
| febr.-17 | 145.3 | -0.1% | -0.9% | 2.4 | 2.5 | 2.4 |
| mzo.-17 | 147.4 | 1.4% | 1.1% | 4.0 | 2.6 | 3.3 |
| abr.-17 | 148.2 | 0.5% | 1.8% | 2.5 | 2.0 | 2.3 |
| may.-17 | 149.1 | 0.6% | 2.7% | 2.9 | 2.3 | 2.6 |
| jun.-17 | 149.4 | 0.2% | 3.1% | 2.4 | 2.2 | 2.3 |
| jul.-17 | 149.8 | 0.3% | 3.6% | 2.9 | 2.7 | 2.8 |
| ag.-17 | 150.4 | 0.4% | 4.3% | 2.7 | 2.3 | 2.5 |

Notas:

1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

En la tabla 15 se observa que, en lo que respecta a las variaciones interanuales del empleo, se destacan positivamente la rama de actividad “Comercio, restaurantes y hoteles” con un crecimiento del 3,1% y del 5,2% en el primer y segundo trimestre del 2017 respectivamente. Situación contraria aconteció con la rama industrial manufacturera que decreció un 4,6% y un 2,7% en los dos primeros trimestres del 2017. En materia de tamaño de empresas, las que tienen entre 10 y 49 empleados son las que evidencian un mayor crecimiento en el empleo con un 1,6% en el primer trimestre de 2017 y del 4,6% en el segundo, en ambos casos respecto del año anterior. Finalmente, se resalta el dato del crecimiento del 10% en el segundo semestre del año del sector construcción respecto del mismo período en el 2016.

Con relación a las variaciones trimestrales relativas se destacan la rama y el sector de actividad “construcción” con un crecimiento del 10,1% en el segundo trimestre de 2017 y la rama “transporte, almacenaje y comunicaciones” con un decrecimiento del 0,7% para el mismo período. También para el segundo semestre de 2017 las empresas de 10 a 49 ocupados fueron las que más crecieron (2,1%).

Tabla 15. Indicadores Laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas

| Período | I-17 | II-17 |
|--|--------------|--------------|
| Evolución del empleo | | |
| Índice base ago.01=100 | 146.1 | 148.9 |
| Variaciones relativas (en porcentaje) | | |
| Trimestral | 0.8 | 1.9 |
| Anual | 0.1 | 2.5 |

| Período | I-17 | II-17 |
|---|-------|-------|
| INDICE BASE AGO 01 = 100 | | |
| Por rama de actividad | | |
| Industria manufacturera | 138.6 | 138.1 |
| Electricidad, gas y agua | s/d | s/d |
| Construcción | 156.6 | 172.4 |
| Comercio, restaurantes y hoteles | 142.0 | 144.1 |
| Transporte, almacenaje y comunicaciones | 119.6 | 118.7 |
| Servicios financieros y a las empresas | 146.0 | 149.5 |
| Servicios comunales, sociales y personales | 160.3 | 164.2 |
| Por estrato de tamaño | | |
| Empresas de 10 a 49 ocupados | 149.1 | 152.2 |
| Empresas de 50 a 199 ocupados | 147.8 | 150.3 |
| Empresas de 200 y más ocupados | 141.3 | 144.0 |
| Por sector de actividad | | |
| Industria | 138.6 | 138.1 |
| Construcción | 156.6 | 172.4 |
| Comercio y servicios | 140.4 | 142.9 |
| Variaciones trimestrales relativas (en porcentaje) | | |
| Por rama de actividad | | |
| Industria manufacturera | 0.5 | -0.4 |
| Electricidad, gas y agua | s/d | s/d |
| Construcción | 2.7 | 10.1 |
| Comercio, restaurantes y hoteles | 1.0 | 1.5 |
| Transporte, almacenaje y comunicaciones | 1.6 | -0.7 |
| Servicios financieros y a las empresas | 0.8 | 2.4 |
| Servicios comunales, sociales y personales | -0.2 | 2.4 |
| Por estrato de tamaño | | |
| Empresas de 10 a 49 ocupados | 2.5 | 2.1 |
| Empresas de 50 a 199 ocupados | -0.3 | 1.7 |
| Empresas de 200 y más ocupados | -0.1 | 1.9 |
| Por sector de actividad | | |
| Industria | 0.5 | -0.4 |
| Construcción | 2.7 | 10.1 |
| Comercio y servicios | 0.6 | 1.8 |
| Variaciones anuales relativas (en porcentaje) | | |
| Por rama de actividad | | |
| Industria manufacturera | -4.6 | -2.7 |
| Electricidad, gas y agua | s/d | s/d |
| Construcción | 0.2 | 10.0 |

| Período | I-17 | II-17 |
|--|------|-------|
| Comercio, restaurantes y hoteles | 3.1 | 5.2 |
| Transporte, almacenaje y comunicaciones | 2.3 | 1.2 |
| Servicios financieros y a las empresas | 0.7 | 3.3 |
| Servicios comunales, sociales y personales | 0.6 | 2.5 |
| Por estrato de tamaño | | |
| Empresas de 10 a 49 ocupados | 1.6 | 4.6 |
| Empresas de 50 a 199 ocupados | -0.7 | 0.8 |
| Empresas de 200 y más ocupados | -0.9 | 2.1 |
| Por sector de actividad | | |
| Industria | -4.6 | -2.7 |
| Construcción | 0.2 | 10.0 |
| Comercio y servicios | 1.6 | 3.4 |

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

Del total de la dotación de empleo del segundo semestre de 2017, se destacan los siguientes datos: la principal modalidad contractual fue la de “duración indeterminada” con un 92,7%, las tareas “operativas” representaron un 52,7% de todas las ocupaciones y el 60,9% de la dotación total fueron varones (Tabla 16).

Tabla 16. Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).

| Período | I-17 | II-17 |
|--|--------------|--------------|
| Según modalidad contractual | | |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| Duración Indeterminada | 93.1 | 92.7 |
| Duración Determinada | 5.8 | 6.1 |
| Personal de Agencia | 1.1 | 1.2 |
| Según calificación de la tarea^{1/} | | |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| Profesional | 6.9 | 6.8 |
| Técnica | 21.4 | 21.9 |
| Operativa | 50.7 | 52.7 |
| No Calificada | 21.0 | 18.5 |
| Según sexo^{2/} | | |
| Total | 100.0 | 100.0 |
| Varones | 64.4 | 60.9 |
| Mujeres | 35.6 | 39.1 |

Notas:

1/ Se releva desde julio de 1999.

2/ Se releva desde febrero de 2005.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

En el Anexo 2 se podrán revisar las tablas referidas a: a) Principales indicadores laborales por sexo, b) Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación; c) Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea y d) Movimientos de personal (en porcentaje)

Según se puede apreciar en la tabla 17, en los primeros 8 meses del año 2017 en promedio el 35% de las empresas de la muestra del Aglomerado Gran Córdoba realizaron búsquedas de personal. De ese total, también en promedio el 90,6% de las firmas cubrieron todos los puestos vacantes, el 3,3% cubrieron parte de los puestos vacantes y el 6,1% no cubrieron ninguno de los puestos vacantes.

Con relación a la tasa de búsqueda, esto es, la proporción de búsquedas de personal durante el mes, se evidencia para el período enero-agosto de 2017 en el Aglomerado Gran Córdoba un promedio del 3%, con una tendencia negativa desde el mes de marzo, cuando se vislumbró un pico de 4,4%. Analizando este indicador para cada grupo de puestos según las características de las tareas se detecta que la tasa de búsqueda para puestos no calificados asciende en promedio al 5,8%, para los operativos al 2,7%, para los técnicos al 1,9% y para los profesionales al 1,7%.

Por último, con respecto a la tasa de cobertura, es decir, la relación porcentual entre los puestos no cubiertos y el total de búsquedas realizadas, para el Gran Córdoba en promedio para el período enero-agosto 2017 el puesto con menor tasa fue el de no calificados con un 2,6%, seguido por los operativos con el 4,5%, los técnicos con el 7% y los profesionales en el otro extremo con el 12,7%.

Tabla 17. Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).

| Período | | ene.- 17 | febr.- 17 | mzo.- 17 | abr.- 17 | may.- 17 | jun.- 17 | jul.- 17 | ag.- 17 |
|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Demanda Laboral ^{1/} (Empresas) | | | | | | | | | |
| Total | | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| No realizaron búsquedas de personal | | 62.8 | 64.3 | 57.8 | 71.3 | 68.7 | 72.9 | 64.4 | 57.2 |
| Realizaron búsquedas de personal | | 37.2 | 35.7 | 42.2 | 28.7 | 31.3 | 27.1 | 35.6 | 42.8 |
| Cobertura de los puestos vacantes ^{2/} | | | | | | | | | |
| | Empresas que cubrieron todos los puestos vacantes | 90.2 | 91.8 | 86.9 | 89.8 | 94.9 | 93.9 | 89.5 | 87.5 |
| | Empresas que cubrieron parte de los puestos vacantes | 3.8 | 2.3 | 4.5 | 6.6 | 1.4 | 2.4 | 1.8 | 3.7 |
| | Empresas que no cubrieron ninguno de los puestos vacantes | 6.0 | 5.9 | 8.7 | 3.6 | 3.7 | 3.6 | 8.7 | 8.8 |
| Tasa de búsqueda según calificación^{3/} | | | | | | | | | |
| | Total | 2.8 | 2.5 | 4.4 | 2.7 | 3.0 | 2.6 | 3.3 | 2.9 |
| | Profesionales | 1.8 | 1.2 | 2.9 | 2.2 | 1.0 | 1.4 | 1.0 | 1.9 |

| Período | | ene.- 17 | febr.- 17 | mzo.- 17 | abr.- 17 | may.- 17 | jun.- 17 | jul.- 17 | ag.- 17 |
|--|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Técnicos | 1.8 | 1.3 | 3.5 | 1.8 | 1.8 | 1.4 | 2.1 | 1.5 |
| | Operativos | 2.6 | 2.6 | 3.6 | 2.7 | 2.5 | 2.0 | 3.1 | 2.3 |
| | No calificados | 4.9 | 3.9 | 7.8 | 4.1 | 6.1 | 6.7 | 6.1 | 6.9 |
| Composición puestos no cubiertos según sexo | | | | | | | | | |
| | Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | Mujeres | 10.8 | 55.3 | 7.1 | 5.7 | 22.3 | 2.9 | 33.2 | 18.6 |
| | Varones | 30.2 | 38.5 | 48.8 | 51.1 | 46.2 | 59.2 | 27.8 | 15.6 |
| | Indistinto | 58.9 | 6.2 | 44.1 | 43.2 | 31.5 | 37.9 | 38.9 | 65.9 |
| Composición puestos no cubiertos según calificación | | | | | | | | | |
| | Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | Profesionales | 38.4 | 6.2 | 4.4 | 4.3 | 0.0 | 17.4 | 4.9 | 25.9 |
| | Técnicos | 10.8 | 47.0 | 22.8 | 5.9 | 45.1 | 49.2 | 11.5 | 8.5 |
| | Operativos | 30.2 | 30.8 | 59.9 | 80.2 | 54.9 | 30.5 | 38.8 | 43.5 |
| | No calificados | 20.5 | 16.0 | 12.9 | 9.7 | 0.0 | 3.0 | 44.8 | 22.2 |
| Tasa de no cobertura según calificación/ ⁴ | | | | | | | | | |
| | Total | 3.9 | 4.4 | 4.0 | 5.2 | 2.2 | 2.3 | 7.8 | 5.7 |
| | Profesionales | 28.6 | 8.7 | 4.3 | 3.9 | 0.0 | 11.4 | 14.4 | 30.3 |
| | Técnicos | 3.3 | 17.7 | 5.3 | 2.1 | 7.4 | 9.9 | 6.1 | 4.2 |
| | Operativos | 2.5 | 2.6 | 5.8 | 8.0 | 2.8 | 1.7 | 6.2 | 6.1 |
| | No calificados | 2.2 | 2.1 | 1.4 | 1.8 | 0.0 | 0.2 | 10.3 | 3.0 |

Nota:

1/ La información referida a demanda laboral se encuentra disponible a partir de Octubre de 2006.

2/ Se calcula como porcentaje del total de empresas que efectivamente realizaron búsquedas activas de personal durante el mes de referencia.

3/ Proporción de búsquedas de personal durante el mes, según calificación. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior, en cada grupo de puestos según las características de las tareas. Las búsquedas de personal incluyen a todas las altas realizadas en el mes de referencia y al total de puestos vacantes no cubiertos en ese mismo período, según la calificación requerida.

4/ Relación porcentual entre los puestos no cubiertos y el total de búsquedas realizadas, por calificación requerida.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

En lo que respecta a las expectativas de los empresarios sobre la evolución de la dotación de empleo para el Aglomerado Gran Córdoba en promedio para los primeros 8 meses del 2017, la encuesta revela que para el 84,5% de las firmas la dotación se mantendrá, para el 11,5% aumentará y para 4% disminuirá (Tabla 18).

Con relación a la evolución de las empresas con puestos vacantes, se afirma que durante el mes de agosto de 2010 se registró la medida más alta, con un 18,1% de las firmas encuestadas con puestos sin cubrir, siendo 13,8% el promedio de este indicador para el periodo enero-agosto de 2017.

Al analizar la composición de los puestos vacantes según el sexo se aprecia que, en promedio, los puestos del Aglomerado Gran Córdoba en el período enero-agosto de 2017 requieren en un 44% varones y en un 18% mujeres, siendo indistinto el sexo para el 38% de las vacantes en cuestión.

Por último, la revisión de la composición de los puestos vacantes de las empresas del Gran Córdoba durante los primeros 8 meses del año 2017 arroja que, en promedio, el 44.6% de los puestos vacantes son operativos, el 23,5% son no calificados, el 23,3% son Técnicos y el 8,6% son profesionales.

Tabla 18. Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).

| Período | ene.- 17 | febr.- 17 | mzo.- 17 | abr.- 17 | my.- 17 | jun.- 17 | jul.- 17 | ag.- 17 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Expectativas de los empresarios | | | | | | | | |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| La dotación se mantendrá | 80.8 | 88.6 | 83.2 | 82.7 | 84.4 | 85.2 | 86.3 | 85.3 |
| La dotación aumentará | 12.7 | 8.1 | 13.9 | 12.5 | 12.3 | 10.9 | 9.2 | 12.1 |
| La dotación disminuirá | 6.5 | 3.3 | 2.9 | 4.9 | 3.3 | 3.9 | 4.5 | 2.6 |
| Empresas con puestos vacantes | | | | | | | | |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Empresas con puestos vacantes | 10.0 | 15.3 | 13.0 | 13.1 | 13.0 | 15.8 | 12.1 | 18.1 |
| Empresas sin puestos vacantes | 90.0 | 84.7 | 87.0 | 86.9 | 87.0 | 84.2 | 87.9 | 81.9 |
| Composición puestos vacantes según sexo | | | | | | | | |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Mujeres | 18.2 | 30.5 | 15.2 | 9.7 | 20.5 | 23.8 | 12.8 | 13.9 |
| Varones | 43.9 | 41.2 | 48.9 | 53.3 | 34.9 | 46.0 | 52.2 | 31.9 |
| Indistinto | 37.9 | 28.3 | 35.9 | 37.0 | 44.6 | 30.2 | 35.0 | 54.3 |
| Composición puestos vacantes según calificación | | | | | | | | |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Profesionales | 27.9 | 6.1 | 2.1 | 7.6 | 2.5 | 7.2 | 3.3 | 12.3 |
| Técnicos | 16.6 | 50.1 | 19.0 | 17.6 | 27.7 | 22.3 | 14.2 | 19.1 |
| Operativos | 44.7 | 35.5 | 56.6 | 54.7 | 37.7 | 45.1 | 31.8 | 50.6 |
| No calificados | 10.9 | 8.3 | 22.4 | 20.2 | 32.0 | 25.4 | 50.6 | 18.0 |

Nota:

* La información referida a puestos vacantes se releva desde febrero de 2005.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

CAPITULO III

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA LABORAL: ANÁLISIS DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Introducción

Con el propósito de caracterizar la oferta laboral en la provincia de Córdoba, se calcularon indicadores para ilustrar tres grandes dimensiones: en primer lugar, la dinámica que presenta la PEA provincial; luego, la estructura del empleo o composición interna de la población ocupada según distintas sub-dimensiones; finalmente una aproximación a la caracterización de diferentes aspectos que hacen a la precariedad laboral del mercado de trabajo provincial. Se utilizaron cuatro fuentes de datos secundarias: la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU)³⁴, la Encuesta de Estructura Social (ENES)³⁵ y, por último, la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)³⁶. Las dos primeras son realizadas periódicamente por el Instituto de Estadísticas y Censos de la Nación (INDEC)). En el caso de la ENES es llevada a cabo por el Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (PISAC) y, finalmente, la EIL es tomada mensualmente por el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS).

En base a los datos disponibles y las principales dimensiones señaladas, se propusieron un total de veinticuatro (24) indicadores cuya definición y modalidad de cálculo pueden encontrarse en el anexo correspondiente. (Ver Anexo 3).

3.1. Elementos metodológicos para la caracterización de la oferta laboral

Para el procesamiento y análisis de los datos que sintetiza este capítulo se priorizó la identificación de tendencias en el período analizado (2005-2017 en el caso de la EPH, 2010-2014 en el caso de la EAHU, 2014-2015 en el caso de la ENES, 2012-2015 para EIL). Al mismo tiempo, en cada período por separado y a lo largo de este recorte temporal, se puso el acento en las principales desigualdades en relación a las variables elegidas para estratificar el universo (sexo³⁷, edad³⁸, nivel educativo³⁹, calificación⁴⁰ y jerarquía ocupacional⁴¹). Asimismo, se buscó realizar el análisis atendiendo al comportamiento de estos indicadores en relación al contexto nacional con el fin de no desanclar la lectura del mercado laboral cordobés respecto de las

³⁴ <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>

³⁵ <http://pisac.mincyt.gob.ar/datos.php>

³⁶ <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/eil/al.asp>

³⁷ Varón y mujer.

³⁸ De 15 a 24 años, de 25 a 44 años y de 45 a 64 años.

³⁹ Hasta secundario incompleto, secundario completo y superior incompleto, superior completo.

⁴⁰ Profesional y técnico, operativo y no calificado.

⁴¹ Dirección, cuentapropia, jefe y trabajadores asalariados.

tendencias a nivel país. En el caso de la provincia, además, se buscó identificar particularidades por localidad⁴² en todos aquellos casos que fuera posible de acuerdo a las distintas bases de datos procesadas.

Por otra parte, con el objetivo de identificar algunos comportamientos diferenciales en relación a sectores de la economía que poseen dinámica propia, fue considerada la variación de los indicadores en las principales ramas de actividad económica de la Provincia de Córdoba. Se decidió trabajar exclusivamente con aquellas ramas de actividad que presentaban 100 o más casos en la muestra para obtener resultados confiables.

Una mención especial merece el indicador referente a ocupados bajo la línea de pobreza. En este asunto, como es de público conocimiento, existen una cantidad importante de críticas y cuestionamientos al modo en el que el INDEC calculó el Índice de Precios al Consumidor y, consecuentemente, ponderó la Canasta Básica Total, la Línea de Pobreza y el cálculo de la población bajo la línea de pobreza al menos entre los años 2007-2015. Sin desconocer este debate –que lejos de interrumpirse se ha sostenido en los últimos años, poniendo de manifiesto el carácter siempre parcialmente arbitrario de cualquier decisión metodológica-, se entendió que el ejercicio de cálculo de este indicador era válido para mostrar sus potencialidades analíticas con el objetivo de explorar las lógicas y dinámicas diferenciales, por ejemplo, del desempleo, la pobreza y sus mediciones en la historia reciente.

Sumado a esta complejidad, se agrega el factor del cambio de metodología en la composición de la canasta. En este sentido, los datos previos a 2017 no serán estrictamente comparables con las mediciones previas (más allá de la adopción de la metodología nueva o la anterior). El análisis, como fue planteado anteriormente, se concentró menos en los detalles de estas diferencias y más en identificar regularidades y grandes tendencias que puedan servir con los fines de producir nuevos datos a partir de las encuestas propias del proyecto.

3.2. Dinámica de la PEA cordobesa

3.2.1. Indicador 1: Tasa de Actividad

Este indicador mide la cantidad de personas que están interesadas en participar activamente en el mercado de trabajo en proporción a la población total de referencia. En este sentido, permite dimensionar la fuerza laboral de un país/provincia/aglomerado, constituyéndose en una de las principales dimensiones de análisis de la evolución de la oferta de trabajo.

Los datos analizados evidencian un comportamiento de aumento sostenido para la tasa de actividad provincial (Ver Anexo 4. Tabla 1.a) entre los años 2005 (66%)

⁴² En el caso de EPH la distinción posible son los aglomerados de Gran Córdoba y Río Cuarto, mientras que EAUH en el año 2014 a Villa María.

y 2015 (70%), que comienza a mostrar disminución para el año 2017 (67%). Esta tendencia general, que se refleja de modo equivalente en ambas bases de datos procesadas para el cálculo del indicador (EPH y EAUH) y para las localidades provinciales consideradas, se encuentra en consonancia con los valores que asume el indicador en el mismo período, para el contexto nacional (Ver Anexo 4. Tabla 1.b)

En la provincia de Córdoba, se advierten algunas particularidades para distintos tipos de poblaciones: por un lado, si bien el aumento de la tasa es más marcado para las mujeres (la tasa de actividad de mujeres aumenta en el período 2005-2015 un 7% mientras que la de los varones un 1%), persiste a lo largo de todo el período una diferencia significativa con los varones, mostrando valores más bajos en el caso de las primeras. Así, la brecha que presenta la tasa de actividad entre estos dos grupos poblacionales, pese a que se ha reducido considerablemente en los últimos años (descendiendo a lo largo del período 2005-2017 casi un 5%), continúa siendo significativa y, para el año 2017, alcanza un 20%

De la misma manera, los datos para los jóvenes reflejan un marcado aumento de las cifras en el período analizado (para el tramo etario de 14 a 25 años la tasa varía 5% entre los años 2005 y 2015 pasando de 41% a 46%, respectivamente); pero persiste una significativa diferencia negativa respecto de la población adulta cuya tasa de actividad llega a duplicar los valores de los primeros.

Como síntesis, es relevante destacar que para el período analizado, se producen aumentos de la tasa de actividad en todos los sub-grupos poblacionales y, fundamentalmente, en poblaciones históricamente vulnerables aunque persisten diferencias negativas significativas entre las mujeres respecto de los varones, y de los jóvenes en relación a los adultos.

3.2.2. Indicador 2: Tasa de Inactividad

La tasa de inactividad está constituida por todas las personas que se encuentran en las siguientes situaciones: estudiantes, quehaceres del hogar, rentistas, pensionados, jubilados, incapacitados para trabajar, trabajadores familiares no remunerados con menos de 15 horas trabajadas, en el momento establecido como período de referencia (semana anterior al día de la entrevista), y que declararon no haber realizado diligencias para conseguir trabajo en dicha semana.

En directa correspondencia a la tasa de actividad, este indicador en la provincia muestra un descenso entre los años 2005 (34%) y 2015 (30%) para luego aumentar significativamente en el año 2017 (33%) (Ver Anexo 4. Tabla 2.a). Esta tendencia se comparte a nivel nacional (Ver Anexo 4. Tabla 2.b).

Cabe destacar que no se advierten variaciones significativas por grupo etario, sexo o localidad de la población inactiva en Córdoba.

3.2.3. Indicador 3: Tasa de Empleo

La tasa de empleo permite identificar la proporción de personas que se encuentran trabajando respecto de la población total.

En el caso de la provincia, el indicador muestra un comportamiento constante en el período analizado, evidenciando escasa variabilidad global desde el año 2005 (60%) al 2017 (62%), en todas las localidades analizadas (Ver Anexo 4. Tabla 3.a). Esta tendencia general es compartida a escala nacional (Ver Anexo 4. Tabla 3.b) donde la tasa de empleo se mantiene prácticamente igual entre los años 2005 y 2015.

Por otra parte, a nivel provincial aparecen como constantes las brechas entre varones y mujeres. La misma alcanza alrededor de 25 puntos porcentuales de diferencia a favor de los primeros a lo largo del período analizado. En otras palabras, la población ocupada en la provincia se mantuvo constante en los últimos diez años, y las diferencias por género evidenciando una inequidad significativa en el acceso al mercado laboral para las mujeres.

Por otra parte, un análisis por tramo etario revela que la mayor proporción de población ocupada respecto de la población total se concentra en primer lugar entre los 25 y 44 años (tasa de empleo promedio de 76% entre los años 2005 y 2017), y luego entre los 45 y 64 años (tasa de empleo promedio de 66% entre los años 2005 y 2017) -sub-grupo cuya tasa de empleo evidencia un aumento en los últimos años-. Si analizamos estos niveles en relación al comportamiento de la tasa de actividad (I1.) es posible advertir aquí un bajo ingreso al mercado laboral de los grupos poblacionales más jóvenes de hasta 24 años (cuya tasa de empleo promedio entre 2005 y 2017 alcanza sólo un 34%), o la persistencia del desempleo juvenil en los últimos años como una de las principales problemáticas provinciales.

3.2.4. Indicador 4: Tasa de desocupación abierta

Este indicador permite identificar a aquellas personas que, sin tener trabajo, se encuentran disponibles para trabajar y han buscado activamente una ocupación en un período de referencia determinado. De esta manera, se busca dar cuenta del volumen de la fuerza de trabajo ociosa y demandante. No incluye para su cálculo otras formas de precariedad laboral (también relevadas por la Encuesta Permanente de Hogares) tales como las referidas a las personas que realizan trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, a aquellas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, a los desocupados que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo, a los ocupados en puestos por debajo de la remuneración mínima o en puestos por debajo de su calificación, etcétera.

Una aproximación a la tasa de desocupación abierta provincial permite identificar una leve disminución entre los años 2005 (8,3%) y 2010 (7,9%) seguida de un aumento destacado en el año 2015 (10%) y un significativo descenso para el

segundo trimestre de 2017 (8,3%) (Ver Anexo 4. Tabla 4.a). En relación a los valores nacionales (Ver Anexo 4. Tabla 4.b), la tasa provincial se muestra más resistente a la baja en todo el periodo analizado, ya que para el año 2015 la tasa nacional era 4 puntos porcentuales menor a la de la provincia de Córdoba.

Si se analiza por sexo, la tasa de desocupación abierta de las mujeres (tasa promedio de 10% entre los años 2005 y 2017) es superior a la de los varones (tasa promedio de 8% entre los años 2005 y 2017) a lo largo del periodo. Si bien el comportamiento de este indicador es similar al de la provincia en general, en el caso de las mujeres se observó un mayor descenso en el año 2017 que para la población masculina, reduciéndose de esta manera la brecha entre ambos grupos cuyas tasas de desocupación abierta alcanzan valores similares (8,4% en mujeres y 8% en varones, respectivamente) .

En sintonía con algunas consideraciones previas, los jóvenes de hasta 24 años son quienes experimentan el aumento más significativo en la tasa de desocupación abierta en el año más crítico del período analizado, que asciende de 15% en el año 2005 a 29% en el año 2015, incluso triplicando los niveles de otros grupos etarios que, además, prácticamente no experimentan variación en las cifras que asume este indicador a lo largo de los mismos años

No se advierten diferencias muy marcadas en los niveles de desocupación que revisten las personas que comparten los mismos niveles educativos a lo largo del período. . Así la evolución de la tasa de desocupación es similar la evolución en cada grupo: se observa en general, un aumento sostenido hasta su máximo nivel en el año 2015 y luego descenso para el segundo trimestre de 2017. No obstante, si se detectan diferencias relevantes entre personas con distintos niveles de instrucción. Las cifras indican mayores niveles de desocupación para aquellas personas con niveles de instrucción básica incompleta, donde la brecha con el nivel educativo más elevado se mantiene en torno un promedio de 7 puntos porcentuales.

Esto último, permite señalar que la dinamización que se produce en el mercado laboral cordobés en el período analizado, impacta fundamentalmente en una demanda de mano de obra con cada vez mayores niveles de calificación.

3.2.5. Indicador 5: Tasa de subocupación horaria

Se consideran personas sub ocupadas horarias a todas aquellas con una ocupación que reúnan los tres criterios siguientes durante el período de referencia utilizado para definir el empleo: a) desean trabajar más horas es decir, aumentar las horas de trabajo en cualquiera de sus empleos actuales; tener otro empleo (o empleos) además de su empleo(s) actual(es) a fin de aumentar el total de sus horas de trabajo; reemplazar cualquiera de sus empleos actuales por otro empleo (o empleos) con más horas de trabajo; o combinar estas posibilidades. b) estar disponibles para trabajar más horas, es decir, poder efectivamente hacerlo durante un período posterior especificado; c) haber trabajado menos de un límite de horas

determinado (35 horas semanales) en todos los empleos durante el período de referencia. Este indicador permite reflejar, entre otros aspectos, problemáticas propias del mercado laboral derivadas de una mala distribución de la mano de obra o desequilibrios entre la mano de obra y los otros factores de producción. "Sus síntomas característicos podrían ser el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la baja productividad" (OIT 1988:60).

Respecto de la población económicamente activa que involuntariamente trabaja menos horas de las que estaría dispuesto por diversos motivos, se observa que el indicador refleja un descenso significativo para la provincia entre los años 2005 (13%) y 2010 (8%) para luego aumentar sostenidamente hasta el año 2017 (14%) (Ver Anexo 4. Tabla 5.a) no observándose diferencias relevantes en las distintas localidades consideradas. No obstante, a nivel provincial esta tendencia muestra más resistencia que a nivel nacional, donde el descenso en el período 2005-2015 alcanza alrededor de 2 puntos porcentuales (Ver Anexo 4. Tabla 5.b).

Una lectura de esta tasa en relación al comportamiento señalado previamente para el indicador de desocupación abierta (I.4), permite esbozar como una hipótesis a explorar que para el año 2017, existe una mayor proporción de población ocupada, aunque mayormente expuesta al deseo o la necesidad de trabajar más horas para llegar a un umbral de satisfacción de sus necesidades materiales.

Finalmente, cabe señalar que en sintonía con las cifras que asumen las tasas de actividad, empleo y desocupación abierta, las mujeres y los jóvenes representan los grupos poblacionales con mayores niveles de sub-ocupación horaria en la provincia.

3.2.6. Indicador 6: Tasa de subocupación horaria demandante

Este indicador se refiere a la subocupación por insuficiencia de horas, visible u horaria y comprende a los ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestos a trabajar más horas. Permite ilustrar el nivel de inequidad y desigualdad dentro del mercado laboral, vinculándose a la distribución de ingresos, el salario y la calidad del trabajo.

En la provincia, se advierte una disminución de la subocupación horaria demandante desde el año 2005 (11%) hasta el año 2015 (9%), y luego, un ascenso marcado para el segundo trimestre de 2017 (11%) (Ver Anexo 4. Tabla 6.a), sin evidenciarse diferencias relevantes por localidad.

Esta tendencia general de disminución de la tasa en el período 2005-2015 es compartida a escala nacional (Ver Anexo 4. Tabla 6.b). aunque a nivel país este indicador se encuentra 2 puntos porcentuales por debajo de los valores que asume en la provincia a lo largo del período.

En la provincia, se destaca además una brecha constante con una diferencia en torno a los 3 puntos porcentuales en esta tasa entre mujeres y varones, siendo las primeras quienes sufren mayores niveles de subocupación horaria a lo largo de todo

el período considerado. De la misma manera, los tramos etarios más jóvenes de la PEA (15 a 24 años) son quienes experimentan los niveles más elevados de este indicador, aumentando considerablemente para el año 2017 respecto de los otros grupos etarios. Así la tasa de subocupación horaria demandante para los trabajadores entre 14 y 24 años aumenta 5 puntos porcentuales entre los años 2015 y 2017, mientras que para los otros trabajadores sólo 2 puntos porcentuales en el mismo período)

3.2.7. Indicador 7: Tasa de sobreocupación

Este indicador refiere a los trabajadores que trabajan más de 45 horas semanales y mide su peso relativo respecto de la población económicamente activa. Al igual que la tasa de subocupación horaria demandante, permite ilustrar el nivel de inequidad y desigualdad dentro del mercado laboral en tanto se vincula a la distribución de ingresos, el salario y la calidad del trabajo.

Durante el período analizado, en la provincia se advierte una relativa disminución del indicador entre los años 2005 (34,3%) y 2010 (32,2%), seguida de una baja considerable (alrededor de 6 puntos porcentuales promedio) entre los años 2015 y 2017, destacándose este descenso en la localidad de Río Cuarto (Ver Anexo 4. Tabla 7.a). En el contexto nacional la tendencia es similar (Ver Anexo 4. Tabla 7.b).

Una aproximación de acuerdo a sub-grupos poblacionales permite identificar que la tasa de sobreocupación en Córdoba para los varones duplican a las mujeres a lo largo de todo el período considerado, aunque a partir del año 2015 esta brecha se reduce alrededor de 6 puntos porcentuales a raíz del descenso destacado de la tasa para los varones entre 2005 y 2015 (10 puntos porcentuales).

Pese a esta tendencia general, es menester señalar que la tasa de sobreocupación en el caso de las mujeres, la mayoría de las veces no refleja las horas dedicadas a tareas domésticas que generalmente se concentran en este sub-grupo poblacional.

3.3. Estructura de la PEA cordobesa

3.3.1. Indicador 9: Estructura jerarquía laboral

La jerarquía laboral se establece a partir de la existencia de líneas de mando que hacen visible la posición de cada ocupación en el ordenamiento interno de las unidades productivas. Tiene cuatro modalidades (dirección, cuenta propia, jefes, trabajadores asalariados). La jerarquía permite reconocer la existencia de formas jerárquico-organizativas de los procesos de trabajo. Es relevante en tanto que caracteriza las cuotas de poder en el ordenamiento de posiciones en las relaciones de producción.

Su estructura presenta una distribución relativamente constante en todo el período analizado, tanto a nivel provincial como nacional (para 2017 a nivel provincial, dirección con un 4% de los ocupados, cuentapropia 19%, jefes 1% y asalariados 76%) (Ver Anexo 4. Tabla 8.a y 8.b)

En relación al comportamiento de este indicador para la provincia de Córdoba no se advierten diferencias importantes entre localidades, destacándose en todas ellas una distribución de la jerarquía ocupacional que concentra en los varones la mayor presencia de puestos directivos (6% contra 4% entre mujeres) y cuentapropistas (20% contra 16% en mujeres).

En relación a esta última categoría, los valores indican un crecimiento de la tasa de cuentapropismo conforme aumenta la edad (en 2017, de 13% en el tramo de edad más bajo a 26% en el más alto) y disminuyen los niveles educativos alcanzados (en 2017, 23% secundario incompleto o menor nivel y 18% para nivel superior completo). Esta condición permitiría inferir, que el cuentapropismo se asociaría a puestos de menor calidad y en condiciones de precariedad, pese a la instalación en los últimos años del emprendedorismo como imperativo de éxito en el mercado laboral.

Los trabajadores asalariados, por su parte, conforman más de la mitad de los ocupados, siendo las mujeres quienes tienen mayor presencia en el sub-grupo (en 2017, 82% contra 71% en varones).

Un análisis por rama de actividad respecto de la estructura de la jerarquía laboral en el período analizado evidencia la Construcción es una de las ramas con mayor porcentaje de cuentapropismo respecto de trabajadores asalariados (alrededor del 20% de la fuerza laboral que ocupa desarrolla sus tareas en esas condiciones). La Industria, por su parte, distribuye a lo largo del período analizado de manera proporcional los trabajadores asalariados y los cuentapropistas.

Las ramas con mayor estabilidad a lo largo del tiempo en relación a la asalarización de los trabajadores son Enseñanza, Administración Pública y Salud. Es decir, no se identifican en el período un aumento o descenso sostenido de los valores porcentuales que permitan señalar un crecimiento de la masa asalariada aunque Salud es la rama que muestra mayor variabilidad respecto del cuentapropismo que aumenta entre los años 2010 y 2015, para luego descender levemente en el año 2017.

Una observación final respecto de este indicador es que su comportamiento permite señalar que, si bien en el período analizado se advierten modificaciones significativas respecto de las condiciones de trabajo, las relaciones laborales han tendido a reproducirse en los últimos 15 años ya sea entre sub-grupos poblacionales como entre las distintas ramas de actividad que componen el mercado de trabajo cordobés.

3.3.2. Indicador 10: Estructura de tecnología laboral

Se establece a partir de la existencia de formas técnico-organizativas del trabajo, en cuyo contenido se revela la instalación, utilización y mantenimiento de maquinaria y equipos, la investigación y desarrollo de productos y procesos. Tiene 3 modalidades (sin operación de máquina; operación de maquinaria y equipos electromecánicos; operación de sistemas y equipos informatizados). Permite caracterizar la incorporación de tecnología a los procesos de trabajo. La variable debe leerse en términos absolutos (tecnificación) así como también en términos relativos (desigualdad).

En relación a la distribución del uso de tecnología laboral, se advierte una tendencia general en el período analizado respecto de un aumento de los puestos con uso de equipos informáticos que, en el contexto provincial, se duplica entre los años 2015 y 2017 (de 17% a 31%). El nivel nacional muestra un comportamiento homólogo (Ver Anexo 4. Tablas 9.a y 9.b)

Un análisis más pormenorizado de los perfiles de trabajadores que se concentran en torno a los puestos de estas características, permite advertir que son las mujeres quienes aparecen más asociadas a uso de equipos informáticos (para 2017 a nivel provincial, 36% contra un 27% en varones) mientras que los varones continúan vinculados a la utilización de maquinarias en sus puestos laborales (para 2017 a nivel provincial, 14% contra 4% en mujeres), reproduciéndose de este modo una división sexual del trabajo tecnológico.

Por otra parte, aquellos trabajadores que se encuentran atravesando el rango etario de entre 25 y 44 años son quienes tienen un mayor nivel de utilización de equipos informáticos en sus puestos laborales (para 2017 a nivel provincial, 34% contra 30 y 24% en los otros tramos de edad). El máximo nivel de formación alcanzado se vincula de la misma manera a este punto ya que, conforme aumenta el nivel educativo de los trabajadores, se consolida la utilización de equipos informáticos (para 2017 a nivel provincial, 34% para nivel superior completo contra 1% en las categorías más bajas), contrariamente a lo que ocurre con el uso de maquinarias.

Estos aspectos señalados permiten hipotetizar como clave de lectura del comportamiento de este indicador, que entre los años 2005 y 2017 se profundiza en el mercado laboral las diferencias de acceso a tecnologías en el ámbito laboral en torno a los desiguales niveles educativos, a la vez que permanecen las diferencias de acceso a determinados puestos laborales en razón de la división sexual del trabajo.

3.3.3. Indicador 11: Estructura de calificación laboral

Se refiere a la calificación de la tarea y no a la calificación de la persona que la desempeña. Su respectivo agrupamiento en niveles surge del agregado reconocible en la clasificación de las ocupaciones a través del CNO. Se consideran cuatro niveles de calificación de las tareas (profesionales, técnicos, operativos, no calificados). Es

relevante porque aparece como indicador o aproximación a acceso a derechos o recompensas por vía del trabajo. A mayor proporción de puestos calificados (profesionales o técnicos) mayor productividad y calidad del mercado de trabajo.

La estructura de calificación laboral presenta una distribución constante en el período analizado tanto a nivel nacional como provincial, no advirtiéndose grandes diferencias entre los contextos ni distinciones significativas en función de las localidades provinciales consideradas (para 2017 a nivel provincial, profesional 9%, técnico 17%, operativo 52% y no calificado 22%) (Ver Anexo 4. Tablas 10. a y 10.b).

Así, alrededor de la mitad de los trabajadores se encuentran ocupados en tareas que requieren calificación operativa, seguidos de tareas que no precisan ningún tipo de calificación particular y, calificación técnica y, por último, profesional.

Desde el año 2010, la calificación técnica aparece asociada en mayor medida a mujeres (para 2017 a nivel provincial, 20% contra 15% en varones), mientras que la operativa a varones (para 2017 a nivel provincial, 61% contra 41% en mujeres). Por otra parte las tareas que no requieren calificaciones específicas son desempeñadas significativamente por mujeres (para 2017 a nivel provincial, 30% contra 15% en varones). Además, se advierte que la calificación aumenta a medida que crece la edad y el nivel educativo, evidenciándose nuevamente la permanencia de una estructura ocupacional segmentada por género y formación (Ver Anexo 4. Tabla 1.3.3).

Finalmente, una referencia al comportamiento de este indicador por rama de actividad permite señalar que los puestos de trabajo que requieren mayores niveles de calificación (profesionales y técnicas) se encuentran en las ramas de Salud, Enseñanza y Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas. Aunque a lo largo del período analizado se puede advertir una leve disminución de las tareas profesionales y un aumento proporcional de las técnicas, especialmente en Educación. Por otra parte, una tendencia a destacar es el aumento de la profesionalización que demandan las tareas en la rama de Administración Pública y Defensa; Planes de Seguro Social, a lo largo del período analizado (Ver Anexo 4. Tabla 10.c).

Finalmente, los puestos menos calificados se concentran invariablemente en las Actividades de los Hogares como Empleadores de Personal Doméstico; Actividades de los Hogares como Productores de Bienes o Servicios para Uso Propio; mientras que los operativos en Industria y Construcción (Ver Anexo 4. Tabla 10.c).

3.4. Precariedad del mercado laboral cordobés

3.4.1. Indicador 13: Tasa de informalidad laboral

La tasa de informalidad es la proporción de ocupados en relación de dependencia que no poseen aportes al sistema jubilatorio, vacaciones pagas, días pagos por enfermedad y/o obra social. El trabajo no registrado, definido como el conjunto de asalariados a quienes no les realizan aportes al sistema de la seguridad social. El sector informal está compuesto también por trabajadores cuentapropia que

no poseen registro ni aportes. Este indicador permite mensurar el trabajo privado de derechos. Como categoría de análisis, es el indicador con mayor nivel de comparabilidad a nivel internacional, aunque en el mismo sentido existe un fuerte consenso en torno a su falta de profundidad y perspectiva.

Esta tasa presenta variaciones significativas a lo largo del período analizado, tanto a nivel provincial como nacional (Ver Anexo 4. Tabla s 11.a y 11.b). En el contexto provincial, para el año 2005, casi la mitad de la población ocupada se encontraba trabajando en condiciones no registradas (44%) o no realizaba aportes por cuenta propia al sistema de seguridad social – estas cifras superaban incluso el promedio nacional alrededor de 4 puntos porcentuales-; mientras que en el año 2010 esta misma tasa evidencia un descenso significativo de alrededor de 13 puntos porcentuales (Ver Anexo 4. Tabla 11.a).

De acuerdo a los datos procesados a partir de la EPH, esta tendencia a la desaceleración del indicador se vincula a un fuerte proceso de formalización en el mercado laboral en el período asociado a numerosas iniciativas estatales y la recuperación de la economía nacional. Para el año 2015 el comportamiento de la tasa evidencia un enlentecimiento aunque continúa a la baja –dato que EAUH muestra disímil en razón de que para el año 2014 la tasa era superior que para 2010- y, finalmente en el año 2017 se produce un incremento de la misma, superando levemente los valores logrados en el 2010 (Ver Anexo 4. Tabla 11.a)

La informalidad está distribuida de manera “equitativa” entre varones y mujeres, mostrando en ambos sub-grupos poblacionales pesos relativos similares aunque con una leve presencia mayor en el caso de los varones. Si atendemos a otras variables de corte de la población, no ocurre lo mismo. La informalidad es más alta en edades más jóvenes (para 2017 a nivel provincial, 57% en tramos de edades más bajas contra 22% en tramos más altos) y en niveles educativos (para 2017 a nivel provincial, 50% en niveles educativos más bajos contra 12% en nivel superior completo) y de calificación más bajos (para 2017 a nivel provincial, 14% en las categorías calificadas contra 37% en las menos calificadas). Por otra parte, en los niveles educativos altos existe más informalidad en varones que en mujeres; en tanto que en puestos de alta calificación los varones mantienen mayor informalidad en relación a las mujeres (Ver Anexo 4. Tabla 11.a)

Respecto de lo señalado, es posible advertir que las desigualdades entre edades son mayores, en todos los años, si se considera las personas con menores niveles educativos. Esto podría ser indicador de una tipología de trayectoria con un influjo aun mayor de la edad (Ver Anexo 4. Tabla 11.a).

Cuando se advierten disminuciones de la tasa, éstas benefician particularmente a aquellos trabajadores con niveles medios y bajos de educación y, si bien se mantiene la mayor informalidad para los niveles más bajos de educación y calificación, su distancia relativa disminuye.

Finalmente, respecto de las ramas de actividad, la Construcción es donde se presentan los niveles de informalidad más significativos pese a las variaciones del

período y mostrando la mayor resistencia al descenso y manteniéndose en torno al 70% de su fuerza de trabajo. Las Actividades de los Hogares como Empleadores de Personal Doméstico si bien comparte con la rama anterior los mayores niveles de informalidad, muestran un marcado descenso entre los años 2005 y 2015 (de 89% a 56%) pero, para el año 2017 esta desaceleración a la baja disminuye considerablemente.

3.4.2. Indicador 14: Tasa de sindicalización

La tasa de sindicalización es la proporción de ocupados en relación de dependencia que están afiliados a gremio / sindicato. La afiliación sindical resulta indicador de acceso a derechos laborales, estabilidad en el empleo, protección contra el desempleo, entre otros aspectos. Además, sirve como complemento de la estabilidad y las modalidades contractuales, y del registro privado. Esta tasa, ha sido calculada para el período 2014/2015 en función de los datos disponibles en la Encuesta Nacional sobre Estructura Social (ENES)-PISAC.

De acuerdo a los datos arrojados de esta base de datos, la tasa presenta niveles similares tanto a nivel nacional como en el Gran Córdoba, aunque es menor en este último caso (22% a nivel provincial, 25% a nivel nacional). De todos modos, en ambos contextos alcanza, apenas, el cuarto de la fuerza de trabajo ocupada (Ver Anexo 4. Tabla s 12.a. y 12.b).

En cuanto a su distribución, los varones están más sindicalizados que las mujeres (24% y 19% respectivamente); de la misma manera que los tramos etarios mayores respecto de los trabajadores más jóvenes (27% contra 9% respectivamente). Si bien no se advierten diferencias de la tasa de acuerdo a la calificación de los ocupados, es posible reconocer que, en empleos de alta calificación, la diferencia positiva se concentra en torno a las mujeres, mientras que en los empleos de baja calificación, la diferencia a favor se corre hacia varones (Ver Anexo 4. Tabla 12.a)

3.4.3. Indicador 15: Tasa de asalariados con antigüedad laboral

Esta tasa se define como la proporción de ocupados en relación de dependencia con cinco o más años en su puesto de trabajo. El indicador otorga cierta aproximación a la estabilidad del puesto en el que se desempeña ya que existe un fuerte supuesto asentado en la premisa de que mayor antigüedad en un puesto laboral es (aunque no en términos absolutos) indicador de mayor estabilidad y menor rotación laboral. En general la rotación es considerada una dinámica negativa, aunque algunos autores lo discuten.

De acuerdo a datos de EPH, la proporción de trabajadores asalariados con antigüedad laboral superior a 5 años, tanto a nivel provincial como nacional, crece considerablemente entre los años 2005 y 2015 (a nivel nacional de 39% a 49%; a nivel provincial 36% a 49%) y vuelve a caer levemente en 2017 (1 punto porcentual a nivel

provincial). Los datos de la EAHU, en cambio, muestran una tendencia mucho menos marcada (la variación 2010-2014 no llega al 1%). No se observan diferencias marcadas entre localidades (Ver Anexo 4. Tabla 13).

Respecto del comportamiento de la tasa en función de los niveles educativos de los trabajadores, se evidencia un crecimiento considerable del indicador para aquellos con niveles más altos, así como también que cuentan con alta calificación laboral (para trabajadores con nivel superior completo crece de 55% a 65% entre 2005 y 2017; para trabajadores con alta calificación crece de 55% a 58% en el mismo período).

Dos claves de lectura permiten introducir estos datos mencionados. En primer lugar, respecto de la tendencia general de la tasa en el período analizado se advierte una dinámica en el mercado laboral nacional y provincial que permitiría referir un proceso de relativa estabilización de trayectorias laborales que se ve desacelerada a partir del año 2017.

En cuanto al perfil de los trabajadores con mayores años de antigüedad, podría señalarse que la titulación y los empleos de mayor calificación favorecen el desarrollo de trayectorias laborales más estables.

Una referencia aparte merece el comportamiento de esta tasa en el caso del servicio doméstico donde se observa un proceso de crecimiento de la proporción de trabajadoras con más de 5 años de antigüedad hasta 2015 (de 12% a 32% entre 2005 y 2015 a nivel provincial), que cae abruptamente en 2017 para el contexto provincial (16%).

3.4.4. Indicador 16: Tasa de asalariados en grandes establecimientos

La tasa de asalariados en grandes establecimientos se define como la proporción de asalariados en establecimientos de 40 o más personas. Este indicador se asocia a condiciones de registro laboral, dado que -en teoría- las empresas o establecimientos más grandes estarían expuestas a más controles por parte del Estado.

Esta tasa crece hasta el año 2010 y tiende a estabilizarse, tanto a nivel nacional como provincial (26% a nivel provincial, 32% a nivel nacional). Sin embargo, este indicador a nivel país muestra a lo largo del período una tendencia superior respecto de la provincia de Córdoba (Ver Anexo 4. Tablas 14.a y 14.b).

Para el contexto provincial, las ramas con mayor asociación respecto de este indicador son las de Administración Pública, Salud, Enseñanza e Industria (superiores a 30%). Por otra parte, es menester señalar que estas tres últimas presentan una distribución considerablemente masculinizada, evidenciando una vez más la segmentación del acceso a determinados puestos y condiciones laborales en función del sexo.

Este indicador permite ilustrar el tamaño de empresas que estarían protagonizando la demanda de fuerza de trabajo, así como también el tipo de

establecimiento en el que se desempeñan. Un informe de CELS sobre derechos humanos en Argentina muestra que las grandes empresas presentan mayores tasas de sindicalización y mayor proporción de trabajo registrado (esto no excluye, por ejemplo, la tercerización) dado que están más expuestas al control estatal (CELS, 2012).

3.4.5. Indicador 17: Tasa de empleo privado

Este indicador mide la proporción de ocupados en el sector privado (no estatal) y permite ilustrar el volumen de empleo en el sector privado en tanto los puestos laborales de este sector de la economía suelen asociarse a serie de características particulares (como ingresos más altos, mayor calificación, etc.) Asimismo al leerlo en relación al empleo público, permite dimensionar el peso del Estado como tomador de mano de obra en el mercado de trabajo.

La tasa muestra un comportamiento constante a lo largo del período tanto a nivel nacional como provincial, alcanzando un promedio entre el 80% y el 85% de la fuerza de trabajo (Ver Anexo 4. Tablas 15.a y 15.b). Esta tendencia ilustra de manera relevante el peso que el empleo privado posee en el mercado de trabajo, a la vez que permite desestimar aquellas hipótesis que sostienen que el empleo público posee un peso “excesivo” en la estructura del mercado laboral local.

Asimismo, se advierte que si bien el sector privado emplea tanto hombres como mujeres –aunque levemente subrepresentadas-, estas últimas son quienes sufren la mayor variabilidad a lo largo de los distintos tramos etarios disminuyendo significativamente su tasa de participación en los tramos etarios de entre 45 y 60 años⁴³.

3.4.6. Indicador 18: Promedio de ingresos laborales

Este indicador es definido como el valor promedio de los ingresos laborales declarados en ocupación principal o suma de los ingresos laborales de todas las ocupaciones. Permite caracterizar distintos niveles o tipos de desigualdad en términos de remuneración en el mercado laboral. Se puede poner en relación a diversas desagregaciones internas al mercado de trabajo tales como el sexo y la edad de los trabajadores, su calificación, el salario promedio, la condición de informalidad, situación global de precariedad, entre otros).

El promedio de ingresos laborales a lo largo del período 2005-2017 evidencia un relevante aumento tanto a nivel provincial como nacional (Ver Anexo 4. Tablas 16.a y 16.b). Este incremento nominal responde entre otras razones a la realización

⁴³ Cabe señalar que este análisis debe ser tomado entre pinzas, dada la diferencia en la edad jubilatoria entre varones (65 años) y mujeres (60 años) que afectaría a ese último tramo etario.

periódica y libre de paritarias, así como también a la depreciación de la moneda nacional.

Por su parte, a nivel provincial se evidencia a nivel provincial que los ingresos de las mujeres representan aproximadamente el 80% del de los varones a lo largo de todo el período. Por otra parte, esta brecha de ingresos laborales se acentúa conforme las mujeres ocupan puestos de mayor calificación y/o jerarquía (Ver Anexo 4. Tabla 16a).

En relación a la calificación, de acuerdo a la EPH, la distancia entre los puestos de menor y mayor calificación tiende a reducirse a lo largo de todo el período (los ingresos de los puestos de menor calificación pasan de significar un 48 a un 66% de los de mayor calificación) (Ver Anexo 2. Tabla 16a). No se observan grandes diferencias en términos de localidades provinciales para todas las tendencias descritas.

Finalmente, si atendemos a la edad de los trabajadores, el promedio de ingresos totales presenta además una distribución que concentra mayores ingresos en tramos etarios medios y mayores. Así, los ingresos laborales de los trabajadores de entre 15 y 24 años de edad representan entre el 60 y el 70% de los ingresos que perciben los restantes tramos etarios de los ocupados. (Ver Anexo 4. Tabla 6a); , evidenciando también de alguna manera, la precariedad a la que se encuentran expuestos los más jóvenes no sólo en razón del tipo de tareas y las condiciones, sino respecto de la remuneración. Los datos descritos se vinculan estrechamente con lo recogido por bibliografía especializada en la materia (López-Calva y Lustig, 2011) que señala que durante la primer década del siglo XXI en América Latina la tendencia generalizada ha sido la de disminuir la distancia entre puestos y la de la caída de los denominados retornos educativos.

3.4.7. Indicador 19: Proporción de ingresos laborales sobre ingresos totales

El indicador muestra la proporción de ingresos provenientes del propio empleo sobre el total de ingresos de la persona. Este indicador es útil para analizar el peso de los recursos individuales y familiares conseguidos por medio del trabajo, al mismo tiempo que los provenientes de transferencias de ingresos por intermediación estatal o los productos de rentas, ganancias o intereses. Igual que el indicador N°13, sirve para identificar deferentes tipos de desigualdad en el mercado laboral y puede asociarse a estadísticas que miden pobreza.

Esta cifra revela que para el período analizado tanto a nivel nacional como provincial (oscilando en ambos niveles entre 93 y 95% en el período considerado) no se advierten diferencias significativas en la proporción entre los ingresos laborales sobre los ingresos totales, ni por edad, ni por sexo ni por calificación. (Ver Anexo 4. Tablas 17.a y 17.b)

La bibliografía ha señalado como uno de los grandes virajes de la primera década del siglo XXI en América Latina el crecimiento de los ingresos laborales respecto de los ingresos totales (Vommaro, Alvarado y Rodríguez, 2013). La información aquí procesada no brinda elementos empíricos para afirmar esto.

Asimismo, los datos recogidos no contribuyen a sostener la idea de que existen vastos sectores de la PEA cuyos ingresos se asocian a subsidios estatales o planes asistenciales, a la vez que, esta diferencia no parecería estructurar las distribuciones del mercado de trabajo. Sobre este último aspecto huelga aclarar que para el cálculo del indicador no ha sido considerada la totalidad de la PEA -en cuyo caso debería considerarse a los desempleados-, y podría verse en algún sentido matizada esta afirmación precedente.

3.4.8. Indicador 20: Tasa de precariedad laboral por ingresos

La proporción de ocupados cuyos ingresos laborales de la ocupación principal no llegan al valor mínimo establecido por ley (SMVM) se mide pues dichos ocupados pueden ser considerados precarios por ingresos. En este sentido, el indicador es útil para caracterizar la precariedad laboral más allá de la informalidad laboral (no registro).

La tasa evidencia un comportamiento de marcado descenso entre los años 2005 y 2015 (alrededor de 13 puntos porcentuales en el contexto provincial y 17 puntos porcentuales a nivel país) para volver a subir a niveles similares al año 2010 durante el 2017 (Ver Anexo 4. Tablas 18.a y 18.b).

Para el contexto provincial, no se advierten diferencias significativas entre localidades. Respecto de los grupos de trabajadores que aparecen como considerablemente más expuestos a esta forma de precariedad, se destacan los jóvenes (para 2017 a nivel provincial, 70% contra 39% entre los tramos etarios más altos), las mujeres (para 2017 a nivel provincial, 49% contra 36% entre varones) y aquellos que se desempeñan en puestos de trabajo menos calificados (para 2017 a nivel provincial, 48% contra 26% en los puestos calificados) como así también cuentapropistas (para 2017 a nivel provincial, 66% contra 38% en asalariados). Esta tendencia ha permanecido a lo largo de todo el período analizado (Ver Anexo 4. Tabla 18 a).

3.4.9. Indicador 21: Tasa de tercerización

La tasa referencia a la proporción de ocupados en relación de dependencia en condiciones de sub-contratación. Los trabajadores asalariados tercerizados pueden ser considerados precarios en cuanto a sus condiciones de contratación. En este sentido, el indicador es relevante en tanto agrega un factor más a la caracterización de los distintos niveles de precarización laboral (incluso entre trabajadores registrados).

Es posible observar que para los años 2014/2015 esta tasa a nivel provincial duplicaba las cifras nacionales (14% a nivel provincial y 7% a nivel nacional) (ver Anexo 4. Tablas 19.a y 19.b)

En la provincia, los datos evidencian que la tercerización es mucho más alta en varones que en mujeres (18% y 9% respectivamente), así como también son los grupos de menor edad los que se encuentran expuestos a estas condiciones de contratación (16% contra 11% en los tramos etarios más altos). En relación al tipo de puestos donde se concentra la tercerización, ésta se advierte asociada en mayor medida a puestos de baja calificación (15% contra 4% en las ocupaciones más calificadas)(Ver Anexo 4. Tabla 19.a).

3.4.10. Indicador 22: Tasa de precariedad laboral global

Se considera que el ocupado se encuentra en condiciones de precariedad laboral si cumple con al menos una de las siguientes condiciones:

- Cualquier estabilidad laboral, excepto la "permanente".
- Para los asalariados, cualquier contrato laboral, excepto el "Trabaja para un empleador y no hay subcontratación (ninguna de las situaciones anteriores)"
- Para los independientes, todas las inscripciones en AFIP excepto la "Se anotó y realiza sus pagos regularmente",
- Los ocupados con ingresos menores al SMVM correspondiente al año de relevamiento,
- Para los asalariados, los que no tengan ningún derecho laboral
- Los ocupados que declaren trabajar más de 45 horas semanales.

Acorde a esta definición, para el año 2014/2015 los datos de la ENES señalan que la proporción de ocupados afectados por al menos una de estas formas señaladas de precariedad laboral es superior al 80% tanto a nivel nacional como provincial (ver Anexo 4. Tablas 20.a y 20.b).

A su vez, la tasa provincial presenta un comportamiento relativamente uniforme para varones y mujeres, aunque expresa algunas variaciones entre sexos de acuerdo al nivel de calificación y jerarquía ocupacional. Así, los varones se encuentran expuestos al menos a una de estas condiciones de precariedad en mayor medida que las mujeres en calificaciones profesionales o técnicas, mientras que conforme las mujeres se desempeñan en puestos directivos o de mando, aumenta la precariedad para ellas. Por último, los trabajadores más jóvenes (entre 15 y 24 años de edad) son quienes sufren los niveles más altos de precariedad laboral global (94% contra 85% entre los tramos etarios más altos) (Ver Anexo 4. Tabla 20.a).

3.4.11. Indicador 23: Tasa de pobreza entre ocupados

La proporción de ocupados bajo la línea de pobreza es un indicador que permite ilustrar la relación de los ingresos laborales respecto de la canasta básica considerada

para medir la pobreza. De esta manera, los datos de la EPH permiten identificar variaciones significativas en el período analizado en el contexto provincial.

Así, entre los años 2005 a 2010 se observa un descenso significativo que alcanza alrededor de los 14 puntos porcentuales (de 19% a 5% a nivel provincial); mientras que para el año 2017 el indicador sube estrepitosamente alcanzando valores similares a los correspondientes al año 2005 (17%) (Ver Anexo 4. Tabla 21).

La pobreza entre desocupados se presenta de manera más acentuada entre las mujeres (para 2017 a nivel provincial, 21% contra 14% entre varones), los trabajadores más jóvenes (para 2017 a nivel provincial, 36% contra 13% en los tramos etarios más altos) y aquellos que se desempeñan en tareas con menores niveles de calificación (para 2017 a nivel provincial, 20% contra 10% en los puestos más calificados) (Ver Anexo 4. Tabla 21).

3.4.12. Indicador 24: Tasa de ocupados ausentes

La tasa de ocupados ausentes oscila entre el 17,5 y el 20% en el período considerado (promedio aproximado de 18 puntos porcentuales). En relación a este indicador, no se pudo procesar la información por lo que no se pudo desagregar por diferentes criterios. Además, no se advierten tendencias significativas en el período analizado a nivel provincial (Ver Anexo 4. Tabla 22).

3.4.13. Indicador 25: Promedio de días de ausencia en el mes por trabajador ausente

El promedio de días de ausencia en el mes por trabajador ausente entre el 3% y el 4%. Al igual que en el caso del indicador anterior, no se pudo procesar la información por lo que no se pudo desagregar por diferentes criterios. Además, no se advierten tendencias significativas en el período analizado a nivel provincial (Ver Anexo 4. Tabla 22).

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE INTERSECCIONES, ÁREAS DE VACANCIA Y POTENCIALIDADES DE LA OFERTA Y DEMANDA LABORAL EN CÓRDOBA

Introducción

La dinámica de los mercados laborales depende de una gran multiplicidad de factores. Así, las posibilidades y modalidades de intervención del Estado para sostener y fortalecer los procesos virtuosos y/o para revertir situaciones disfuncionales dependerán de la dimensión o aspecto del mercado laboral que se trate y de las características específicas de los problemas abordados.

De este modo, una de las primeras tareas de cualquier análisis orientado a favorecer una adecuada intervención estatal consiste en identificar las dimensiones analíticas relevantes (tipos de problemas) y en establecer los datos e información necesarios, tanto para caracterizar adecuadamente como para establecer la profundidad o gravedad de las cuestiones a abordar por la política pública en las diferentes dimensiones.

En este apartado desarrollaremos un esquema de las principales dimensiones analíticas a considerar para el diseño de políticas públicas orientadas al mercado de trabajo y, a partir de la información disponible de la demanda y la oferta laboral en la provincia de Córdoba, esbozaremos una caracterización preliminar de estas dimensiones (cuando esto sea posible con la información que se cuenta) e identificaremos las áreas de vacancia de información que es necesario producir para alcanzar caracterizaciones más completas.

4.1. Las dimensiones de análisis: diferentes tipos de políticas de empleo, desequilibrios e intersecciones y vacancias de información

Neffa (2011) distingue entre diferentes tipos de políticas orientadas a incidir sobre el mercado laboral. En un primer nivel distingue entre *políticas en sentido amplio* y *políticas laborales en sentido restringido*. Dentro del primer tipo se incluyen aquellas políticas económicas (como la política macroeconómica, industrial, comercial, etc.) y políticas sociales (salud, educación, etc.) que sin tener como objeto primario el mercado de trabajo tienen una incidencia importante sobre éste. De hecho, como señalan varios trabajos sobre la Argentina, está sólidamente establecido que la evolución del mercado de trabajo (principal pero no únicamente en cuanto a la tasa de desempleo) está muy estrechamente vinculada con la evolución macroeconómica (Damill y Frenkel 2006). A pesar de su importancia, no forma parte de los objetivos de este trabajo ocuparse de este tipo de políticas.

Sí son muy relevantes para los objetivos de nuestro estudio las políticas laborales en sentido restringido. Neffa (2011) distingue aquí entre *políticas pasivas* y *políticas activas*. Las primeras normalmente operan en el corto plazo (aunque pueden tener efectos de mediano y largo plazo) y operan sobre la oferta de trabajo con el fin de proveer ciertos paliativos en coyunturas de crisis (desde subsidios de desempleo y asistencia de diferente tipo a desempleados, hasta políticas de reducción de la tasa de actividad con el fin de reducir la presión de la oferta laboral sobre el mercado de trabajo). Obviamente se trata de medidas de emergencia que buscan hacer frente a situaciones de crisis y profundas disfuncionalidades del mercado laboral. A pesar de que son acciones del Estado que muy importantes en ciertas situaciones, nuestro interés pasa por las políticas activas, que atienden problemas en funcionamiento del mercado de trabajo en situaciones de relativa estabilidad socio-económica y que apuntan a generar mejoras acumulativas y estructurales en la dinámica del mercado laboral⁴⁴.

Según Neffa (2011), los objetivos de este tipo de políticas son tres: “1) tratar de reducir el desempleo, 2) modificar el nivel y la calidad de la oferta de fuerza de trabajo (para satisfacer las demandas cuantitativas y cualitativas de empleo por parte de los trabajadores), y 3) cambiar la naturaleza de la demanda (para aumentar la cantidad y la calidad de las ofertas de empleo que hacen los empleadores)”.

A partir de estos objetivos es que podemos establecer las dimensiones del mercado de trabajo que deben caracterizarse adecuadamente y la información que es necesaria para dicha caracterización.

Sin ánimo de una completa exhaustividad, creemos que las dos dimensiones más relevantes (con sus correspondientes sub-dimensiones) a tener en cuenta son las siguientes:

i) Emparejamiento entre oferta y demanda: uno de los posibles problemas de un mercado de trabajo es que se den situaciones de demanda laboral insatisfecha por parte de las empresas en coexistencia con tasas (relativamente altas) de desempleo y sub empleo. Un primer nivel de información necesaria, entonces, es la tasa de demanda insatisfecha (puestos vacantes para los cuales hay requerimiento de personal respecto al total de puestos ocupados)⁴⁵; la comparación entre esta tasa y las de desempleo y sub empleo ofrece una primera aproximación al espacio de acción estatal para emparejar oferta y demanda laboral. Mientras las tasas de empleo y sub empleo para Córdoba son relativamente accesibles a través de las encuestas

⁴⁴ Obviamente, esta distinción analítica entre políticas pasivas y activas no implica que puedan darse ambas en un mismo momento, y que incluso pueda haber una sinergia entre ellas respecto a mejoras estructurales del mercado laboral.

⁴⁵ “Se define la demanda laboral insatisfecha como la ausencia de oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de las empresas (...) expresado mediante avisos en los diarios o internet, carteles en la vía pública, búsquedas de boca en boca, etc.” (INDEC 2015).

disponibles (Ver Capítulo 1) las de demanda insatisfecha son de muy difícil elaboración por la falta de datos a nivel de la provincia (la Encuesta de Demanda Laboral Insatisfecha que lleva a cabo el INDEC se elabora a partir de una muestra de cobertura nacional no extrapolable al caso de Córdoba). La disponibilidad de datos de demanda laboral insatisfecha para Córdoba es, entonces, un área de vacancia clave en la información necesaria para el diagnóstico y elaboración de políticas activas orientadas al cierre de la brecha de demanda insatisfecha.

Por supuesto que esta información sin una ulterior desagregación y especificación no es de gran utilidad para establecer el tipo de acciones concretas que el Estado puede llevar adelante para el cierre de aquella brecha.

Para el diseño de políticas concretas, la demanda insatisfecha agregada debe complementarse con otro tipo de información más específica. En este tipo de información complementaria, podemos señalar como algunos de los ítems más relevantes los siguientes:

- Distintos niveles de demanda insatisfecha según rama de actividad, tamaño de empresas y localización geográfica de las mismas.
- Estructura de la demanda insatisfecha según la calificación ocupacional y experiencias requeridas
- Diferenciales en la demanda insatisfecha según sexo y niveles educativos
- Medios y modalidades a través de los cuales las empresas llevan adelante sus búsquedas de personal para cubrir vacantes.

Esta información relativa a las empresas, al compararse con información homóloga correspondiente a la oferta laboral puede permitir la elaboración de “mapas” de las brechas entre demanda y oferta de trabajo y, con ello, de las acciones más eficaces orientadas a su cierre en cuanto a: localización geográfica de las políticas, ramas y grupos productivos a los que las políticas deben orientarse, formación profesional en términos de calificación y experiencia de la oferta laboral, adecuación y emparejamiento de los métodos y medios de búsqueda para cubrir vacantes y acceder a puestos de trabajo, etc.

Como en el caso de la demanda insatisfecha agregada, la disponibilidad de esta información es entre escasa y nula para la provincia de Córdoba por el lado de la demanda; no obstante, en el caso de la oferta una parte de esta información no está disponible y cuando lo está, como en el caso de algunas encuestas corresponde a grandes conglomerados urbanos o tienen limitaciones de diferente tipo.

De este modo, la obtención de la información relevante para el diagnóstico del funcionamiento del mercado laboral y para el consiguiente desarrollo de políticas de empleo, depende del diseño e implementación de instrumentos específicos que den cuenta de las diferentes dimensiones y aspectos de la demanda insatisfecha y sus brechas e intersecciones con aspectos homólogos de la oferta laboral.

ii) Aumento en la cantidad y calidad de la demanda laboral: La reducción de las tasas de empleo y sub-empleo a través de la disminución de la tasa de demanda insatisfecha es sólo uno de los aspectos relevantes del funcionamiento del mercado

laboral. Los otros dos son el aumento de la demanda laboral, por un lado y la mejora de la calidad de los empleos ofrecidos, por la otra.

Las políticas activas en ambos aspectos, además de la información relativa a ciertos rasgos de la oferta laboral (precariedad, remuneraciones, calificación, etc.) requiere información de las empresas respecto tanto de sus expectativas de crecimiento de la plantilla en lo que hace a las potencialidades y limitantes de aumento de la demanda, como respecto de las características estructurales de su personal (jerarquía, capacitación, tecnología, remuneraciones, tercerizaciones, tipos de precariedad, etc.) como respecto de las restricciones y posibilidades de aumento en la calidad de la demanda de trabajo.

Este tipo de información en su gran mayoría no está disponible para la provincia de Córdoba, por lo que, como en el caso anterior, la misma deberá conseguirse a través del uso de instrumentos especialmente diseñados para obtenerla.

4.2. Intersecciones y brechas entre demanda y oferta laboral en Córdoba. Consideraciones preliminares según datos disponibles

A pesar de lo señalado más arriba sobre la falta de información para la provincia de Córdoba respecto de los cruces y emparejamientos entre distintas dimensiones de la demanda y la oferta laborales, a partir de los datos hoy disponibles de diversas fuentes pueden hacerse algunas caracterizaciones muy preliminares (y como veremos incompletas) que no obstante sirven para tener un primer panorama de la cuestión y para especificar con más detalle las vacancias de información.

4.2.1. Emparejamiento entre oferta y demanda

- Una aproximación a la tasa de desocupación abierta provincial permite identificar una leve disminución entre los años 2005 y 2010 seguida de un aumento en el año 2015 y un significativo descenso para el segundo trimestre de 2017. Esta evolución se corresponde con una dinámica simétrica de la demanda laboral. que luego de diecinueve meses de caída a partir de octubre de 2015 inicia un proceso de recuperación en junio de 2017. De aquí surge que el aumento de la demanda se constituye en un factor que da cuenta de la baja en la tasa de desempleo (sin que podamos descartar completamente otros factores como una caída en la tasa de actividad). De allí que la identificación de los rasgos constitutivos de la demanda insatisfecha y la acción del Estado sobre la misma puede ser un modo eficiente de abordar los problemas de desempleo en sus diferentes expresiones y modalidades.
- Respecto de la población económicamente activa que involuntariamente trabaja menos horas de las que estaría dispuesto por diversos motivos, se observa el indicador refleja un descenso significativo entre los años 2005 y 2010 para luego aumentar sostenidamente hasta el año 2017. Una dinámica

similar se detecta para la sub-ocupación horaria demandante, con una disminución del indicador para el año 2015 y un ascenso marcado para el segundo trimestre de 2017, siendo éste mayor en el caso de las mujeres y destacadamente significativo para los tramos etarios más jóvenes de la PEA (15 a 24 años). De este modo, contrariamente a lo señalado en el caso de la desocupación abierta, el aumento de la demanda no se corresponde con un descenso de la sub-ocupación, por lo que además de especificar los rasgos de la demanda insatisfecha, las políticas activas sobre el sub-empleo requieren como insumo de información las características que asume la demanda satisfecha (entre otros aspectos, los vinculados a la tecnología laboral, calificación, etc.) que dificultan el emparejamiento entre aquella demanda y la oferta laboral de quienes requieren más horas de trabajo.

- En relación a la distribución del uso de tecnología laboral, se advierte una tendencia general en el período analizado respecto de un aumento de los puestos con uso de equipos informáticos que en el contexto provincial, se duplica entre los años 2015 y 2017. Un análisis más pormenorizado de los perfiles de trabajadores que se concentran en torno a los puestos de estas características, permite advertir que son las mujeres quienes aparecen más asociadas a uso de equipos informáticos mientras que los varones continúan vinculados a la utilización de maquinarias en sus puestos laborales, reproduciéndose de este modo una división sexual del trabajo tecnológico. Nuevamente aquí la estructura de la demanda insatisfecha aparece como un insumo de información clave para el diseño e implementación de adecuadas políticas activas relativas a capacitación y adquisición de experiencia laboral. Si el crecimiento en el uso de recursos y equipamiento que incorporan mayor tecnología se asume como está correlacionado con requerimientos de mayor calificación respecto de la oferta laboral, cobran sentido los datos aportados por el Observatorio Laboral Córdoba que muestran un crecimiento notorio de las dificultades muy severas y severas de las empresas para cubrir vacantes a medida que aumenta en nivel de calificación requerido. Otro dato significativo en este sentido es que la falta de habilidades y destrezas que demanda el puesto y la experiencia laboral insuficiente suman el 55% de las empresas que las identifican como principal deficiencia de los postulantes a cubrir puestos vacantes respecto a las que identifican otras deficiencias.
- En cuanto a los medios de búsqueda de personal, un dato relevante es que entre las empresas que usan como principal medio referencias y recomendaciones de otros trabajadores y las que piden referencias y/o recomendaciones a familiares, allegados y contactos en general, suman el 58% del total de empresas. La información relevante que debe relevarse refiere a las modalidades usadas por quienes buscan trabajo para establecer el tamaño y la naturaleza de las brechas que se dan entre las modalidades de la demanda y las de la oferta.

4.2.2. Cantidad y calidad de la demanda laboral

- Luego de un período relativamente largo de reducción de la tasa de informalidad, en el año 2017 se produce un incremento de la misma alcanzando los valores que estaban vigentes en 2010.
- Hay un crecimiento de la tasa de cuentapropismo conforme aumenta la edad y disminuyen los niveles educativos alcanzados. Esta condición permite señalar, pese a la instalación en los últimos años del emprendedorismo como imperativo de éxito en el mercado laboral, que el cuentapropismo se asocia la mayoría de las veces a puestos de menor calidad y en condiciones de precariedad.

Estos datos relevados de encuestas poblacionales deben complementarse con datos relevados de las empresas que permitan establecer el modo en que la precariedad laboral se articula con los diferentes componentes y eslabones de los procesos productivos. La “lógica” empresarial que alimenta las situaciones de precariedad laboral debe ser establecida en sus diferentes especificidades ya que políticas laborales activas que sólo actúen del lado de la oferta corren serios riesgos de resultar poco o nada efectivas.

CAPITULO V

LAS PRUEBAS PILOTO. LA ETAPA DE DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LAS ENCUESTAS DE OFERTA LABORAL, DE DEMANDA LABORAL Y ENTREVISTAS A ACTORES CLAVE.

Introducción

En el marco de la ejecución del estudio, se puso en marcha una prueba piloto de cada uno de los instrumentos para la generación de información primaria para la investigación: formulario de encuesta a empresas, formulario de encuesta poblacional y guía para entrevistas a actores clave.

Los objetivos perseguidos con la prueba piloto fueron, por un lado, poner a prueba las dimensiones y preguntas concretas de cada formulario y, por el otro, adecuar la estrategia de gestión y coordinación del trabajo de campo a los fines de conseguir los contactos y realizar los relevamientos.

El resultado final de la prueba piloto aportará información que podrá ser aplicada para definir el contenido final de cada instrumento, la formulación y orden de cada pregunta y la estrategia de planeamiento, ejecución y evaluación del trabajo de campo.

5.1. La etapa del Diseño

La etapa del diseño de la prueba piloto comprendió dos sub etapas bien diferenciadas: en primer lugar, se procedió a elaborar los instrumentos de recolección de información y, en segundo lugar, a planificar el trabajo de campo.

Para la elaboración de los instrumentos, se tomaron como base dos fuentes principales: por un lado, el relevamiento de antecedentes de estudios e investigaciones sobre oferta y demanda laboral y, por el otro, el análisis de intersecciones, áreas de vacancia y potencialidades de la oferta y demanda laboral en Córdoba, ambas fuentes incluidas anteriormente en el presente Informe.

5.1.1. La Encuesta de Oferta Laboral

De acuerdo al diagnóstico realizado en torno a las fuentes de información e investigaciones disponibles sobre el mercado laboral de la provincia de Córdoba, primero, y al análisis pormenorizado de los cuestionarios de las tres encuestas más relevantes aplicadas en la provincia (Encuesta Permanente de Hogares, Encuesta Anual de Hogares Urbanos y Encuesta Nacional de Estructura Social), luego, se propuso el diseño de un instrumento que incorporara, al mismo tiempo, parámetros de comparabilidad e innovaciones necesarias para dar cuenta de manera más compleja y precisa de la dinámica del mercado de trabajo de Córdoba.

Tomando como referencia los cuestionarios de las encuestas mencionadas, se incorporaron preguntas que permitieran dar cuenta de las siguientes dimensiones:

- Condición de actividad
- Categoría ocupacional
- Carácter, calificación, jerarquía y uso de tecnología laboral
- Informalidad laboral
- Ingresos

En relación con el diagnóstico antes mencionado y la identificación de determinadas áreas de vacancia⁴⁶ -en el que sostenemos que existe, en orden decreciente, información acerca de la dinámica y la estructura del mercado laboral, y en mucha menor medida sobre calidad del empleo-, se incluyeron una batería de preguntas para dar cuenta de nuevas dimensiones:

- Precariedad laboral multidimensional: condiciones laborales diversas de precariedad tales como la relación entre los ingresos laborales y los ingresos totales, la tasa de tercerización, la existencia de derechos laborales, la subocupación, entre otros. Esta propuesta busca caracterizar la precariedad laboral más allá del mero registro de la informalidad laboral de acuerdo a la perspectiva instalada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Sistema Estadístico Nacional.
- Economía de los cuidados: una mirada integral del fenómeno del trabajo, que incluya tanto el trabajo productivo como el trabajo reproductivo, históricamente invisibilizado.
- Percepciones de justicia distributiva y satisfacción laboral: nociones y percepciones acerca de la legitimidad de las retribuciones monetarias efectivamente percibidas, y acerca de las retribuciones monetarias percibidas por otras posiciones ocupacionales.

5.1.2. La Encuesta de Demanda Laboral

El desarrollo del formulario de encuesta a empresas de Córdoba siguió un proceso que inició con una primera versión elaborada en función de los antecedentes de encuestas sobre demanda laboral relevados y presentados en el primer capítulo y se completó su versión final luego del análisis de intersecciones y vacancias con los antecedentes a nivel de oferta laboral.

En la Tabla 19 se presenta un cuadro comparativo resumen en el que se muestran las coincidencias y divergencias en materia de categorías y subcategorías de análisis del empleo y la demanda laboral que contemplan cada una de las encuestas identificadas en el estudio de antecedentes.

⁴⁶ Ver "En cuanto a la oferta laboral", en el primer informe de avance del proyecto.

Tabla 19. Análisis comparado de Encuestas relevadas

| Categoría para Análisis Comparativo | Subcategoría para Análisis Comparativo | ENCUESTAS | | | |
|--|--|-----------|----|-----|-----|
| | | ECL | OL | DLI | EIL |
| Caracterización de la empresa como empleadora | Capacitación de empleados | Si | Si | | |
| | Prácticas profesionalizantes y programas de promoción del empleo | Si | Si | | |
| | Competencias de los empleados | Si | | | |
| | Movimientos/Rotación de empleados | | Si | | Si |
| | Dotación de empleados | | Si | | Si |
| | Empleados jóvenes | Si | | | |
| | Datos de identificación de la empresa* | Si | Si | Si | Si |
| | Problemáticas relacionadas al empleo | | | | Si |
| Demanda laboral insatisfecha | Búsqueda y Selección de empleados | Si | Si | Si | Si |
| | Impactos de la demanda laboral insatisfecha | Si | | | |
| Expectativas sobre la evolución de la demanda laboral futura | Evolución de la demanda laboral | Si | | | Si |
| | Competencias de los empleados | Si | | | |

REFERENCIAS: ECL (Estudio sobre Capacidades Laborales), OL (Observatorio Laboral Córdoba), DLI (Encuesta sobre Demanda Laboral Insatisfecha) y EIL (Encuesta de Indicadores Laborales)

NOTAS: *Incluye: tamaño, sector, rubro de actividad, localización, entre otros datos de identificación.

FUENTE: Elaboración propia en base a informes de encuestas relevadas.

Como se mencionó oportunamente, si bien existen algunas coincidencias en materia de subcategorías de análisis entre las encuestas, no todas relevan el mismo tipo de datos sobre el empleo y la demanda laboral. Sin embargo, cabe consignar en este punto que se tomaron algunas tipologías específicas de preguntas, opciones de respuesta y modalidades de consulta propias de encuestas que se implementan a nivel nacional a partir de una muestra de conglomerados urbanos, como son los casos de la Encuesta de Demanda Laboral Insatisfecha y la Encuesta de Indicadores Laborales (ver Capítulo 1), lo que permitirá efectuar análisis con una perspectiva comparativa respecto de la realidad del país.

Por otro lado, el análisis integrado entre oferta y demanda laboral permitió no sólo identificar dimensiones de indagación y formular preguntas concretas, sino también definir y unificar las variables y categorías para cruzar los datos que permitirán efectuar miradas transversales sobre los resultados de las encuestas.

Tal como se presenta en el Anexo 6, la encuesta de demanda laboral consta de 29 preguntas distribuidas en 3 dimensiones de análisis. En la Tabla 20 se detalla la organización de dimensiones y preguntas.

Tabla 20. Organización de Dimensiones, Sub-dimensiones y Preguntas de la Encuesta de Demanda Laboral

| Dimensiones | Sub-Dimensiones | Nº de Pregunta |
|--|---|-------------------|
| Caracterización de la empresa como empleadora | Datos de identificación de la empresa | 1-2-3 |
| | Dotación y caracterización de empleados | 4-5-6-7-8-9 |
| | Movimientos/Rotación de empleados | 10-11-12-13 |
| Demanda laboral | Vacantes | 14 |
| | Búsqueda y selección de empleados | 15-16 |
| | Demanda laboral insatisfecha | 17-18-19-20-21-22 |
| | Impactos de la demanda laboral insatisfecha | 29 |
| Expectativas sobre la evolución futura de la empresa | Evolución de la demanda laboral | 23-24-28 |
| | Evolución de otras variables | 25-26-27 |

FUENTE: Elaboración propia.

La implementación de la encuesta permitirá relevar información que consideramos básica⁴⁷ para la caracterización de la demanda laboral desde la perspectivas de la empresas, la cual se complementará con la entrevistas a actores claves, lo que aportará unas miradas más sectoriales y globales sobre el mercado laboral en Córdoba.

5.1.3. Las Entrevistas a Actores Clave

La estrategia de relevamiento se cierra con la realización de entrevistas a actores claves del mercado laboral cordobés con la finalidad de obtener información sobre percepciones y opiniones sobre la situación general de la demanda laboral en el sector económico al que pertenece.

Los datos que se obtienen de este instrumento complementan la perspectiva particular de las empresas que responden la encuesta, lo que permite obtener una visión más acabada respecto de la caracterización del mercado laboral en Córdoba.

Las dimensiones y sub-dimensiones de la guía para entrevistas (Ver Anexo 7) surgieron del análisis preliminar de intersecciones, áreas de vacancia y potencialidades de la oferta y demanda laboral en Córdoba, y se detallan en la Tabla 21.

⁴⁷ La complejidad del trabajo de campo propio de una encuesta a empresas tornó necesario priorizar dimensiones y preguntas a los fines de regular la extensión del cuestionario y facilitar la respuesta.

Tabla 21. Organización de Dimensiones y Sub-dimensiones de la Guía de Entrevistas a Actores Clave

| Dimensiones | Sub-Dimensiones |
|--|--|
| Actuales condiciones de la demanda laboral | Tendencias en el sector |
| | Tipo de personal más requerido |
| | Tipos de empresas más y menos dinámicas en cuanto a demanda laboral |
| | Principales procedimientos para seleccionar personal para vacantes que predominan en el sector |
| | Tipo de vínculo laboral que más predominó durante 2017 en las contrataciones de personal en el sector |
| Principales problemas que enfrenta la demanda laboral para su satisfacción | Problemáticas principales |
| | Políticas Públicas |
| Previsiones | Evolución de la demanda en el mediano plazo según tipos de empresas del sector |
| | Calificaciones y áreas de formación que serán las más demandadas |
| | Acciones y políticas estatales que dinamizarían la demanda y ayudarían a la satisfacción de la misma |
| | Principales problemas y desafíos que podrían enfrentarse en el mediano plazo, respecto del crecimiento de la demanda y su satisfacción |

5.1.4. Planificación y ejecución del Trabajo de Campo. Encuestas y Entrevistas

En relación a la definición del tamaño y características de la muestras utilizadas en las pruebas pilotos de los diferentes instrumentos de recolección de datos se priorizó el muestreo intencional.

Para la Encuesta de Oferta Laboral, se decidió realizar 40 encuestas que recuperaran cuotas mínimas en términos de Nivel socio económico; Sexo; Edad; y condiciones de actividad (ocupado, desocupado e inactivo).

Se capacitó un equipo de cuatro encuestadores compuesto por estudiantes avanzados de carreras de ciencias sociales (Sociología y Ciencia Política), que realizaron el trabajo de campo divididos en dos sub-grupos en los barrios Alberdi (nivel socioeconómico medio-alto) y Villa el Libertador (nivel socioeconómico medio-bajo), con cuotas que colectivamente permitieron probar el instrumento en tipologías de agentes que reflejan las principales desigualdades del mercado laboral (desigualdades socio-económicas, de género e intergeneracionales).

El instrumento fue aplicado los días 17 y 18 de marzo del corriente año con la distribución final de casos que se presenta en la Tabla 22.

Tabla 22. Prueba piloto de la encuesta poblacional. Distribución de casos encuestados.

| | Ocupados | | Desocupados | | Inactivos | Total |
|-------|----------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------|
| | <35 años | 35 o + años | <35 años | 35 o + años | | |
| Varón | 6 | 8 | 2 | 0 | 1 | |
| Mujer | 5 | 7 | 4 | 3 | 4 | |
| Total | 11 | 15 | 6 | 3 | 5 | |
| | 26 | | 9 | | 5 | 40 |

Para el caso de la Encuesta de Demanda Laboral se decidió realizar la prueba del trabajo de campo y la planilla a un total de 12 empresas divididas en función de su actividad principal: 3 industriales, 3 comerciales/servicios, 3 de la construcción y 3 agropecuarias. Si bien no se tomó el tamaño de la empresa como criterio de selección, se procuró la incorporación a la prueba piloto de firmas pequeñas, medianas y grandes. Finalmente, cabe consignar que salvo las empresas agropecuarias, el resto debían pertenecer al área metropolitana de Córdoba para agilizar el desarrollo de la prueba. En virtud de las dificultades de acceso y la disposición para responder el instrumento de relevamiento se obtuvieron 9 encuestas respondidas, cuya distribución se presenta en la Tabla 23. El trabajo de campo se realizó entre el lunes 19 de marzo y el martes 8 de abril y estuvo a cargo del mismo equipo de encuestadores que realizó la encuesta sobre oferta laboral. Para la prueba piloto sólo se encuestaron empresas que se localizaran en la ciudad de Córdoba.

Tabla 23. Prueba piloto de la encuesta de demanda laboral. Distribución de casos encuestados.

| Sectores | Cantidad de Encuestas respondidas |
|----------------------------|-----------------------------------|
| Industrial | 3 |
| Comercial/Servicios | 3 |
| Construcción | 3 |
| Agropecuario ⁴⁸ | 0 |
| Total | 9 |

⁴⁸ Se remitió la encuesta a tres empresas del sector. Todas presentaron interés y buena recepción del estudio pero finalmente ninguna respondió antes del cierre del período de trabajo de campo. En este sentido, se debe considerar especialmente esta situación con las empresas de este sector a los fines de tomar las previsiones de tiempos y tratamiento específico cuando se realice el relevamiento general.

Finalmente, con respecto a la muestra de actores claves para entrevistar, la misma estuvo conformada por 7 personas, las cuales, por un lado, debían pertenecer a diferentes sectores económicos y, por el otro, debían representar a empresas (cámaras sectoriales o regionales) y a sindicatos o gremios. Asimismo, se priorizó la incorporación de algún actor del sector público que desarrolle sus actividades en alguna repartición vinculada a la promoción de políticas públicas de empleo. La distribución final de actores entrevistados se presenta en la Tabla 24. Para este proceso de trabajo de campo se capacitó una entrevistadora, que contactó a cada uno de los actores previamente de manera telefónica. A aquellos que se encontraban en la ciudad de Córdoba se los entrevistó personalmente. Al resto se los entrevistó vía telefónica o por skype. El trabajo de campo comenzó el lunes 19 de marzo y finalizó el 8 de abril.

Tabla 24. Prueba piloto de la entrevista a actores clave. Distribución de casos entrevistados.

| Sectores | Cantidad de entrevistas realizadas |
|--|------------------------------------|
| Referentes empresarios sectoriales y cámaras | 5 |
| Referentes sindicales | 1 |
| Referentes del sector público | 1 |
| Total | 7 |

5.2. La etapa de Implementación. Observaciones generales sobre organización y ejecución del trabajo de campo

5.2.1. Observaciones sobre la Encuesta de Demanda Laboral

A partir del análisis del trabajo de los encuestadores y de la revisión de informes que realizaron por cada empresa encuestada, se presentan a continuación una serie de apreciaciones respecto del resultado de la prueba piloto en cuestión, sobre los siguientes aspectos:

- Modalidad de implementación de la encuesta: como se describe más arriba, se trató de una encuesta auto-administrada en formato papel, que era entregada al encuestado, leída en conjunto con el encuestador y luego retirada pasado un plazo prudencial de respuesta. En general, se evidenció una buena recepción de la modalidad de la encuesta por parte de las firmas, las cuales valoraron positivamente la instancia de lectura comprensiva del formulario que realizaron junto con el encuestador. De todas formas, a los fines de agilizar el trabajo de campo para la encuesta general, se evaluará la incorporación de un formulario en versión digital, procurando no perder ni debilitar la relación encuestado-encuestador que entendemos valiosa a los fines de obtener información de calidad y generar el compromiso de respuesta por parte de las empresas.

A priori, esta modalidad de implementación resultaría más práctica para empresas de menor tamaño, en las que la información a relevar depende de la participación de una sola persona. La modalidad de implementación entra en tensión en firmas de mayor tamaño debido a la necesidad de coleccionar datos en poder de diferentes sectores. En estos casos, se deberá identificar un responsable para la coordinación de la respuesta del cuestionario por parte de diferentes áreas al interior de la empresa.

- Preguntas del cuestionario: en general, los encuestados no manifestaron la existencia de preguntas mal formuladas, difíciles, poco claras o de elevado nivel de complejidad al momento de tener que recabar la información para responder. Sólo se sugiere repensar la formulación de la pregunta número 9 del cuestionario referida al área de formación de las personas actualmente ocupadas por la empresa encuestada.
- Se detectó la necesidad de agregar dos preguntas generales sobre si existieron tanto altas como bajas en el empleo de las empresas, previo a consultar por la cantidad y motivos de dichas altas (pregunta 11) y bajas (pregunta 13) respectivamente.
- Se sugiere incorporar alguna pregunta dirigida a indagar sobre las consecuencias que trae aparejada para las empresas la demanda laboral insatisfecha, tanto a nivel de su negocio como de su organización productiva interna.

Asimismo, surge de la prueba piloto la necesidad de relevar la situación de las empresas que no realizaron búsquedas de personal en el último tiempo, buscando encontrar los motivos de esa situación (no necesitan, claudicaron en sus búsquedas, resuelven sus requerimientos subcontratando servicios, etc.). Finalmente, se valora positivamente la descripción de los puestos no cubiertos a la hora de definir el perfil de la demanda laboral no satisfecha.

- Se modificará el orden de aparición de algunas preguntas con la finalidad de ordenar de mejor manera el cuestionario y facilitar la respuesta por parte del encuestado.
- Disposición para participar del estudio general: todas las empresas se mostraron disponibles para participar de una encuesta futura sobre la misma temática.

5.2.2. Observaciones sobre la Encuesta de Oferta Laboral

Aquí presentamos una sistematización de algunas líneas de revisión y reflexión global en torno a la experiencia acumulada en el trabajo de campo correspondiente a la prueba piloto de la Encuesta poblacional:

- Una primera cuestión refiere a la revisión de la longitud de la encuesta y por lo tanto a su tiempo de aplicación. Si bien se siguió el modelo de las encuestas del INDEC, probablemente una encuesta no realizada por las direcciones públicas

de estadística tenga más dificultades para ser sostenida de modo prolongado sin afectar la calidad de las respuestas a medida que avanzan las preguntas. Es menester, por lo tanto, revisar posibles cortes del cuestionario.

- Otro aspecto global refiere a los saltos y a la necesidad de redefinir diseño, diagramación y etiquetas del instrumento para facilitar y agilizar la tarea de los saltos entre preguntas (fundamentalmente para el futuro equipo de encuestadores).
- En línea con lo señalado anteriormente, es relevante revisar las preguntas percibidas como “repeticiones” aunque no indaguen estrictamente lo mismo (sobre todo al principio del cuestionario, incorporadas para descartar “falsos” desempleados o inactivos). Dado que afecta la disposición del encuestado para el resto de las preguntas (siente que se le está haciendo repetir sin sentido) sería necesario evaluar cómo formular de tal manera que no se perciba como una repetición.
- Se han señalado dificultades concretas para la captación y la caracterización del empleo independiente. Teniendo en cuenta que esta es una dificultad histórica de las estadísticas laborales, la categoría merece una reflexión específica y un abordaje singular, buscando generar con claridad una categoría propia de encuestados, con línea argumental de preguntas y saltos fácilmente identificables.
- Por último, se señaló la necesidad de proveer, a encuestadores y encuestados, definiciones claras para las categorías de Principal Sostén de Hogar y Convenio Colectivo de Trabajo, con el objetivo de que las preguntas pudiesen ser respondidas consistentemente. Para la primera categoría, además, aparecieron sugerencias de incorporar una modalidad “igualitaria” en el sostén del hogar, dando lugar a la posibilidad de que dicho aporte sea compartido por varios miembros y que no lleve siempre a la identificación de un solo individuo con mayores aportes.

5.2.3. Observaciones sobre la Entrevistas a Actores Clave

A continuación se detallan un conjunto de observaciones que surgen del análisis de la persona encargada de efectuar las entrevistas a actores clave, sobre la base de 7 encuentros concretados en el marco de la prueba piloto:

- La entrevista en general: la información suministrada a los entrevistados al inicio de los encuentros resultó suficiente para lograr la predisposición a participar de la entrevista. En algunos casos se precisó efectuar aclaraciones conceptuales respecto de la demanda y la oferta laboral. En este punto resulta fundamental la capacitación del entrevistador para que pueda reencauzar diálogos y aclarar interpretaciones erróneas.

Ningún entrevistado efectuó comentarios negativos sobre el estudio y los objetivos de la entrevista. Se la destacó como una buena iniciativa.

- Asimismo, no se percibió como una entrevista extensa ni tediosa, de hecho algunos de los actores manifestaron su disposición para un encuentro de mayor extensión temporal. En promedio los encuentros duraron entre 18 y 30 minutos, por consecuencia algunos elementos de los ejes de indagación fueron respondidos de manera general. Salvo una que se realizó vía Skype (por razones de distancia) el resto las entrevistas se llevaron a cabo en las oficinas de los actores claves, siendo éste el contexto que particularizó a los encuentros. A pesar de ello, las interrupciones y distracciones no fueron considerables y por lo tanto no incidieron en el desarrollo de la entrevista. Para el caso de la comunicación vía Skype, se evidenció mayor dificultad para generar el clima de empatía entre los protagonistas del encuentro lo que incidió directamente tanto en la extensión como en la calidad de la entrevista.
- Los ejes de indagación: se evidenció dispar conocimiento respecto de las condiciones actuales, problemáticas y perspectivas de la demanda laboral sectorial entre los entrevistados. Mientras los referentes de los sectores industrial y comercial/servicios mostraron mayor información sobre la temática, el resto de los actores clave manifestaron dificultad o falta de perspectivas claras al respecto de los contenidos indagados.
- Asimismo, las diferencias en la claridad y calidad de las respuestas se marcaron en función del eje de indagación y del rol que desempeña el entrevistado: dirigente empresarial, dirigente sindical/gremial o funcionario público. En este sentido, se destaca el desafío de adecuar la guía de entrevistas al perfil y sector de pertenencia del actor clave, priorizando centrarse en las temáticas que a priori demuestren mayor interés, cercanía y conocimiento los entrevistados.
- Se destaca que los entrevistados se explayaron sobre temas que no estaban contenidos en la guía de entrevista pero que ellos consideraban vinculados con la problemática de la demanda laboral. Entre estos temas se destacan: la relación empresas/sindicatos, los jóvenes y el empleo, las personas con discapacidad y el empleo y las diferencias entre las realidades del interior provincial y la capital.
- La calidad de la información relevada: la información obtenida de las entrevistas puede ser catalogada de calidad debido a que aporta una perspectiva general desde la cual se pueden enmarcar las respuestas a las encuestas de las empresas de cada sector económico provincial. Ahora bien, a los fines de lograr mayor profundidad y detalle analítico en las respuestas, se introducirán cambios en la guía de entrevistas. En este sentido, se solicitará al entrevistado una descripción respecto de la estructura y organización del sector económico al que pertenece en términos de a) cantidad aproximada de empresas en el sector; b) sub-sectores o rubros; c) tamaño de empresas; d) localización (interior/capital); e) mercado (local/exportador); y f) cantidad aproximada de empleados en el

sector, por subsector, tamaño y localización de empresas. Conocer esta información le servirá al entrevistador para ahondar o repreguntar al entrevistado a los fines de obtener más información y mayor especificación en los datos del sector.

- Asimismo, en la indagación sobre el rol del sector público, si no surge espontáneamente, se preguntará sobre políticas/programas públicos que inciden tanto sobre la oferta laboral (promoción del empleo) como sobre la demanda laboral (promoción económica, empresarial), siguiendo los siguientes ejes: ¿Conoce?, ¿Los utiliza/utilizó?, ¿Funcionan/sirven?, ¿Qué falta o está mal?, ¿Qué está bien? También se solicitará que distingan si se tratan de políticas/programas nacionales, provinciales, municipales.

CAPITULO VI

PROPUESTA PRELIMINAR DE ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN LABORAL

Introducción

Es importante recordar que el proyecto de estudio “Sinflab: Sistema de Información sobre el Mercado Laboral Cordobés” se propone como objetivo general poner en marcha un sistema de información sobre el mercado laboral en Córdoba (Sinflab) que ofrezca datos precisos, sistemáticos y oportunos para contribuir al enriquecimiento de las políticas existentes y al diseño de acciones tendientes a dinamizar el mercado de trabajo cordobés.

Para ello, entre sus actividades finales para esta primera etapa se incluye la de elaborar una propuesta preliminar de estructura del Sistema de Información Laboral. En el siguiente sub apartado se reúnen algunas consideraciones que resultan relevantes a la hora de delinear esta aproximación al Sinflab tales como un marco para comprender qué es un sistema de información laboral, el tipo de datos que debería proveer, así como su relevancia y sus principales usuarios. Posteriormente, se presentan los aspectos centrales de la propuesta para el Mercado Laboral Cordobés, en base a la evidencia analizada y compilada en los capítulos anteriores.

La información sobre el mercado laboral puede ser considerada de manera amplia, de acuerdo a la bibliografía. Así, toda información y análisis cuantitativo o cualitativo que sea producida con la finalidad de caracterizar el funcionamiento del mercado laboral, y que contribuya a la toma de decisiones informadas por parte de los diversos agentes que en él se desenvuelven, puede considerarse de tal manera.

En este sentido, este tipo de información varía desde datos y análisis focalizados en algunos aspectos o tendencias del mercado laboral (indicadores de su funcionamiento, información demográfica, condiciones de empleo, etc.); como también en dimensiones de la economía tales como perfiles económicos por área o región, análisis de impactos económicos, expectativas empresariales, entre otros. Asimismo, se considera información respecto a aspectos legales de las relaciones de trabajo, políticas laborales, programas de empleo y de soporte económico y servicios de intermediación laboral

De esta manera, el alcance y la utilidad de los datos que provea un sistema de información laboral dependerá no sólo de las características que involucren la producción de esta evidencia (cuantitativa o cualitativa) sino también de otros aspectos como su *confiabilidad y precisión*; su *actualidad, relevancia y pertinencia*; la *accesibilidad* para la interpretación de los datos producidos; y su *comparabilidad y coherencia*.⁴⁹

⁴⁹ La emergencia de los Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral en la región es considerablemente reciente. Tal y como señalan Gontero y Zambrano, la mayoría se constituyen bajo el formato de Observatorios laborales donde “a partir de mediados de los 2000 la mayoría de los países

En un contexto signado por la imperfección y complejidad de los mercados en general, y del mercado de trabajo en particular, la producción y disponibilidad de información laboral sistemática, oportuna y confiable se convierte en una herramienta que contribuye a transparentar modalidades de su funcionamiento que impactan negativamente tanto en la productividad de los mercados como en las condiciones de los y las trabajadoras y, consecuentemente, en la desigualdad y el bienestar social.

En tal sentido, Gontero y Zambrano (2018) señalan que la información sobre el mercado laboral puede contribuir en diversos aspectos tales como, en primer lugar, la reducción de las brechas de información entre demandantes y oferentes de empleo; así como también constituye una herramienta esencial para la toma de decisiones a mediano y largo plazo. Las autoras señalan, asimismo, que un buen sistema de información laboral puede considerarse una herramienta muy importante para combatir otras fallas del mercado de trabajo tales como la desigualdad y la discriminación. Finalmente, la disponibilidad de sistemas de información laboral favorece la capacidad de los gobiernos a ajustarse a los cambios cada vez más veloces del mercado laboral.

De esta manera, la conformación de un sistema de información laboral debe resultar en un recurso estratégico para brindar datos objetivos en los cuales puedan basar sus elecciones, estrategias y cursos de acción los diversos tomadores de decisiones en el mercado de trabajo. Al respecto, es posible destacar una variedad de usuarios potenciales para esta información que incluye a trabajadores, buscadores de empleo, instituciones de educación y formación, ONG's dedicadas a la temática y otras organizaciones sociales, demandantes de empleo o empresarios individuales o agrupados en distintas organizaciones (ej. Cámaras Empresariales) y, por supuesto, al Estado en sus diversos niveles jurisdiccionales.

6.1. Reconstrucción de los principales hallazgos

6.1.1. En cuanto a la disponibilidad de información laboral en la Provincia de Córdoba

A lo largo de este proyecto de investigación se reconstruyeron, en base a la información secundaria disponible, las tendencias del mercado laboral cordobés en los últimos años intentando, a partir de algunos ejes analíticos propuestos, caracterizar sus principales aspectos.

En este proceso, se detectaron por un lado, algunos vacíos o carencias respecto de la información disponible, mientras que por el otro, se advirtieron

de la región han desarrollado diversas plataformas de transmisión de información laboral. Sin embargo, en algunos casos estos proyectos se han transformado o no han tenido continuidad.” (2018:18). En general se observa que la mayoría de los observatorios laborales cumplen con la función de recolección de datos estadísticos e información sobre el mercado de trabajo, así como también se destacan como sus principales organismos ejecutores a los Ministerios de Trabajo, seguido de otras instituciones tales como Ministerios de Educación, los Institutos de Formación y Capacitación e incluso las Universidades.

restricciones en términos de la estrechez de algunas dimensiones analíticas consideradas para dar cuenta de los procesos contemporáneos que atraviesan al mundo del trabajo.

Sobre el primer punto, se señaló que la mayor producción de datos se concentra en torno a la dinámica general y funcionamiento de la oferta laboral y se nutre de la información provista por los organismos estadísticos nacionales. Esto implica soslayar un análisis profundo respecto de la estructura interna de la oferta laboral así como de las condiciones laborales y la calidad del empleo en términos de precariedad.⁵⁰

Asimismo, se observaron escasos análisis del comportamiento de la demanda laboral no sólo en términos de disponibilidad y atomización en la producción de datos sino de la complejidad que reviste su análisis de acuerdo a las principales dimensiones consideradas reducidas, fundamentalmente, a la caracterización de la empresa, los métodos de selección de personal y, en menor medida, los movimientos de personal, su capacitación y expectativas a futuro (ver Tabla 19).

Finalmente se destacó, como uno de los nudos problemáticos centrales de la disponibilidad de información laboral, la práctica inexistencia de análisis que vinculen ambas dimensiones del comportamiento del mercado de trabajo (oferta y demanda) de manera relacional o que propongan una lectura integrada de su funcionamiento desde la articulación de la oferta y la demanda de trabajo.

A razón de ello, fueron contemplados estos aspectos en la caracterización de la oferta laboral cordobesa. Así se propuso, por un lado, un análisis más complejo de la estructura de la oferta que posibilitó detectar nudos críticos dentro del mercado de trabajo provincial ya sea referidos a sub-grupos poblacionales (mujeres, jóvenes, trabajadores con menores niveles de formación, etc.), como a determinadas condiciones laborales. En relación a este último aspecto, a partir del análisis de la evolución de determinados indicadores de dinámica laboral se identificaron, junto al crecimiento de tasas de ocupación y empleo, fuertes segmentaciones y desigualdades internas dentro del mercado laboral tales como diferencias salariales, de tipos de actividad y de jerarquías laborales por género, desiguales accesos al uso de la tecnología, ramas productivas con mayores resistencias a la incorporación de mejoras en las condiciones laborales, etc.

Cabe recordar, además, que a partir de la propuesta de los instrumentos de recolección de datos tanto de oferta como de demanda, se buscó conservar aquellos aspectos comúnmente tratados por la bibliografía para producir información sobre ambas dimensiones pero, de manera destacada, avanzar hacia la consideración en la

⁵⁰ Desde el abordaje asumido por este equipo de investigación, hablar de precariedad excede y engloba la perspectiva oficial del Sector Informal Urbano o informalidad. El desarrollo posterior, en articulación con los anteriores informes presentados, apunta a desarrollar herramientas y datos necesarios para identificar de manera mucho más precisa las distintas formas de precarización del empleo que trascienden el mero registro y penetran en las relaciones laborales a partir de formas de ocultamiento, inestabilidad, tercerización, etc.

toma del dato fundamentalmente en aquellos aspectos –al modo de entender de este equipo de investigación- problemáticos o deficientes.

6.1.2. En cuanto a las problemáticas del mercado laboral cordobés detectadas

En el Capítulo IV se señaló que:

“la dinámica de los mercados laborales depende de una gran multiplicidad de factores. Así, las posibilidades y modalidades de intervención del Estado para sostener y fortalecer los procesos virtuosos y/o para revertir situaciones disfuncionales dependerán de la dimensión o aspecto del mercado laboral que se trate y de las características específicas de los problemas abordados. De este modo, una de las primeras tareas de cualquier análisis orientado a favorecer una adecuada intervención estatal consiste en identificar las dimensiones analíticas relevantes (tipos de problemas) y en establecer los datos e información necesarios, tanto para caracterizar adecuadamente como para establecer la profundidad o gravedad de las cuestiones a abordar por la política pública en las diferentes dimensiones”.

A partir de estas premisas y del análisis de los datos disponibles en base a diversas fuentes secundarias, se propuso reparar especialmente en dos problemáticas centrales del mercado laboral cordobés que deberían ser atendidas en el corto y mediano plazo:

1) la brecha entre la oferta y la demanda de trabajo y la cantidad de puestos laborales cubiertos

2) la precariedad del empleo

Para ello, se considera necesario un esfuerzo orientado hacia la producción de información confiable y oportuna que permita caracterizar las principales aristas que revisten estos dos nudos problemáticos del mercado laboral cordobés. Cada uno de estos problemas se detallan a continuación.

6.1.2.1. La brecha entre la oferta y la demanda de trabajo

La existencia de una brecha considerable entre la oferta laboral y la demanda laboral puede deberse a tres razones:

i) La magnitud de la demanda no alcanza a cubrir la de la oferta. En este caso, el problema derivado es el desempleo (y sub-empleo).

ii) La magnitud de la oferta es menor a la de la demanda, de modo que surge “demanda insatisfecha”. En este caso, el problema derivado es “capacidad ociosa instalada”, en situaciones de pleno empleo.

iii) Una mezcla de ambas situaciones: la magnitud de la demanda no alcanza a cubrir la de la oferta, pero dentro de la demanda efectiva hay demanda insatisfecha. Los problemas derivados son, al mismo tiempo, desempleo y capacidad ociosa.

Pero aun cuando esta brecha se encuentre en un mínimo admisible puede ser que el mercado de trabajo no tenga un desempeño aceptable, ya que este cierre puede deberse a tanto a una depresión de la oferta (disminución de la población

económicamente activa) como a una reducción de la demanda por retiro del mercado de trabajo. Es posible identificar, entonces, una cuarta razón de mal funcionamiento del mercado de trabajo:

iv) Tanto la oferta como la demanda de trabajo se reducen en términos absolutos (recesión) o en términos relativos (bajas tasas de crecimiento de la actividad económica y de generación de empleos)

Los gobiernos, para llevar adelante políticas adecuadas respecto a estas cuestiones necesitan información respecto a la existencia de estos diferentes problemas y su peso relativo. Esta información puede decirse que corresponde a la dinámica del mercado de trabajo

Además de este diagnóstico (identificación de la existencia de brechas y/o bajas tasas de creación de empleo), los gobiernos precisan información respecto de múltiples factores que intervienen en la generación de estos problemas.

Las brechas y las tasas insuficientes de creación de empleo pueden deberse a una serie de factores muy diferentes, cuya identificación es clave para el diseño de políticas adecuadas. Así, por ejemplo, la existencia de brechas elevadas que se deben a “demanda insatisfecha” puede tener como factores explicativos, entre otros, problemas de calificación de la mano de obra, problemas en la modalidad de búsqueda por parte de las empresas, o problemas vinculados con la segregación por sexo, para poner algunos ejemplos. Cada uno de estos problemas requerirá acciones y modalidades de intervención diferentes por parte del Estado.

La información que corresponde a los factores subyacentes a los problemas de brechas y de crecimiento puede decirse que corresponde a la estructura del mercado de trabajo.

6.1.2.2. La precariedad del empleo

Aun cuando no hubiera problemas de brechas o de tasas de crecimiento del empleo, podrían existir problemas relativos a la “precariedad” de los trabajos disponibles. Esta precariedad puede tener varias dimensiones (desde el salario hasta la informalidad de las relaciones laborales, pasando por cuestiones como higiene del entorno laboral y estabilidad del empleo).

La calidad del empleo depende tanto de las características de la oferta como de la demanda. Esto es, puede haber factores de la demanda (como modalidades de contratación) que generen baja calidad del empleo. Pero también ciertas características de la oferta (como nivel educativo y calificación) que operen en el mismo sentido.

La detección de problemas de este tipo y el diseño de políticas estatales apropiadas para solucionarlos requiere como insumo la disponibilidad de información adecuada. Esta información difiere en su naturaleza de la relativa a la dinámica y estructura del mercado de trabajo y corresponde a lo que podríamos llamar la calidad del empleo.

Es importante notar que todas las dimensiones señaladas (dinámica, estructura y calidad del empleo) se encuentran profundamente interrelacionadas. De hecho, una de las estrategias más comunes en los últimos tiempos ha sido el intento de solucionar problemas de la dinámica impactando negativamente sobre la calidad del trabajo (la promesa de crecimiento de la demanda laboral a partir del deterioro de la calidad, los derechos y las condiciones de trabajo bajo el paradigma de la flexibilización).

6.2. La propuesta del Sistema de Información Laboral Córdoba

6.2.1. Características de la información disponible en el Sistema de Información Provincial

Como premisa, se considera que el Sinflab debe brindar información de calidad, con sólido sustento teórico y una metodología de producción de datos y cálculo de los índices clara y puesta a disposición para todos aquellos interesados que puedan enriquecerla a partir de su observación y aportes específicos.

En segundo lugar, la información debe ser crítica y permitir trascender la mera descripción del funcionamiento del mercado laboral (para la cual existe una gran cantidad de información, fundamentalmente provista por el Sistema Nacional de Estadísticas), con vistas a lograr interpretar y comprender procesos en profundidad, para incidir en su intervención y transformación.

En tercer lugar, su información debe ser pública en un sentido amplio. No basta con la publicación de los índices y algunos análisis sistematizados. El sistema debe proveer a los interesados las bases de microdatos, así como comunicar la metodología con los que fueron producidos, para garantizar el diálogo, las críticas cruzadas y el enriquecimiento de los análisis generados en torno a las diversas temáticas que aborda.

En conjunto, la socialización de información de calidad, fácilmente apropiable y disponible para su procesamiento y elaboración desde la fuente, resulta un elemento democratizador que produce condiciones para la igualdad, contribuyendo a disminuir la brecha y las facilidades a las que acceden sólo aquellos con capacidad de contratar servicios privados de apoyo a la búsqueda de empleo o aquellos con capacidad de acceder a información de acceso restringido (por su apropiación privada o por la complejidad de su presentación).

6.2.2. Objetivo del Sistema de Información Laboral Provincial

El sistema de Información Laboral Cordobés propone generar información confiable, oportuna, crítica y accesible sobre el mercado laboral cordobés.

6.2.3. Funciones del Sistema de Información Laboral Provincial

- * Facilitar el acceso y la transparencia a la información laboral provincial.
- * Aportar evidencia que sirva a la toma de decisiones de los diferentes actores que se desenvuelven en el mercado laboral cordobés.

* Generar información que contribuya a la reducción de la brecha entre la demanda y la oferta laboral provincial.

*Contribuir a la mejora de las condiciones laborales provinciales.

* Visibilizar las múltiples formas de desigualdad presentes en el mercado laboral provincial.

*Construir diagnósticos e identificar perspectivas y tendencias del mercado de trabajo provincial.

*Definir líneas específicas de investigación en temas laborales acordes a las necesidades que se identifiquen.

*Delinear propuestas que enriquezcan y fortalezcan las políticas laborales y acciones gubernamentales provinciales vigentes.

Entre los **productos** que permitirá generar el sistema de información laboral provincial, se encuentran: indicadores laborales, análisis de coyuntura, informes sobre temáticas específicas, datos e información útil sobre políticas laborales, programas y acciones gubernamentales existentes; análisis de percepciones y expectativas de los diferentes actores que componen el mercado de trabajo provincial y recomendaciones para la acción, entre otros.

6.2.4. Estructura del Sistema de Información Laboral Córdoba

6.2.4.1. Sus dimensiones

Un sistema de información laboral valioso para la provincia podría componerse de, al menos, tres grandes dimensiones que permitan “leer” la complejidad de los temas señalados:

1) **Dinámica del empleo:** Esta dimensión permite caracterizar el funcionamiento general del mercado de trabajo a partir de indicadores asociados a sus principales comportamientos tanto en relación a la PEA cordobesa -tasa de empleo, tasa de desempleo, tasas de inactividad, tasas de subocupación, entre otros.- como a la demanda laboral –volumen/tasa de incorporaciones y desvinculaciones de personal; demanda laboral mensual, cobertura de puestos, participación en programas de pasantías, entrenamiento y/ o inserción laboral del Estado, etc.-. Fundamentalmente, y en relación al primero de los problemas identificados anteriormente, estos indicadores deben permitir diagnosticar la magnitud global y desagregada de la brecha entre demanda y oferta, por un lado, y la evolución de la creación de empleo efectivo, por el otro.

2) **Estructura del empleo:** Esta dimensión permite una aproximación detallada a la composición interna de la población ocupada y de la demanda laboral según ciertas sub-dimensiones tales como la formación de los trabajadores activos/demandados, la complejidad técnica de las tareas realizadas/demandadas, la condición y jerarquía de los puestos de trabajo ocupados/demandados, el ámbito de desempeño/demanda de las ocupaciones, las estrategias de búsqueda y contratación

del personal, entre otras características. En este caso, los indicadores deben permitir establecer; i) cuáles son los factores específicos que operan para que exista una brecha entre demanda y oferta de trabajo. En otros términos, los indicadores deben permitir un acercamiento a los aspectos y características de la demanda y la oferta laboral cuya modificación permitirá atender adecuadamente el cierre de esta brecha; ii) cuáles son los factores que inciden sobre la tasa de crecimiento del empleo de tal modo que sea posible diseñar políticas orientadas a incrementar esta tasa.

3) Calidad del empleo: en este caso los indicadores deben permitir establecer: i) cuáles son los problemas vinculados con la calidad del empleo, su alcance y los factores que inciden en estos problemas, de tal modo que sea posible el diseño de políticas correctivas que apunten a la mejora de las condiciones laborales.

Esta dimensión facilita una aproximación a la caracterización de diferentes aspectos que hacen a la precariedad laboral del mercado de trabajo provincial. En cuanto a este concepto, a lo largo del proceso investigativo se ha señalado, especialmente, la estrechez de la noción de precariedad comúnmente asociada a la informalidad laboral como categoría que permite mensurar el trabajo privado de derechos y siendo el indicador con mayor nivel de comparabilidad a nivel internacional (utilizado por la OIT, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Sistema Estadístico Nacional). De este modo, se ha indicado que, pese a su aceptación general, existe en la bibliografía especializada un fuerte consenso en torno a su falta de profundidad y perspectiva, evidenciando la necesidad de avanzar hacia la consideración de otros aspectos que permitan pensar la precariedad laboral de manera *multidimensional*.

Al respecto, esta tercera dimensión se propone avanzar en otros indicadores que permitan ilustrar las condiciones laborales de los trabajadores y de los puestos demandados atendiendo no sólo a su registro formal y características de contratación, sino a sus ingresos, a su antigüedad laboral, a la relación ingresos/pobreza, etc.

Es menester remarcar que estas tres grandes dimensiones propuestas para el sistema de información laboral cordobés tienen en sí una función heurística y de carácter analítico. En tal sentido, se encuentran atravesadas por múltiples fenómenos contextuales que condicionan y enmarcan el comportamiento del mercado de trabajo provincial en los diferentes períodos analizados y que no se agotan en sí mismo. Por lo tanto, se considera necesario atender otros aspectos transversalmente como las condiciones contextuales, las iniciativas estatales o gubernamentales, las percepciones y expectativas de los diferentes actores del mercado laboral, entre otros.

6.2.3.2. Sus componentes

Cada una de las dimensiones antes mencionadas, se compone de los siguientes elementos:

-Indicadores cuantitativos: son medidas cuantitativas que permiten reconstruir y mensurar de manera sistemática y periódica el funcionamiento y la composición del mercado de trabajo provincial, así como también la calidad del

empleo que allí se genera. Estas herramientas de análisis muestran indicios o señales respecto de estas tres dimensiones y han sido elaborados tanto para la oferta como para la demanda de trabajo.

-Información cualitativa: entendiendo que un sistema de información laboral no puede quedar reducido estrictamente a la cuantificación de los fenómenos y problemáticas que reviste el mercado de trabajo provincial, se incluye entre sus componentes información de carácter cualitativa que recoge percepciones, expectativas y representaciones de los diferentes actores que él se desempeñan (trabajadores, empresarios, Estado, etc.).

De esta manera, el Sinflab apuesta a la generación periódica y sistemática de información cualitativa que permita complementar y profundizar la descripción y análisis de los datos que surjan de los indicadores cuantitativos referidos previamente

6.2.3.3. El sistema de indicadores

Considerando lo señalado, el sistema de información laboral propone indicadores de oferta y de demanda en cada una de las dimensiones mencionadas, tal como se mencionan en la tabla 25.

Tabla 25. Indicadores propuestos para el Sistema de Información sobre Mercado Laboral Cordobés (Sinflab)*

| Dimensión Dinámica de la demanda y la oferta | |
|---|--|
| INDICADORES DE OFERTA | 1. Tasa de Actividad 2. Tasa de Inactividad 3. Tasa de empleo 4. Tasa de desocupación abierta 5. Tasa de subocupación horaria 6. Tasa de subocupación horaria demandante 7. Tasa de sobreocupación |
| INDICADORES DE DEMANDA | 26. Variación del empleo (en porcentaje) 27. Cantidad de altas 28. Distribución o composición de las altas (en porcentaje) 29. Cantidad de bajas 30. Distribución o composición de las bajas (en porcentaje) 31. Tasa de entrada 32. Tasa de salida 33. Tasa de rotación 34. Tasa de reemplazo 35. Proporción de empresas con altas solamente 36. Proporción de empresas con bajas solamente 37. Proporción de empresas con altas y bajas 38. Proporción de empresas sin movimiento de personal 39. Distribución o composición de las bajas según modalidad legal (en porcentaje) |

| | |
|---|---|
| | 40. Tasa de despidos 41. Proporción de despidos incausados registrados durante el mes 42. Cantidad de empresas que demandaron personal 43. Variación de la demanda laboral (en porcentaje) 44. Tasa de búsqueda de personal 45. Tasa de cobertura total de puestos vacantes 46. Tasa de cobertura parcial de puestos vacantes 47. Tasa de no cobertura de puestos vacantes 48. Tasa de no cobertura de demanda laboral 49. Proporción de empresas con puestos vacantes 50. Tasa de no búsqueda de personal 51. Proporción de empresas que no precisaron incorporar personal nuevo ni tuvieron vacantes 52. Distribución de las empresas según expectativa de evolución de la plantilla de personal |
| Dimensión Estructura de la demanda y la oferta | |
| INDICADORES DE OFERTA | 9. Distribución de jerarquía laboral 10. Distribución del uso de tecnología laboral 11. Distribución de la calificación laboral |
| INDICADORES DE DEMANDA | 53. Proporción de empresas que claudicaron en los intentos de búsqueda de personal 54. Proporción de empresas que cubrieron la necesidad de personal o vacantes subcontratando servicios de terceros 55. Proporción de empresas que por razones de organización no pudieron implementar la búsqueda de personal 56. Cantidad de personas ocupadas 57. Distribución de las personas ocupadas o Composición de la dotación de empleo 58. Distribución de empresas según modalidad de búsqueda y selección de personal 59. Distribución de empresas según medios que se utilice en la búsqueda de personal de Administración y Comercialización 60. Distribución de empresas según medios que se utilice en la búsqueda de personal de Producción 61. Proporción de empresas para las que la demanda de sus productos/servicios es un motivo importante para contratar nuevo personal 62. Proporción de empresas para las que el nivel salarial es un motivo importante para contratar nuevo personal 63. Proporción de empresas para las que el desempeño general de la economía del país es un motivo importante para contratar nuevo personal 64. Proporción de empresas para las que el valor del dólar es un motivo importante para contratar nuevo personal 65. Proporción de empresas para las que las cargas sociales son un motivo importante para contratar nuevo personal 66. Proporción de empresas para las que la inflación es un motivo importante para contratar nuevo personal 67. Proporción de empresas para las que la legislación laboral es un motivo importante para contratar nuevo personal |

| Dimensión Calidad del empleo | |
|-------------------------------------|--|
| INDICADORES DE OFERTA | 13. Tasa de informalidad laboral 14. Tasa de sindicalización 15. Tasa de asalariados con antigüedad laboral 16. Tasa de asalariados en grandes establecimientos 17. Tasa de empleo privado 18. Promedio de ingresos laborales 19. Promedio de ingresos laborales sobre ingresos totales 20. Tasa de precariedad laboral por ingresos 21. Tasa de tercerización 22. Tasa de precariedad laboral global 23. Tasa de pobreza entre ocupados |
| INDICADORES DE DEMANDA | 68. Distribución de las personas ocupadas o Composición de la dotación de empleo |

*la definición de los indicadores de oferta laboral se encuentran en el Anexo 3 y los de demanda laboral en el Anexo 4.

6.2.4. Fuentes y técnicas de recolección de datos.

Indicadores Cuantitativos

Con respecto a los indicadores cuantitativos, las fuentes a utilizar serán tanto primarias como secundarias. Estas últimas corresponden al conjunto de encuestas y bases de datos tanto provinciales como nacionales que ofrecen información relevante respecto tanto de la demanda como de la oferta laboral. Como se señalara en los capítulos anteriores, si bien las fuentes de este tipo proveen información valiosa, presenta dos problemas: 1) no abarcan la totalidad de los indicadores que creemos importantes para una caracterización tanto de la dinámica como de la estructura de la oferta y la demanda, como así también de los niveles de precarización del empleo. 2) particularmente en el caso de la demanda, buena parte de la información disponible es agregada y no es posible el acceso a los micro-datos que permiten un examen y una elaboración más detallada de la misma.

Por estas razones se recurrirá a la construcción de información primaria a través de encuestas relativas tanto a la oferta como a la demanda laboral. En el primer caso, se trata de encuestas representativas cuya unidad de análisis son ...(no encuentro cuáles son las unidades de análisis bien definidas; deberíamos poner aquí también algunos detalles sobre el muestreo, por ejemplo si va a ser estratificado?)

En el segundo caso se trata de encuestas representativas cuya unidad de análisis son empresas que figuran en los diferentes registros de la provincia de Córdoba (Sistema de Información Industrial de Córdoba, el Registro Público de

Comercio, etc.). El muestreo será estratificado según variables (rama de producción, localización geográfica, tamaño de empresa) que permitan un adecuado registro de las especificidades de los diferentes sub-grupos poblacionales.

Información Cualitativa

Como se señalara más arriba, si bien la información cuantitativa es de gran valor para caracterizar los principales aspectos y problemas del mercado laboral, no es suficiente para que esta caracterización e identificación de problemas sea suficiente y completa.

De una parte, una parte sustancial de la información “objetiva” sobre los mercados laborales no está cuantificada (por decisiones relativas a que información procesar o por dificultades propias de acceso a cierto tipo de datos) o es muy difícil de cuantificar. Mucha de esta información no traducida en indicadores cuantitativos circula en diferentes tipos de documentación o forma parte del acervo de conocimiento de diferentes actores sociales e instituciones.

De otra parte, la “percepción” de diferentes actores sobre diferentes aspectos del mercado laboral puede no coincidir con la información cuantitativa disponible. Esto es crucial en la medida que las decisiones de estos actores se base principalmente en su percepción y sus creencias antes que en la información “objetiva” que no se condice que tales percepciones y creencias.

Este tipo de información será obtenida tanto de fuentes primarias y secundarias.

Las fuentes secundarias corresponden a diferente tipo de documentación, tanto oficial como correspondiente a entidades privadas, en las cuales se desarrollen caracterizaciones, opiniones, diagnósticos y prospectivas sobre diferentes aspectos del mercado laboral en la provincia.

Las fuentes primarias, por su parte, corresponden a entrevistas con diferentes actores caracterizados como “claves” (por su posición en la estructura gubernamental o por pertenecer a asociaciones empresariales y sindicales), quienes por definición tienen una opinión formada, desde su perspectiva sectorial, respecto de diferentes aspectos del mercado laboral de la provincia.

CONCLUSIONES

La obtención de la información requerida para un adecuado diagnóstico del funcionamiento y los problemas de un mercado laboral complejo y diversificado como el de Córdoba, es un proceso complejo que requiere de múltiples instrumentos y modalidades de recolección de datos y el acceso a una variedad de fuentes de diferente tipo.

Como mostramos más arriba, la información en diferentes bases de datos ya disponible (fuentes secundarias), si bien es valiosa, está lejos de ser suficiente para tal diagnóstico e identificación de problemas. Existen numerosos vacíos de información, particular pero no únicamente en el caso de la demanda laboral, que deberán llenarse a través del diseño e implementación de diferentes instrumentos de recolección de datos, los cuales nos permitirán constituir una serie de fuentes primarias que estarán en la base del Sistema de Información propuesto.

De este modo, la identificación de la información no disponible en fuentes secundarias y el diseño de los instrumentos de recolección correspondientes es uno de los principales aportes de este Informe para el diseño y la futura implementación del Sistema.

Sin embargo, todo sistema de información, para cumplir sus funciones, debe estructurar la misma sobre la base de criterios claros de selección y sistematización. En nuestro caso hemos identificado tres dimensiones (dinámica de la oferta y la demanda, estructura de la oferta y la demanda y, finalmente, precariedad laboral) que nos permiten ordenar los diferentes indicadores cuantitativos e información cualitativa así como establecer la relevancia relativa de cada uno de ellos. Entendemos que este es un aporte sustantivo del presente informe, en la medida que una sistematización de este tipo, basada en los desarrollos más recientes de la literatura especializada, facilita en gran medida no sólo la interpretación de la información sino también su utilización para la evaluación de las políticas laborales vigentes y el diseño de políticas orientadas a corregir las distorsiones o problemas detectados.

Con este informe se da por finalizada la primera etapa de un proceso complejo de investigación que propuso poner en marcha un sistema de información sobre el mercado laboral en Córdoba (SinfLab) con información precisa, sistemática y oportuna capaz de informar políticas tendientes a dinamizar el mercado de trabajo cordobés. En esta etapa, tal como estaba planificado, se realizó una propuesta preliminar de sistema de información, para lo que fue necesario realizar una exhaustiva revisión de antecedentes, un análisis integrado de la información disponible sobre oferta y demanda laboral y la propuesta de fuentes de información primaria.

Asimismo, tal como está pautado, en la siguiente etapa se buscará profundizar el análisis realizado hasta el momento, para lo que se propone implementar diferentes operativos de recolección de información. Concretamente, la aplicación de la encuesta definitiva de oferta laboral a una muestra representativa de la población de la provincia de Córdoba; la encuesta sobre demanda laboral que se implementará sobre una

muestra a empleadores; y las entrevistas a actores clave, como representantes de cámaras empresariales y empleadores.

BIBLIOGRAFIA

- Agencia de Promoción del Empleo de Córdoba y Consejo Federal de Inversiones. 2015. "Observatorio Laboral Córdoba. Informe Final.
- Amarante, V. y Arim, R. (2015). Desigualdad e informalidad: Un análisis de cinco experiencias latinoamericanas. Libros de la CEPAL, Desarrollo Social N°133. Santiago de Chile.
- Busso, M. y Pérez, P. (2010). La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral. Ed. Miño y Dávila, Buenos Aires.
- Damill, Mario y Roberto Frenkel. 2006. "El mercado de trabajo argentino en la globalización financiera". *Revista de la CEPAL*, Abril, pp.109-132
- Consejo Profesional de Ciencias Económicas - Córdoba. 2017. "Indicadores de Demanda Laboral en Córdoba. Resumen Ejecutivo".
- García Oro, Luis Gerardo (Coord.). Observatorio Laboral Córdoba. Informe Final. Consejo Federal de Inversiones. Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Gobierno de la Provincia de Córdoba. Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana (IERAL). Córdoba, marzo de 2015
- Gontero, Sonia y Zambrano, Ma. José (2018) La construcción de sistemas de información sobre el mercado laboral en América Latina. Serie Macroeconomía del Desarrollo. N°193. CEPAL, Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- Gontero, S. (2000) Oferta Laboral: análisis de su evolución y estructura, Córdoba y el Mercosur. En Revista Actualidad Económica. Año X, N°49. Instituto de Economía y Finanzas. Facultad de Ciencias Económicas. UNC. En <http://ief.eco.unc.edu.ar/files/publicaciones/actualidad/2000-49gontero.pdf>
- Gutiérrez, Alicia B. y Mansilla, Héctor (coords.). El espacio social de las clases y los instrumentos de reproducción social. Dinámicas del mercado de trabajo, el mercado de las políticas sociales, el mercado escolar y el mercado habitacional. Gran Córdoba. 2003-2011. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015. Demanda Laboral Insatisfecha en la Argentina. Informe Técnico Tercer trimestre de 2015. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de la República Argentina. Buenos Aires, 2 de diciembre de 2015.
- Instituto Nacional de Educación Tecnológica, 2016. Demanda de Capacidades 2020. Análisis de la Demanda de Capacidades Laborales en la Argentina. Ministerio de Educación de la República Argentina. Junio de 2016.
- Jiménez Zunino, C. I. y Assusa, G. (2015). El mercado laboral Cordobés. CONICET Córdoba. Córdoba.
- Maceira, V. (2015). Un abordaje teórico-metodológico para la investigación de la estructura, la movilidad social y las condiciones de vida: la propuesta ENES-PISAC. En RELMECS. Volumen 5. Número 2.

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2017. Evolución del empleo registrado del sector privado en los principales centros urbanos. Encuesta de Indicadores Laborales. Informe mensual Agosto de 2017. Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales. Secretaría de Empleo. Argentina.
- Neffa, Julio César. 2011. *Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes*. Buenos Aires.: CEIL-PIETTE/ CONICET.
- Palomino, H. y Dalle, P. (2012) El impacto de los cambios ocupacionales en la estructura social de la Argentina: 2003-2011. En Revista de Trabajo. Año 8. Número 10. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).
- Piovani, J. I. (2015). El Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea. en Revista Sociedad. Número 34.
- Quartulli, D. y Salvia, A. (2012). La movilidad y la estratificación socio-ocupacional en la Argentina. Un análisis de las desigualdades de origen. En Entramados y perspectivas. Año 2. Número 2.
- Sánchez, C. (1980) Estudio del mercado de trabajo de la ciudad de Córdoba: situación actual y evolución a partir de 1964. Facultad de Ciencias Económicas. UNC. Córdoba.
- Vera, J. (2013). Informalidad y segmentación laboral desde la perspectiva estructuralista: una aplicación para la argentina (1992-2010). En Laboratorio. Volumen 25. Número 14.
- Weller, J. (comp) (2017) Empleo en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2006-2017. Páginas Selectas de la CEPAL. Naciones Unidas, Santiago de Chile.