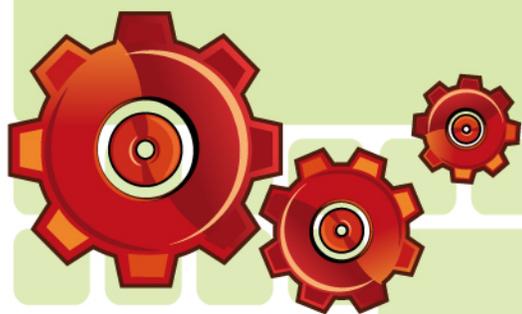


2012

DOCUMENTO DE APOYO PARA LAS
INSTITUCIONES DE FORMACIÓN
TECNICA DE NIVEL SUPERIOR

“LA VINCULACIÓN CON EL CONTEXTO SOCIAL Y PRODUCTIVO”



Mendoza Dirección
**DE EDUCACIÓN
SUPERIOR**

2012

**LA VINCULACIÓN CON
EL CONTEXTO SOCIAL
Y PRODUCTIVO**

Documento elaborado por:

Prof. Ada Ponzó, Asesora Técnica Pedagógica de la Dirección de Educación Superior.

AUTORIDADES

Gobernador de Mendoza - **Dr. Francisco Pérez**

Vice - Gobernador - **Sr. Carlos Ciurca**

Directora General de Escuelas - **Prof. María Inés Abrile de Vollmer**

Jefa de Gabinete - **Lic. Zidanelia Álvarez**

Subsecretaria de Planeamiento de la Calidad - **Lic. Livia Sáñez**

Directora de Educación Superior - **Mgter. Alicia Romero de Cutropia**

Subdirector de Educación Superior - **Prof. Esteban González**

Dirección de Educación Superior
Gestión Curricular de Educación
Técnico Profesional de Nivel Superior

Coordinadora

Mónica Coronado

Equipo

Viviana Navarta

Eleonora Valdivieso

Cecilia Utrero

Arte y Diseño

Lic. Fernando Ríos

Primera parte

1. Introducción

Las Relaciones con el Entorno, y en particular la vinculación con el Contexto Social y Productivo, son dimensiones potentes para el fortalecimiento de las instituciones que brindan Educación Técnico-Profesional, en tanto no es posible hablar de Calidad Educativa, si no avanzamos en el desarrollo de capacidades que nos permitan el multiprotagonismo, el enlace y el diálogo social con diversos actores locales.

Es este un punto clave a la hora de lograr que las instituciones se inserten de un modo crítico y flexible en los contextos en los que actúan (constituyéndose así en herramientas claves para el desarrollo socio-económico local y regional) y, por sobre todo, de poder dar respuestas a las reales necesidades de formación y desarrollo profesional de los jóvenes y adultos que se constituyen en sus destinatarios, contribuyendo al logro de la equidad social e igualdad de oportunidades para todos/as.

Ser proactivas, sentirse “agentes de cambio”, y estar “alertas” respecto a las necesidades presentes y prospectivas del entorno, implica disponerse a la adecuación de funciones y formas de organización, de campos de conocimiento abordados; de ofertas formativas y perfiles profesionales y de egreso a lograr; de contenidos, de formas de entender el curriculum y los procesos de enseñar, de aprender, de evaluar...

Esto no implica, creemos, pensar instituciones al entero servicio de las actividades de producción, “mimetizadas” con ellas. Pero tampoco es posible pensar en instituciones que no capten ni sepan cómo responder a las señales de índole productiva que nos muestra el contexto.

Quienes estamos comprometidos con la formación para el trabajo, entonces, no podemos dejar de preguntarnos, entre otros interrogantes:

- ◆ ¿Cuáles son en la actualidad los requerimientos del mundo del trabajo...?
- ◆ ¿Para qué “mundo” del trabajo nuestra institución va a formar o está formando.

- ◆ ¿ Qué nuevas competencias y saberes son necesarios para crear, conseguir, conservar y prosperar en los nuevos escenarios laborales?.
- ◆ ¿ Conocemos las mutaciones cualitativas que se han operado en las ocupaciones y las calificaciones que hoy son valoradas en el mercado de trabajo?
- ◆ ¿ Es el sector para el cual estamos formando pertinente y relevante en nuestros escenarios de referencia?.
- ◆ ¿ Son requeridos estos perfiles profesionales? ¿Cuál son o serán las tendencias del sector?.
- ◆ ¿ Contribuyen nuestras ofertas a la inserción laboral de los/as egresados/as?
- ◆ ¿ Optimizan las condiciones de empleabilidad de las personas, ya sea a través del empleo o del autoempleo?.
- ◆ ¿ Contemplan nuestras ofertas la perspectiva de los propios sujetos de la formación?.
- ◆ ¿Cuáles son los grupos del entorno que requieren oportunidades de formación para no quedar excluidos o sólo lograr conseguir trabajos precarios? ¿Cuál es su perfil actual?. ¿Cómo los detectamos?
- ◆ ¿ Nuestra institución brinda posibilidades a los crecientes desafíos de la polivalencia y la educación permanente?

Es posible, al reflexionar sobre estos interrogantes, afirmar que no podemos seguir pensando nuestras ofertas, justamente, **desde la “oferta”**.

Asumir la vinculación con el entorno social y productivo como un eje TRANSVERSAL de fortalecimiento de la calidad de la Formación Técnica de Nivel Superior, nos permitirá, en síntesis, avanzar hacia dos importantes logros:

- ◆ Dar respuestas efectivas a las reales demandas de ocupaciones y calificaciones profesionales de acuerdo con realidades y tendencias de los sectores productivos locales y regionales, contribuyendo a su desarrollo, en particular en aquellos sectores claves de la economía, a través de la formación de perfiles “críticos”.
- ◆ Optimizar, en consecuencia, las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes y adultos que se acercan a las Instituciones de Formación Técnica de Nivel Superior.

Comenzaremos a reflexionar entonces sobre este componente, cuya incorporación y/o fortalecimiento no debe quedar relegado al accionar de voluntades individuales, sino que debe ser apoyado a través de políticas y disposiciones específicas en el ámbito del sistema, así como instrumentado en el ámbito de las instituciones a partir de planes y

estrategias intencionadas, sistemáticas, participativas y perdurables en el tiempo.

2.- Concepción y organización de la vinculación con el sector socio-productivo

La necesidad de vinculación entre dos mundos. Formar para el trabajo.

La **vinculación** es una relación, con determinadas especificidades y prácticas.

En tanto relación, supone una interacción bidireccional (o multidireccional), de conformación mutua de procesos, enmarcada en un entorno.

Esta relación se hace efectiva a través de prácticas y acciones cotidianas, que de hecho expresan y manifiestan la voluntad de relación que existe entre dos o más ámbitos.

En el caso específico de la vinculación entre el ámbito educativo y el mundo socio-productivo, se establecen ciertas particularidades derivadas de la necesidad de dar dos tipos de respuesta simultánea:

- La primera de ellas tiene un carácter instrumental, y está orientada a satisfacer las demandas de perfiles profesionales o formativos de la demanda de trabajo, situada en lo que se denomina sector productivo, sea éste de bienes o servicios, en cualquiera de sus fases o sectores económicos: primario, secundario o terciario. Un concepto articulado con esta función es el de formación para el empleo, orientando la tarea hacia los signos que expresa la demanda de trabajo.

- El segundo tipo de respuesta lleva implícito una finalidad de carácter social, brindar a los sujetos una mejor calificación que pueda ser valorizada en el mercado de trabajo con el objetivo superior de promover su realización personal y comunitaria, mejorando su calidad de vida. El concepto contenido en esta función es el de aumento de la empleabilidad, orientando la tarea hacia los signos que manifiesta la oferta de trabajo.

Como se advierte del entrecruzamiento entre ambas dimensiones, del doble carácter de la relación entre estos dos mundos, el trabajo actúa como nudo de la trama, al concebirse como el factor de participación en el ámbito de la producción y como facilitador de la inclusión social de los sujetos.

A modo de definición sintética, se puede decir que, en este ámbito de la temática, una práctica de vinculación es:

“Conjunto de acciones que se planifican, ejecutan y sistematizan para relacionarse con los actores del mundo productivo y las organizaciones sociales del entorno, buscando distintos aportes que hagan más eficiente y pertinente su oferta formativa”¹.

En términos generales, ambos actores pueden tomar la iniciativa de emprender un proceso de vinculación con resultados eficientes y satisfactorios para las partes, pero dado el carácter público² de las instituciones educativas, en este documento, se desarrollan las prácticas y posibilidades que se encuentran a su alcance para profundizar sus potenciales de vinculación.

En tal sentido, se asume que las instituciones de formación técnica deben estar preparadas para adecuar sus contenidos a las llamadas y requerimientos del entorno, enfrentando nuevamente una tarea de doble dimensión:

- En primer lugar, exige la adaptabilidad y flexibilidad de las currículas formativas, de modo que el acumulado de conocimiento de los/as alumnos/as tenga valor en el ámbito productivo. Este valor se traduce en una valorización expresada en la posibilidad de inserción laboral. Se trata de aumentar el potencial de empleabilidad.
- Por otra parte, las instituciones no deben, y de hecho no lo hacen, descuidar el valor del conocimiento en sí, específicamente en aquellos contenidos que no necesariamente se aplican en forma directa o inmediata en el entorno productivo. Descuidar estos ámbitos del conocimiento sería adjudicar una preponderancia absoluta a los términos que impone un mercado (de bienes y servicios o de trabajo) que es cambiante, inestable y que, en síntesis, responde a movimientos automáticos definidos por una lógica económica sobre otra basada en una realización personal de los sujetos³.

De todos modos, al sistema educativo le corresponde una tarea en este sentido, que se puede expresar mediante la siguiente cita: *“el sistema educativo debería estar en una alerta coordinado con otros actores sociales y económicos, para los cuales debería adecuar discursos, saberes,, metodologías, campos del conocimiento”⁴*

¹ Documento: Vinculación con el contexto productivo y social. Manual de trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Universidad de Mar del Plata. 2006, pág. 18.

² El carácter público de las instituciones de educación, formación profesional o capacitación no es asumido aquí en función de su fuente de financiamiento o sostenibilidad económica, sino en base a su finalidad última, que tiene que ver con una necesidad y derecho de los individuos, y como tal valorado socialmente.

³ Se asume que la lógica de realización personal de los sujetos supone la inclusión social, la que se posibilita en gran medida a partir de la inclusión por el trabajo.

⁴ Op. Cit., pág. 13

Este tipo de articulación supone un permanente esfuerzo de adaptación de las instituciones educativas, por lo que deben adquirir un “carácter de alerta, flexibilidad constante y visión prospectiva a los requerimientos de carácter coyuntural⁵”. El carácter de alerta está dado por la necesidad de mirar, observar y leer los signos del mundo exterior.

La vinculación siempre es extramuro, siempre se inscribe en una relación abierta.

La condición de flexibilidad constante está basada en que las instituciones educativas deben incorporar los resultados de aquellas lecturas y miradas en sus contenidos, haciéndolos complemento de sus programas establecidos y de las definiciones institucionales sobre las competencias, saberes y habilidades requeridas para cada tramo de formación.

Luego, la visión prospectiva refiere a la capacidad o habilidad de anticiparse a los cambios del futuro cercano, puesto que las prácticas de formación deben adecuarse en el tiempo a los requerimientos del entorno, y siempre media el período que transcurre el sujeto en el aula.

Como comentario final de este aspecto, se puede agregar que la incorporación de contenidos que le den respuesta al sector de la producción y de los servicios, a este mundo del afuera, debe ser asumida por las instituciones bajo una mirada crítica y reflexiva.

Propuestas para reflexionar sobre el accionar de vinculación con el entorno, aplicada a la Institución en la que trabajamos como directivos/as o docentes.

Cómo ustedes recordarán , definimos la “Vinculación” como:

“Conjunto de acciones que se planifican, ejecutan y sistematizan para relacionarse con los actores del mundo productivo y las organizaciones sociales del entorno, buscando distintos aportes que hagan más eficiente y pertinente su oferta formativa”⁶.

Teniendo en cuenta esta definición, les pedimos que intenten responder los siguientes interrogantes:

⁵ Op. Cit, pág. 16.

⁶ Documento: Vinculación con el contexto productivo y social. Manual de trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Universidad de Mar del Plata. 2006, pág. 18.

1. En su institución: ¿ planifican, ejecutan y sistematizan acciones para relacionarse con el mundo productivo?.

➤ **Si la respuesta es sí...**

- ¿ Quién/es planifica/n? ¿ Quién/es ejecutan? ¿ Quién/es sistematizan?.
- ¿ Podrían enumerar y comentar brevemente en qué consisten ese conjunto de acciones, quienes fueron los “tipos” de destinatarios y con qué fines se realizaron?
- ¿ Podrían enumerar y comentar brevemente qué aportes a la eficiencia y pertinencia de las ofertas institucionales se lograron a través de este conjunto de acciones con el sector productivo?

➤ **Si la respuesta es no:**

- ¿ Porqué creen que no se ha hecho de este modo?. ¿ De qué otro modo se ha hecho?.

2. En su institución: ¿ **planifican, ejecutan y sistematizan acciones para relacionarse con otros actores y organizaciones sociales del entorno?**.

➤ **Si la respuesta es sí...**

- ¿ Quién/es planifica/n? ¿ Quién/es ejecutan? ¿ Quién/es sistematizan?.
- ¿ Podrían enumerar y comentar brevemente en qué consisten ese conjunto de acciones, quienes fueron los “tipos” de destinatarios y con que fines se realizaron?
- ¿Podrían enumerar y comentar brevemente qué aportes a la eficiencia y pertinencia de las ofertas institucionales se lograron a través de este conjunto de acciones de vinculación con actores y organizaciones sociales del entorno?

➤ Si la respuesta es no: ¿ porqué creen que no se ha hecho de este modo?. ¿ De qué otro modo se ha hecho?

Ahora....

Debata con sus colegas de trabajo dentro de la Institución, teniendo en cuenta el/los Sectores Económicos para los cuales forman, especificando brevemente los resultados de este diálogo en el siguiente cuadro:

Sector	Ocupación	Principales cambios operados en el sector	Respuesta de la institución y de la oferta formativa a dichos cambios
Sector:			
Sector:			

La concepción que subyace al eje de la vinculación con el contexto social y productivo, implica posicionarnos en una nueva institucionalidad de la formación técnica de nivel superior, en tanto ya no podemos pensar en instituciones inmutables, inmodificables e incuestionables.

Estar abiertos al diálogo con el “afuera” (municipios, cámaras, empresas, gremios, oficinas de empleo, ONGs, etc.), y tener en cuenta las demandas de la sociedad y los cambios y modificaciones que se operan en ella, esto es, atender a los beneficiarios/estudiantes, pero también al contexto, nos enfrenta al desafío de lograr instituciones permeables y flexibles a los cambios.

Pero... ¿ Qué logramos en definitiva desarrollando nuestra capacidad de “vincularnos” con el entorno?.

Algunos objetivos de la vinculación⁷

- Lograr una oferta formativa acorde a los requerimientos del entorno productivo local y regional y a los sujetos de la formación.
- Responder a las necesidades de los sujetos de la formación, sus expectativas y potencialidades laborales.
- Garantizar el acceso a la educación a todas las personas que estén en condiciones, su permanencia y culminación exitosa.
- Potenciar las competencias de los sujetos para facilitar su inserción laboral.

⁷ Op. Cit.

- Identificar nuevas demandas a través de análisis prospectivos (identificar anticipadamente) impactos de la aplicación de nuevas tecnologías y las modificaciones consecuentes en las formas de producir y trabajar.
- Facilitar la realización de prácticas a través de prácticas profesionalizantes o estadias laborales.
- Orientar las ofertas a los requerimientos de unidades productivas, sectores económicos, cadenas productivas, y al desarrollo local y regional.
- Adecuar los procesos de capacitación y actualización de los docentes en nuevos contenidos a impartir y en metodologías de enseñanza.

Algunas cualidades de la vinculación⁸

- **Estratégica:** a fin de facilitar la visibilidad y posicionamiento de las instituciones educativas en su escenario de influencia, seleccionando aquellos mecanismos que hagan más operativos los procedimientos, buscando las alianzas valiosas con los actores externos e internos de la institución
- **Institucional:** a fin de establecer vínculos formales. El proceso de vinculación debe estar inserto en el proyecto institucional y sus acciones deben enmarcarse en las normativas existentes y seguir los circuitos administrativos establecidos de las instituciones involucradas
- **Sustentable:** a fin de promover su pertinencia y continuidad, garantizando los mecanismos y acciones que permitan prever su proyección y mantenimiento en el futuro. Esto se traduce en perdurabilidad.
- **Oportuna:** a fin de saber llegar a tiempo o anticiparse, mediante una lectura y análisis del momento histórico, con el fin de procurar una respuesta viable traducida en las ofertas a las demandas del entorno. El costo de oportunidad en estos casos puede ser alto.
- **Planificable:** a fin de orientar y organizar las acciones para reducir la incertidumbre, coordinar los esfuerzos y tomar en cuenta la naturaleza del ámbito futuro en el cual deberán ejecutarse las acciones previstas, considerando los cambios del ambiente a los cuales cada institución deberá adaptarse y las consecuencias de las acciones implementadas. Responden a un plan concreto.

⁸ Op. Cit.

- **Integral:** a fin de dar cabida a todos los actores, sectores y tipos de demandas. Este abordaje intenta dar una visión de la vinculación lo más abarcativa y equitativa posible
- **Sistemática:** requiere de acciones regulares, ordenadas y continuas que respondan aciertos procedimientos y normas preestablecidas por la institución; lo cual da sustento y legitimidad a la tarea.
- **Significativa:** las respuestas del sector educativo deben poseer un valor, traducible en valoración en los ámbitos y mercados en los que participan los sujetos. Debe estar dirigida “a dar respuesta, por una parte a la necesidad de capacitación y formación de esta población específica para circular de manera eficaz por los circuitos de obtención del trabajo remunerado, y por otra parte contribuir al desarrollo local y regional, en los ámbitos social y productivo”. La significatividad se lee tanto para los sujetos como para el contexto. Esta le otorga legitimidad.

Por último, la vinculación, al margen de aumentar la calidad educativa, con un fin de alto valor, tiene aplicaciones, por esta vía y por otras, en el desarrollo regional. En términos generales cualquier práctica que refleje la articulación entre intereses, prácticas y objetivos de diferentes organizaciones (empresas, escuelas, ONG's, etc.) es un factor de suma y de agregación de valor, puesto que fortalece la trama comunitaria y construye capital social. Específicamente, se pueden citar algunos de los aspectos más sobresalientes de esta contribución:

- Aumenta el potencial de empleabilidad de los sujetos. Disminuye o morigerar las causas que funcionan como condicionantes efectivos de exclusión y marginalidad.
- Incrementa la posibilidad del sector del trabajo de cubrir los puestos disponibles con personal profesionalizado, genera un impacto positivo en los niveles de productividad
- Genera valor social. Potencia sinergias y complementariedades.
- Al articular diversas instituciones, hace un uso estratégico de los recursos. Genera ahorros y disminución de costos.
- Se localiza en necesidades, actores y prácticas acotadas territorialmente. Aumenta la intensidad de las relaciones de proximidad. Se asocia con la noción de desarrollo territorial.

Seguimos reflexionando...

Tomen en cuenta los objetivos de la vinculación ya analizados, y realicen una valoración de logros de los mismos en la/s oferta/s institucionales. Para ello completen el siguiente cuadro:

Objetivo	Nivel de Logro (Total-parcial-nulo)	Sugerencias de mejora en torno a la Vinculación	Condicionantes internos y externos que dificulten poner en marcha la propuesta de mejora
Lograr una oferta formativa acorde a los requerimientos del entorno productivo local y regional y a los sujetos de la formación			
Responder a las necesidades de los sujetos de la formación, sus expectativas y potencialidades laborales			
Potenciar las competencias de los sujetos para facilitar su inserción laboral.			
Garantizar el acceso a la educación a todas las personas que estén en condiciones, su permanencia y culminación exitosa			
Identificar nuevas demandas a través de análisis			

prospectivos (identificar anticipadamente) impactos de la aplicación de nuevas tecnologías y las modificaciones consecuentes en las formas de producir y trabajar			
Facilitar la realización de prácticas a través de inserción en contextos laborales reales y prácticas profesionalizantes.			
Orientar las ofertas a los requerimientos de unidades productivas, sectores económicos, cadenas productivas, y al desarrollo local y regional.			
Adecuar los procesos de capacitación y actualización de los docentes en nuevos contenidos a impartir y en metodologías de enseñanza.			

2) Selecciones dos o más objetivos cuyo logro caracterizaron como “total”, y especifiquen mediante qué acciones específicas la institución concretó dichos logros.

3) A partir de la re-lectura de la nómina de “cualidades” de la vinculación, seleccionen las que a su juicio presenten mayor grado de

debilidad en su propia institución, así como las que pueden considerarse en la actualidad como fortalezas.

4) Dialoguen y a posteriori expliciten si las siguientes alternativas de vinculación para compenetrarse con la realidad económico-tecnológica les parecen adecuadas y posibles en el contexto de sus propias instituciones:

	SI	NO	¿Por qué?
Acciones de colaboración técnica con las empresas, como mecanismos de retroalimentación del sistema			
Conformación de Comités, Consejos Consultivos o Grupos de Enlace entre instituciones educativas y sectores empresariales y laborales.			
Participación en foros sectoriales			
Contacto con otras instituciones de educación técnica, con universidades y centros de investigación científico/tecnológica.			

Segunda Parte

UNA PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL RELEVAMIENTO DE DEMANDAS Y NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN⁹

En relación al funcionamiento del mercado de trabajo, existe actualmente un déficit de información, puesto que los relevamientos de medición y conocimiento del mismo, carecen de la amplitud poblacional, y de las operaciones de conceptos como para poder explicar un funcionamiento muy dinámico y complejo.

Las fuentes de información que describen el mercado laboral privilegian los datos provenientes de la fuerza de trabajo a través de las mediciones de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Complementariamente a esta medición existe un intento de menor dimensión y alcance dado por la elaboración del índice de Empleos Solicitados, ambos instrumentos a cargo de la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas de Mendoza (DEIE) dependiente del INDEC.

Por una parte la EPH, releva datos caracterizantes de la oferta de trabajo a nivel agregado de las zonas urbanas de Mendoza. De este modo, no informa sobre la situación en ámbitos extra-urbanos, incluyendo áreas de transición rurales y las específicamente agrícolas. Por otra parte, se encuentra la limitante de no relevar información sobre la demanda de trabajo. En este sentido, hay datos básicos como cantidad, variaciones porcentuales, perfiles y requerimientos de los empleadores que no son conocidos.

Adicionalmente, la DEIE cuenta con un mecanismo de menor sistematicidad y profundidad que el anterior: el Índice de Empleos solicitados. Este sistema contempla los avisos de solicitudes de mano de obra aparecidos en los medios gráficos locales. El déficit en este aspecto está dado por la particularidad de estos anuncios, puesto que no son utilizados por todo tipo de empresas, ni para todos los puestos disponibles. En general se reducen a publicitar los requerimientos de mano de obra de menor calificación. Aún superando este inconveniente, se presenta uno adicional, y es que a través del aviso sólo pueden captarse algunos datos de caracterización de la demanda, sobre todo los que puedan comparar cantidades de avisos publicados entre períodos diferentes (variación en el

⁹ Documento elaborado por la Lic. Paula Eischenlach

tiempo de las cantidades demandadas), pero son insuficientes para conocer la calidad del puesto de trabajo tanto como sus especificidades.

Por lo tanto, es clara la necesidad de contar con información más adecuada, sistemática y conducente a aportar elementos que permitan direccionar los recursos educativos en general, tanto los destinados a la oferta formativa permanente de las instituciones, como a las acciones de capacitación.

1. Un Modelo general de relevamiento

Se propone diseñar un mecanismo de captación de la demanda de trabajo profundizando el que realiza actualmente la DEIE. En primer lugar se propone el diseño de un cuestionario de entrevista estructurado para ser respondido por las empresas y organizaciones/instituciones demandantes de mano de obra que sea consistente en lo referido a:

- Determinar los perfiles, competencias, habilidades y requerimientos educativos formales de la mano de obra a emplear (caracterización de la demanda actual)
- Determinar los perfiles reales y capacidades prácticas operativas existentes y desarrolladas en los puestos de trabajos cubiertos efectivamente en la empresa (caracterización de los puestos de trabajo efectivos y cubiertos)
- Determinar potenciales funciones de la empresa, cambios y reconversiones organizacionales y productivas que demanden en el corto y mediano plazo cubrir dichos puestos de trabajo (caracterización de la demanda potencial).

En segundo lugar se piensa en entrevistas no estructuradas a informantes claves del mundo del trabajo, quienes de acuerdo a su situación privilegiada en cuanto a su inserción en el mundo productivo, son capaces de establecer la caracterología presente de la demanda de trabajo como también sus necesidades y limitaciones. Debido a esta posición privilegiada, pueden además analizar las tendencias de la demanda como identificar nichos productivos, sectores o segmentos de actividad económica futuros para así establecer una tendencia prospectiva del escenario laboral en el corto y mediano plazo.

También por medio de este mecanismo se podrá sondear la percepción empresaria sobre aspectos actitudinales que amplían la empleabilidad, referidos a: puntualidad, compromiso con el trabajo, identificación con los objetivos de la empresa, lealtad con la empresa, facilidad para adaptarse a las innovaciones, rapidez en el aprendizaje, interés en capacitarse, capacidad para el trabajo en equipo, concentración en el trabajo,

productividad, confiabilidad, disciplina, flexibilidad, responsabilidad, disposición para el trabajo, nivel de conflictividad¹⁰.

Estos indicadores son propuestos en la medida en que se consideran representativos de los desempeños laborales valorados por los demandantes de trabajo. De este modo se pretende captar la percepción de los empleadores en relación con la posesión, puntuación y calificación de estos atributos.

El sistema propuesto necesitará de un testeo que permita la consolidación de esta metodología en el tiempo. Sin embargo, este tipo de propuesta presenta una gran flexibilidad para adecuarse a los comportamientos fluctuantes del mercado y carece de la rigidez de las metodologías cuantitativas, permitiendo un acercamiento en tiempo real al escenario que se pretende indagar.

2. Metodología de aplicación

En esta sección se describe con la mayor precisión posible los aspectos de aplicación que se recomiendan para conseguir los resultados esperados, incorporando la mejor combinación posible de los recursos.

Esta propuesta de aplicación dará paso al trabajo empírico.

Para esto se analizarán los siguientes items:

1. Identificación del universo y población a entrevistar
2. Elección y combinación de las estrategias de investigación
3. Selección del/los instrumento/s de recolección de datos. Instructivo de aplicación
4. Selección de parámetros muestrales. Criterios de representatividad. Cálculos del tamaño muestral. Técnica de muestreo y selección de las unidades de análisis.
5. Trabajo de campo. Selección de los encargados institucionales y por Sede.
Periodicidad de los relevamientos
6. Cronograma de ejecución de actividades. Definición de responsabilidades

Estos aspectos se desarrollan a continuación.

¹⁰ TODARO, *Et. Al., Op. Cit.*. Esta metodología ha sido utilizada y probada en un estudio realizado en Santiago de Chile "Inserción laboral de las mujeres desde el punto de vista empresarial" en 1998,, en una muestra conformada por 203 empresas de distintos tamaños representativas de todos los sectores productivos y ubicadas en diversas regiones del país.

2.1. Identificación del universo y población a entrevistar

El primer paso de aplicación de la propuesta es la definición precisa y clara de quienes integrarán el universo estudiado. Para esto se debe considerar que el Universo de la investigación está compuesto por todas aquellas unidades de observación, es decir casos, que poseen las condiciones o variables cuyo comportamiento quiere conocerse. Para llegar a la definición del Universo se debe enfocar el objetivo y deducir desde allí las características de los actores que deben ser abordados para que nos hablen del hecho o fenómeno que será estudiado. En el caso de esta investigación **el Universo está constituido por todos los actores participantes del mercado de trabajo en Mendoza**. Estos son: demandantes de trabajo, oferentes de trabajo, población que actúa en el mercado como actores complementarios, que aunque influyen en los comportamientos e interrelaciones de la oferta y la demanda no las componen de modo directo.

La demanda de trabajo está compuesta por todos los casos que efectivamente estén dispuestos a contratar mano de obra funcionando como empleadores en el mundo del trabajo, y que a cambio de esta contratación ofrezcan una retribución.

La oferta de trabajo está conformada por todos aquellos que están dispuestos a ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado, funcionando como empleados en el mundo del trabajo y que por esta acción reciban una retribución por parte de los demandantes. Estos casos son los denominados trabajadores en relación de dependencia. Adicionalmente la oferta de trabajo se completa por quienes no realizan intercambio alguno con la demanda de trabajo, pero que ofrecen un producto en el mercado de bienes y servicios que proviene de su propia factura. Estos son los denominados trabajadores independientes o cuentapropistas. Otro caso de inclusión en el universo, bajo la modalidad de oferta de trabajo, son quienes realizan alguna actividad comprendida en la descripción anterior de modo temporal y bajo un acuerdo entre partes. Son los trabajadores contratados y también deben ser analizados en el marco de este estudio.

Es importante aclarar que la descripción anterior no discrimina entre categorías de ocupación, de salarios o de calificación profesional; solamente ubica los casos en función del lugar que ocupan en relación al factor que están dispuestos a intercambiar en el mercado (alguna forma de retribución –generalmente monetaria- para los demandantes y la propia fuerza de trabajo para los oferentes).

Los actores adicionales o complementarios que se consideran como participantes del mundo del trabajo, son quienes de algún modo influyen en el comportamiento de la demanda y oferta, o quienes pueden llegar a brindar precisiones acerca de sus comportamientos. En este campo se ubican: las agencias o consultoras de selección y ubicación de personal, e informantes de los sindicatos (organizaciones de representación de los trabajadores), y del sector público, puesto que a través de sus medidas de políticas de intervención y acción pueden modificar los comportamientos espontáneos del mercado, induciendo a alguna de las fuerzas participantes a actuar de un modo específico que responda a la intención de la política o acción en cuestión. Si se desconociera en el plano conceptual o analítico esta posibilidad de intervención, no se tomaría en cuenta en el terreno empírico o de campo, y por tanto los resultados presentarían un sesgo inexplicable o al menos inexplicado. El reconocimiento de este accionar no elimina el sesgo o el efecto de la acción deliberada del sector público, pero sí lo explica.

El paso siguiente se refiere al acotamiento metodológico del universo, puesto que es imposible trabajar con una gran cantidad de informantes, a pesar de que todos ellos reúnan las condiciones necesarias para dar cuenta del fenómeno en estudio. Igualmente, existen ciertas características específicas que poseen algunos integrantes del universo, cuya posesión es valiosa para explicar el fenómeno que se estudia, pues seguramente poseen mayor carga explicativa o capacidad heurística. Esto significa que es metodológica y teóricamente innecesario el abordaje a todos los casos definidos en el universo, puesto que al enfocar el objeto de estudio se priorizan ciertas características o variables de la investigación, las cuales se desea conocer en mayor profundidad y precisión. La práctica que conduce a acotar el universo en función de ciertos intereses particulares del trabajo se materializa en la definición de la población, que aunque conserva todas las características de los casos que constituyen el universo, establece parámetros poblacionales, que discriminan entre las unidades que cumplen con ciertas especificidades necesarias para ser investigadas o tenidas en cuenta y aquellas que no lo hacen.

En el caso de esta investigación se deben definir los parámetros poblacionales que sean capaces de indicar los criterios considerados para incluir los casos del universo en el grupo poblacional. Estos parámetros pueden ser de múltiples determinaciones, sin embargo para este caso puntual se propone considerar parámetros diferenciales sobre la demanda, oferta y actores complementarios.

Para definir la población demandante se sugiere considerar:

- a) la distribución geográfica,
- b) el tipo de organización: se considerarán las características de la empresa, organización o institución demandante, en función de la actividad que desarrolla y al sector económico en el que participa

En relación con la oferta se propone la utilización de los siguientes parámetros:

- a) condición de actividad económica (pertenencia a la PEA)
- b) la distribución o localización territorial
- c) el género

En cuanto a los actores que brindarán información complementaria se trabajará con:

- a) informantes de Agencias de Selección y Colocación de personal
- b) responsables de Sindicatos
- c) responsables del Sector Público

2.1.1. Definición de la población demandante

a) Definición según distribución geográfica o criterio territorial

Por lo expuesto anteriormente la población quedará definida siguiendo los criterios mencionados, por lo que en caso del parámetro territorial se sugiere dividir la Provincia según las áreas de influencia de la institución, no sólo incluyendo los territorios departamentales donde se encuentre la Sede de la Institución, pues se considera que la influencia no termina en los límites departamentales, sino que los traspasa, pudiendo recibir estudiantes que conformarán la mano de obra oferente de trabajo y también demandas concretas del medio empresario de otro departamento de la zona.

b) Definición según tipo de organización

Las características de la demanda de trabajo (cantidad de mano de obra solicitada, puestos, calificaciones pretendidas, salarios pagados, etc.) difieren en relación al tipo de organización de que se trate. Por esto, es importante distribuir las observaciones en relación al tipo de actividad económica, ya que este factor produce diferencialidades en la cantidad y calidad de la demanda de mano de obra, por ejemplo en la temporalidad de los requerimientos asociadas al trabajo agrícola, en los requisitos

individuales, como presencia personal en el caso de servicios o atención al cliente, etc.. Esta clasificación debe abarcar a empresas u organizaciones del sector primario o productivo, de industrialización y transformación o secundario y finalmente de servicios o terciario. La proporción de la representación de las empresas del sector primario, secundario o terciario diferirá en cada una de las áreas mencionadas anteriormente, puesto que la incidencia relativa de cada sector de actividad no es equilibrada en toda la provincia. En el apartado correspondiente al cálculo muestral se presentarán los porcentajes de participación de cada sector en el total provincial, para definir la composición de la muestra.

Por el momento es suficiente establecer que la población en estudio incluirá organizaciones demandantes de los tres sectores de actividad económica.

2.1.2. Definición de la población oferente

a) Condición de actividad económica

El primer elemento que debe considerarse para definir la población incluida en la oferta de trabajo es la pertenencia o no a la PEA (Población Económicamente Activa), lo que refleja la condición de actividad de la población. Estas definiciones se han elaborado siguiendo las pautas que el INDEC ha estipulado para la realización del último Censo Nacional de Población y Vivienda (1991) y para la ejecución de las sucesivas Ondas de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que mantienen igual criterio.

De este modo, serán considerados oferentes de trabajo solamente quienes pertenezcan a la PEA, es decir quienes formando parte de la población activa y teniendo más de 14 años y menos de 65, sean ocupados o desocupados. Son considerados ocupados a quienes trabajaron al menos una hora en la semana inmediata anterior al momento del relevamiento, percibiendo un pago de dinero o en especie por la tarea que realizaron. Pertenecen a esta categoría también aquellas personas que no habiendo trabajado en la semana mencionada, realizan tareas regulares de ayuda en la actividad familiar, cumpliendo con un mínimo semanal de 15 horas, reciban o no remuneración por ello. Finalmente integran este grupo todos aquellos que se hallan de en uso de licencia por cualquier motivo.

Son desocupadas aquellas personas que no hallándose en ninguna de las situaciones descriptas anteriormente en la categoría de ocupados, desarrollaron durante las cuatro semanas inmediatas anteriores a la realización de la encuesta o entrevista, acciones tendientes a establecer

una relación o emprendimiento laboral (tales como responder o publicar avisos en los diarios y otros medios solicitando empleo, registrarse en las bolsas de trabajo, buscar recursos financieros o materiales para establecer una empresa o actividad independiente, etc.)

La Población No Económicamente Activa (PNEA) comprende a todas las personas de 14 años y más no incluidas en la PEA, considerándose las siguientes categorías de inactivos:

Jubilados y pensionados: son los no activos beneficiarios de jubilación o pensión.

Estudiantes: no activos que asisten a establecimientos reconocidos del sistema de enseñanza formal, público o privado; y que esta asistencia sea presente en el momento del relevamiento.

Otra situación: otras personas que no estén incluidas en las categorías anteriores, pero que tampoco pertenezcan a la PEA, por ejemplo: menores de 14 años, amas de casa, etc.

b) Definición según distribución geográfica o criterio territorial

Para definir los parámetros poblacionales que se considerarán en la oferta en cuanto a la distribución territorial de la misma, se trabajará con los mismos criterios de distribución por Áreas que se describieron para la demanda.

c) Género

En cuanto a la composición por género de la población oferente se incluirá una proporción de casos que reproduzca la distribución porcentual de la PEA. Los datos al respecto se aclaran en el apartado correspondiente a la composición muestral, por el momento basta aclarar que tanto varones como mujeres deben estar debidamente representados en la población, puesto que las condiciones y valores de intercambio que cada uno de los géneros puede aportar en el mercado de trabajo son desiguales.

2. 1.3 Definición de la población compuesta por informantes complementarios

Este sector poblacional se indagará mediante relevamientos que permitan completar la información proporcionada por el sector de la demanda y de la oferta. Para esto se recurrirá a organizaciones que de alguna manera influyan o conozcan el funcionamiento del mercado de trabajo y puedan brindar elementos adicionales para completar el análisis.

a) Agencias de selección y colocación de personal

La propuesta de realizar entrevistas a empresas o agencias de colocación de personal o consultoras afines a la selección y reclutamiento de recursos humanos, tiene por objetivo reafirmar la información obtenida a partir de las empresas, para dar solidez al análisis de la demanda de trabajo en forma actualizada y enriquecerlo desde una perspectiva diferenciada.

Indagar en estos actores específicos y novedosos se fundamenta en el aporte de una mirada distintiva, con algún grado de imparcialidad para confrontar las percepciones de oferentes y demandantes del mercado de trabajo, ya que las mismas son el puente (progresivamente más consultado) de la vehiculización y conexión entre las expectativas empresariales (captadores de los requisitos de empleabilidad tanto manifiestos como latentes en el discurso empresarial, puestos en juego al tomar la decisión efectiva de la toma de personal), como así también de las potencialidades reales de la mano de obra (valoradas en forma positiva o negativa, más allá de las construcciones curriculares presentadas por la fuerza de trabajo, las que de acuerdo al capital social y cultural del oferente son valoradas o minusvaloradas en su carta de presentación formal), por lo que pueden dar cuenta desde otra perspectiva de los dos polos de la relación laboral.

Por otra parte esta función de “bisagra” entre ambos sectores los coloca en situación de aportar información más detallada al momento de advertir o discriminar adecuaciones o inadecuaciones entre ambos actores, como así también, y esto resulta de fundamental relevancia para el objetivo de la presente propuesta, a acertar a identificar las necesidades reales de capacitación profesional y por lo mismo los desarrollos curriculares pertinentes para la obtención de un margen mayor de empleabilidad.

Otro aspecto a tener en cuenta, es que estas empresas pueden ser informantes claves a la hora de precisar el termómetro de las actividades económicas que se presentan como dinámicas en lo que se refiere a captación y demanda de fuerza de trabajo, pueden utilizarse en la determinación de influencias estacionales o temporales en el aumento o disminución de pedidos de personal, colaborar a poner en evidencia ciclos o períodos de disminución o acrecentamiento anual de contrataciones y finalmente contribuir globalmente en la detección de nichos o segmentos del mercado dinámicos o en contracción en la incorporación de mano de obra.

Por todo lo anterior y fundamentalmente por su vinculación estrecha con la demanda, pueden colaborar a conformar una pintura más cercana a la realidad del mercado de trabajo en la determinación de sobreoferta o

suboferta de puestos de trabajo, perfiles profesionales asociados a los mismos y calificaciones.

La desventaja de este tipo de informantes puede ser valorada desde dos posiciones. Del lado de la demanda, postulada como un cierto sesgo de las mismas hacia actividades modernas o de servicios o específicamente urbanas, dado su relativo anclaje en la mediación de empresas que desarrollan sus actividades en sectores tradicionales de la economía, ya sea por la naturaleza misma de la actividad y por lo tanto el hábito de incorporar fuerza de trabajo en forma directa o por medios tradicionales, como por ejemplo la prensa escrita, o por el rechazo de ciertas empresas a tercerizar este tipo particular de actividad o aceptar la intermediación de una agencia en una función considerada de competencia exclusiva, excluyente y hasta estratégica de la misma. Por lo tanto, la limitante es la falta de masividad o de generalización de los servicios que prestan estas empresas.

Por el lado de la oferta del trabajo, el sesgo también está presente en los límites de la Población Económicamente Activa que transfiere la búsqueda activa y personal de trabajo a estas agencias. En primer lugar, también por el escaso anclaje de ciertos sectores poblacionales en esta forma de intermediación en la búsqueda de empleo, o por desconocimiento de las formas para acceder a los mismos, ya que existe escasa o nula llegada de los grupos vulnerables o pobres estructurales a estas agencias, ya sea por no constituir un grupo de interés focalizados por las mismas, o porque el acceso a ellas depende de la disponibilidad de capital social y cultural de los que estos grupos no disponen.

b) Responsables sindicales y Sector público

Los organismos de representación de trabajadores serán sujetos de entrevista en su calidad de informantes sobre comportamientos de la oferta de trabajo y aportantes de información acerca de las condiciones efectivas de inserción de la mano de obra. Si bien existe una multiplicidad de situaciones divergentes en función del gremio de trabajo o la actividad desarrollada, se ha identificado el Sindicato que agrupa a los trabajadores del ámbito del comercio y del sector rurales como los clave para aportar datos, información y completar de este modo la caracterización del mercado de trabajo.

Adicionalmente, se recurrirá a informantes del sector Público en los ámbitos municipales para completar el espectro de información necesaria. En estos casos se seleccionará el funcionario que mantenga una relación estrecha con la temática de desarrollo económico y social.

En ambos casos se realizará una entrevista y se aplicarán las grillas de valoración que se presentan en el apartado correspondiente a los instrumentos de medición.

2.2. Elección y combinación de las estrategias de investigación

2.2.1. Obtención de datos primarios

En vistas de los objetivos planteados en este trabajo (apropiación metodológica para la caracterización del mercado de trabajo) se propone una triangulación metodológica que combine estrategias de índole cuanti y cualitativa. Cada uno de estos ámbitos de investigación permite enfatizar ciertas explicaciones del comportamiento de variables, pero cada una por separado impiden una comprensión completa y profunda de fenómenos complejos y multideterminados como el mundo del trabajo.

Una aproximación cuantitativa permite reflejar hechos cuantificables, y describirlos en función de sus magnitudes numéricas. A partir de la aplicación de estas estrategias es posible obtener un determinado conocimiento de la realidad: por ejemplo, expresar porcentajes, tendencias, variaciones, jerarquizar cuantitativamente, etc. Es además de gran utilidad para investigar fenómenos en poblaciones de gran tamaño, que se verá sintetizada posteriormente en una muestra representativa de menor tamaño y mayor operatividad para la investigación. La posibilidad de trabajar con grupos pequeños, no impide que los resultados sean posteriormente generalizados al total de la población, ya que si se han seguido criterios de rigurosidad científica en el cálculo y composición de la muestra, los datos que de allí surjan deben tener la capacidad de representar el comportamiento general de la población.

Sin embargo el mecanismo es insuficiente en el momento de realizar conexiones explicativas entre las variables e incluso proyecciones de comportamiento futuro ante el cambio o modificación de alguna de ellas. Del mismo modo, al cuantificar resultados y buscar una proyección al total de la población, se generaliza resumiendo en una cantidad numérica el comportamiento tipo a través de un valor representado por una media, que excluye los casos sesgados o atípicos.

Por esta misma razón, no reconoce las causas subyacentes de los comportamientos de las variables, ni explica el por qué de cada uno de ellos. Por lo tanto, se propone complementar esta estrategia con un abordaje cualitativo, el cual tiene la capacidad de reconocer los sustentos culturales y sociales (es decir, estructurales), que el mero dato no deja traslucir.

Las técnicas metodológicas o los instrumentos de recolección, hasta el propio comportamiento del investigador o responsable de la producción de información difieren según se realicen aproximaciones de carácter cuanti o cualitativo. Por lo tanto en los apartados siguientes se discriminará, cuando sea necesario entre los casos de aplicación de una u otra estrategia.

La información obtenida mediante la aplicación de las estrategias descritas funcionará como fuente primaria de datos, la que será integrada analíticamente con fuentes secundarias de relevamientos externos a esta investigación, cuyo mecanismo se describe a continuación.

2.2.2. Relevamiento a través de datos secundarios

El objetivo de proponer la utilización de datos secundarios provenientes de otras fuentes de información es el de contextualizar y dar sentido al acopio de datos que se obtengan a través de los relevamientos y metodología anteriormente propuesta. Esto colaborará a diseñar estrategias de capacitación profesional a partir de la comprensión compleja del escenario laboral regional, su situación y características, sus demandas de puestos de trabajo y perfiles específicos, en un ámbito de mayor alcance (esta vez referido a la totalidad provincial).

Para conformar este marco de referencia provincial de la situación, en lo que se refiere al mercado de trabajo, se proponen dos fuentes de información de relevamiento periódico, cuya metodología y confiabilidad han sido probadas y aceptadas tanto por su comparabilidad nacional e internacional como por su trayectoria histórica y la seriedad de la institución por la que son llevados a cabo (DEIE). Estas fuentes alternativas de información son la Encuesta Permanente de Hogares y el Índice de empleos solicitados. A continuación se realiza una descripción de la información que es posible obtener de dichos operativos como de las ventajas y desventajas de ambos instrumentos de recolección.

Encuesta Permanente de Hogares

Esta encuesta de relevamiento semestral aporta información referida al aglomerado del Gran Mendoza, sobre condiciones habitacionales y características de los hogares y viviendas del aglomerado. También y, fundamentalmente, releva información sobre características de la población en torno a variables demográficas básicas (edad, sexo, estado

civil y nivel de instrucción) y sobre la Población Económicamente Activa (PEA).

La información disponible sobre empleo abarca no sólo la caracterización de la población urbana del Gran Mendoza en términos de actividad e inactividad, sino también la identificación de subgrupos de interés: ocupados, desocupados, subocupados y sobreocupados. La información de estos subgrupos poblacionales se presenta en tabulados de doble entrada que permiten su identificación y análisis según características personales y de su inserción laboral (presente o pasada en el caso de los desocupados).

Si bien los datos publicados son generales, aportan globalmente a la configuración del mercado de trabajo en cuanto a evolución y composición de la ocupación y desocupación y al registro del aumento o disminución de la subocupación y sobreocupación (en términos aquí también de su composición genérica y etárea).

La desventaja que se puede señalar en cuanto a la utilidad de la información proveniente de la encuesta tiene que ver con dos situaciones específicas. En primer lugar, sus datos se refieren al aglomerado del Gran Mendoza, por lo que no se dispone de la misma información para el resto del territorio provincial. En segundo lugar, la EPH capta las determinaciones de la oferta de trabajo (mano de obra ocupada o desocupada) dejando de lado, por la naturaleza y objetivos de dicho relevamiento las determinantes de la demanda de trabajo (empresas).¹¹. Los datos surgidos de la misma se encuentran a disposición de los usuarios, en el centro de información de la citada institución así como en la página web del Ministerio de Economía de la provincia de Mendoza

Índice de Empleos Solicitados

El Índice de Empleos Solicitados es una aproximación (con algunas deficiencias y limitantes) a la demanda de mano de obra. Se recoge por los avisos de pedidos de empleo a través del diario provincial de mayor circulación.

¹¹ Por otra parte, y como situación reciente, la encuesta se encuentra en un período de reformulación debido a las transformaciones del mercado de trabajo general y de la posibilidad de mejorar la captación de los nuevos fenómenos relacionados con el empleo, a partir del Censo Nacional de Población, por lo que simultáneamente a su relevamiento se está poniendo a prueba una encuesta mejorada y ampliada sobre la temática del empleo, la que posteriormente al operativo censal (luego de octubre del corriente año) será puesta en vigencia en su lugar. Este nuevo operativo será mensual, pero reflejará la realidad regional, es decir, formará parte de una muestra interprovincial, por lo que aún se desconoce si la información que se obtenga de la misma podrá ser desagregada para el territorio de la provincia, o cuando menos, a fin de no perder comparabilidad con los registros anteriores podrá ser desagregada a nivel de Gran Mendoza.

Aún con ciertas limitaciones, estos datos pueden ser tomado como indicador “proxi” de los cambios y características de la demanda laboral en lo que se refiere a: empresas por rama de actividad económica que solicitan trabajadores; evolución composición y variación del índice de empleo y categorías profesionales solicitadas.

2.3. Selección de los instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se elige para la recolección de los datos responde a las necesidades del relevamiento y no actúa de forma neutral en relación al objetivo del estudio. Esto indica que se dispone instrumentos más apropiados para caracterizar cuanti o cualitativamente el comportamiento de las variables en una población determinada.

Se propone trabajar con un cuestionario para los relevamientos de índole cuantitativa y con entrevistas y grillas para los cualitativos.

Cabe aclarar que tanto la demanda de trabajo, la oferta y los actores complementarios pueden ser susceptibles de un tratamiento cuanti o cualitativo. Sin embargo, en función del aporte conceptual y teórico que cada uno de ellos puede realizar y considerando su magnitud numérica se propone la siguiente combinación de instrumentos de recolección para cada sector participante¹²:

Demandantes de trabajo: **Cuestionario** (instrumento característico de las

estrategias cuantitativas)

Grillas de opinión (instrumentos específicos de las estrategias cualitativas)

Oferentes de trabajo: **Cuestionario**

Focus Group y Grillas de opinión (instrumentos específicos de las estrategias cualitativas)

Actores complementarios: **Entrevista y grillas de opinión**

(instrumentos específicos de las estrategias cualitativas)

Los instrumentos utilizados deben ser capaces de conocer o medir el comportamiento de las variables descriptas en el apartado anterior lo que significa que cumple la condición de confiabilidad (es útil para medir lo que se desea conocer), y por otra parte debe ser válido, esto significa que

¹² Se aclara que cada estrategia cuenta con más de un instrumento que le es específico, por lo que se elige el más adecuado en función de las necesidades institucionales y objetivos del estudio.

independientemente del responsable de la aplicación los resultados sean equivalente. Esta capacidad está garantizada si las preguntas y conceptos que en el mismo se trabajan son lo suficientemente claros y transparentes para no requerir de una interpretación subjetiva del encuestador que lo aplique. Para lograr ambos objetivos, se presentan en este apartado los instrumentos propuestos conjuntamente con un instructivo de aplicación que define cada uno de los conceptos utilizados, para que no existan divergencias en las aplicaciones interterritoriales.

Con respecto a la demanda, se propone su caracterización mediante la aplicación de dos instrumentos complementarios. Por una parte se aplicará en forma directa, in situ un cuestionario, es decir que el relevamiento será efectuado por una persona entrenada para tal fin, y será en el ámbito de la empresa, debiendo trasladarse el propio encuestador. Este sistema amplía las posibilidades de obtener datos confiables así como el adecuado cumplimiento de la cantidad estipulada de observaciones. Del mismo modo permite realizar la encuesta en los casos que efectivamente hayan caído en la muestra, disminuyendo la necesidad de sustitución de uno por otro en las ocasiones en que el elegido en primera instancia no haya querido o podido responder.

El cuestionario será precodificado y constará de preguntas cerradas, previamente categorizadas en los indicadores de medición. De este modo se simplificará en gran medida el trabajo posterior de análisis de resultados.

En segundo lugar se ha propuesto la aplicación de una grilla de opinión de los demandantes de trabajo. Dado que el mercado de trabajo, que se constituye como el objeto de estudio, se presenta como un fenómeno muy dinámico y multideterminado, se requiere superar los mecanismos más tradicionales de medición, por lo que la aplicación de un único instrumento cuantitativo no es suficiente para captar ciertas dimensiones de funcionamiento no definibles a través de datos estadísticos. Por esta razón es recomendable utilizar métodos complementarios de origen cualitativo, en este caso a través de la aplicación de grillas que recojan pautas de valoración del mundo empresario, que indudablemente se ven reflejadas en las condiciones efectivas de contratación de personal.

Esta estrategia posibilita la captación de percepciones, a veces no reconocidas por el propio entrevistado y explica el por qué de algunos datos que surgen de la aplicación del mecanismo cuantitativo. Se puede reconocer además, una utilidad adicional de esta técnica consistente en posibilitar la comparación entre distintas percepciones. Para ello se propone la aplicación del mismo instrumento en la población oferente, y en los actores participantes (como agencias de selección y colocación, sector

público, etc.) de modo que refleje las distancias perceptivas entre las fuerzas operantes en el mercado.

En síntesis, las grillas de valoración permiten inferir las capacidades actitudinales y destrezas que tanto la demanda como la oferta perciben como necesarias o importantes para una inserción en el mundo del trabajo, y que por lo tanto la posesión o no de las mismas indican o determinan el grado de empleabilidad. Posiblemente la misma variable difiera en su puntuación si los respondientes pertenecen al ámbito de la demanda, oferta de trabajo o son actores involucrados no directamente en estas fuerzas operantes. Por lo tanto, con posterioridad al relevamiento se sugiere realizar una superposición de perfiles de opinión, como mecanismos para identificar gráficamente las brechas existentes, tanto como los nodos de acuerdo entre los entrevistados. En el instructivo de aplicación de la grilla se detalla el mecanismo de interpretación de resultados y construcción del perfil de valoración.

A continuación se presentan estos instrumentos, con un detallado instructivo de definición de variables y conceptos, así como aspectos de aplicación operativa que se deben consensuar entre los responsables de esta investigación para lograr confiabilidad y validez en los resultados que se obtengan.

2.4. Cuestionario para aplicación a demandantes: Instructivo

El siguiente apartado tiene por objeto orientar a los encuestadores en el manejo del cuestionario para empresas. Su objetivo principal es relevar información acerca de las necesidades de calificación del personal de empresas de la región y las características y requisitos generales que las mismas imponen para tomar mano de obra. Como objetivo secundario, relevar las percepciones que en general tienen las empresas sobre la demanda de trabajo en la provincia, a través de la detección de sectores y áreas dinámicas de la economía.

Aunque forma parte del objetivo secundario, estas preguntas de naturaleza general, son las que se ubican al comienzo del cuestionario de entrevista. Por una parte, porque por su contenido pueden ser categorizadas como preguntas “rompe hielos” que colaboran tanto a que el entrevistado como el entrevistador se distiendan y, por otra parte, porque sirven para entrada en tema, desde lo general (mercado de trabajo) a lo particular (la empresa o unidad económica).

Este instructivo sigue como orden de exposición la sucesión de preguntas que se realizan en el cuestionario, definiendo los conceptos que cada una de ellas involucra y su operacionalización, es decir su traducción a

indicadores medibles o directamente observables en la realidad; también, cuando la variable lo requiere se sugieren dimensiones de las mismas.

I. Bloque Mercado Laboral

El primer bloque de preguntas (de la 1 a la 4) tienen por objeto establecer desde la perspectiva del entrevistado, asumido como informante clave, una descripción actual del funcionamiento del mercado de trabajo. Es decir que la unidad de análisis de este bloque de preguntas es el *mercado de trabajo* provincial.

Las preguntas 1, 3 y 4 son abiertas, es decir, que se debe dejar discurrir libremente al entrevistado en su opinión sobre el tema.

Este bloque brindará información sobre los sectores de potencial demanda en el mercado de trabajo de acuerdo a su desarrollo y dinámica en la presente coyuntura.

Se presentan los conceptos fundamentales que incluyen dichas preguntas y su operacionalización (es decir los indicadores o dimensiones que comprenden los mismos).

Pregunta 1: ¿Qué sectores de la economía provincial considera como los de mayor desarrollo?

Sectores Económicos: se consideran sectores económicos a las ramas de actividad económica desagregadas según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU). Estas son:

1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.
2. Explotación de Minas y Canteras.
3. Industrias Manufactureras: Elaboración de productos alimenticios y bebidas; de muebles y otros no especificados; de prendas de vestir; de productos minerales no metálicos; de la madera; productos del tabaco; curtido y prendas de cuero; papel; actividades de edición e impresión; fábrica de coque; productos de refinación de petróleo; sustancias y productos químicos; plástico y caucho; fabricación básica de metales; Fabricación de maquinaria y equipo, de maquinaria de oficina, de maquinaria y aparatos electrónicos; de equipos y aparatos de radio y t.v.; instrumentos médicos de precisión y relojes; vehículos automotores, remolques; de equipos de transporte
4. Suministro de Electricidad, Gas, Agua
5. Construcción

6. Comercio, Restaurantes y Hoteles
7. Transporte, Almacenaje y comunicaciones
8. Intermediación Financiera
9. Servicios: Administración Pública y Defensa; Planes de Seguro Social; Enseñanza; Servicios Sociales y de la Salud; Otras actividades de servicios sociales, comunitarios y personales; Servicio Doméstico y similares; Organizaciones y Órganos Extraterritoriales
10. Otras No bien Especificadas

Pregunta 2: ¿Qué áreas específicas, en las empresas, son las de mayor dinamismo?

Áreas de la Empresa: Son los sectores diferenciados en que una empresa o unidad económica organiza su proceso de trabajo. En general estas áreas representan el organigrama de la empresa. Ejemplo: Recursos Humanos, Administración, Comercialización o Ventas, Producción (de bienes o servicios), Informática, Mantenimiento, Control de Calidad, Higiene y Seguridad, etc.

Áreas dinámicas: son aquellos sectores que dentro de la empresa presentan un mayor crecimiento o desarrollo en términos de productividad, rentabilidad o producción e incorporación de mano de obra.

Pregunta 3: ¿Qué puestos de trabajo son los más demandados?

Esta pregunta tiene como objetivo identificar, en términos generales y para el mercado laboral de conjunto, cuáles son las necesidades empresarias en cuanto a puestos y perfiles de puestos a cubrir. Es una aproximación cuyo objetivo es detectar las carencias en cuanto a formación del personal del mercado de trabajo.

Puesto de trabajo: conjunto de tareas que hacen a una función específica, diferenciable de otras. Ejemplo: capataz, jefe de mantenimiento; jefe de producción; obrero de línea, obrero de mantenimiento; vendedores, peones de producción de bienes; gerente, cajero, tesorero, repositor, programador de PC, analista de sistemas, etc.

Pregunta 4: ¿Qué puestos de trabajo son los que presentan mayor oferta?

Tiene por objeto identificar los puestos de trabajo o perfiles que se encuentran en gran cantidad en el mercado de trabajo. Detecta el excedente de formación o perfil de la mano de obra potencial.

II. Bloque Datos de la Empresa

Este bloque de preguntas (de la 5 a la 16), tienen como unidad de análisis a la empresa.

El cuestionario está orientado a obtener información de:

- a) Características de la Empresa: Rama de Actividad, Tamaño, cantidad de personal, áreas constitutivas, contratación de servicios a terceros.
- b) Características del Personal: requisitos de reclutamiento, capacitación, problemas asociados con la capacitación.

Pregunta 5: ¿A qué se dedica su empresa?

Se dirige a establecer la Rama de Actividad Económica en la que se ubica esa empresa en particular. Este ítem debe llenarse una vez finalizada la encuesta, por el encuestador y siguiendo la clasificación señalada en la pregunta N°1. El casillero de observaciones debe llenarse según la contestación del entrevistado. El rectángulo de respuesta, debe contener el número asignado a la rama económica correspondiente.

Ejemplo: Si el entrevistado contestó: Mi empresa se dedica a la Elaboración y fraccionamiento de vinos, el casillero deberá ser llenado con el N°3; correspondiente a Industria Manufacturera. Si el entrevistado contestó: Soy dueño de un restaurante de comidas rápidas, el casillero deberá ser llenado con el N° 6, correspondiente a la rama Comercio, Restaurant, Hoteles.

Pregunta 6: ¿Cuál es el total de puestos de trabajo ocupados en su empresa?

Establece el tamaño de la empresa, medida en términos de ocupación de mano de obra. Realiza una diferenciación entre:

- a) Personal Asalariado: realiza una tarea en relación de dependencia para un patrón o empleador, percibiendo una retribución por ello.
- b) Personal No Asalariado: Realiza una tarea en la empresa en la que no media una relación de dependencia y por la que recibe participación en las ganancias. Incluye: propietarios, accionistas, familiares sin remuneración fija.
- c) Otros No Asalariados: Son aquellas personas que al momento de la entrevista, se encuentren realizando una tarea para la empresa sin que medie relación de dependencia. Entre estos se encuentran personal cuenta propia, otros patrones de empresas que presten servicios en esa unidad económica, jornalizados (trabajadores por día o a destajo).
- d) Personal Contratado por Terceros: Son aquellos puestos de trabajos que encontrándose en el lugar físico de la empresa son cubiertos por asalariados o contratados por otras empresas que se encargan de la retribución de dicho trabajo.

e) Total: Es la suma de todo el personal de la empresa. Expresa la sumatoria de los ítems a, b, c, d.

Pregunta 7: ¿En su empresa, se produce recambio de personal?

El objeto es captar el potencial de la mano de obra demandada por la empresa en el término de un año.

Recambio de Personal: Se entiende por recambio a las altas, bajas o modificaciones en la planta de personal o rotación de puestos dentro de la misma empresa que se produzcan en lapso de un año y necesiten la toma de personal externo.

Pregunta 8: ¿Aproximadamente, en que porcentaje?

Permite captar el porcentual potencial de mano de obra demandada por la empresa en el término de un año.

Pregunta 9: ¿Qué requisitos exige cuando toma personal?

Apunta a diferenciar las características que el empresario toma en consideración cuando se dispone a reclutar personal. Para captar el nivel de importancia de cada una de las dimensiones de la variable “requisitos”, estos se subdividen en diferentes indicadores.

9.0 Presencia: Se entiende por presencia al conjunto de características que constituyen la imagen de la persona. Incluye: vestimenta, lenguaje (comunicación verbal), pulcritud, higiene personal, forma gestual de conducirse en la entrevista, etc.

Las dimensiones que toma la variable hacen referencia a la percepción subjetiva del entrevistado: Mala, Regular, Buena, Muy Buena, Excelente. El ítem “No sabe” debe utilizarse sólo en el caso que el entrevistado no encuentre una referencia a los parámetros que establece su empresa en la toma de personal con respecto a esta característica.

9.1 Domicilio: Es el lugar donde vive el entrevistado. La dimensión de la variable “Sí”, establece que toma en cuenta la característica para reclutar personal; es decir que establece la posibilidad de discriminar por el lugar de residencia de la persona.

La dimensión “NO” establece que la variable no es tenida en cuenta para la toma de personal y por lo tanto no constituye una posibilidad discriminatoria. La dimensión “No Sabe” debe utilizarse sólo en el caso que

el entrevistado no encuentre una referencia a los parámetros que establece su empresa en la toma de personal con respecto a esta característica.

9.2 Edad: La variable edad se encuentra desagregada en intervalos, con el objeto de establecer el reclutamiento de personal por grandes grupos etáreos y la incidencia del reclutamiento de fuerza laboral joven: menos de 21 años (sólo toma jóvenes); de 21 a 25; de 26 a 30 (edad intermedia), de 30 a 35 (adulto joven), de 35 a 45 (edades centrales) y más de 45 (edad avanzada).

9.3 Sexo: Establece las prioridades por género de la captación de personal. Dimensiones: Varón (prioriza a éstos en el reclutamiento); Mujer (prioriza a éstas en el reclutamiento); Ambos (no efectúa discriminación por género en la toma de personal).

9.4 Estado Civil: Esta variable expresa la consideración de la situación conyugal y familiar en la toma de personal. Los ítems, excluyentes, marcan la prioridad de cada dimensión a tener en cuenta al contratar personal. Dimensiones: Casado (matrimonio legal); Soltero; Separado (legalmente, de hecho o divorciado); Unido (sin vínculo legal); Otros (incluye viudos o personas que no identifique su situación legal).

9.5 Cargas Familiares: Esta variable refuerza a la anterior, ya que el Estado Civil necesariamente no incluye o excluye cargas familiares; las que generalmente son asociadas a mayores gastos o costos de la empresa (o pérdida de beneficios por ausentismo, licencias, tardanzas). Así, una madre soltera puede ser rechazada, más allá de su estado civil por la existencia de cargas familiares.

Dimensiones: Con Hijos, Sin Hijos, Con familiar a cargo (cualquiera sea la relación de parentesco), Otros.

➤ **Importante: Las variables 9.0, 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 9.5 expresan características estructurales de la persona y por lo tanto difícilmente modificables. Por lo tanto si éstas son tomadas como excluyentes en la toma de personal, deberán ser tenidas en cuenta por su mayor peso, en la configuración final del análisis de la encuesta.**

9.6 Disponibilidad horaria: Expresa la intensidad de la jornada laboral que requiere el empleador y la disponibilidad de la misma por parte del personal a reclutar. Si la Jornada se extiende más allá de sus límites legales (mayor de 8hs), como requisito indispensable, el reclutamiento efectivo de mujeres con cargas de familia, por ejemplo, será menor.

Dimensiones: hasta 8 hs; más de 8 hs; sin límite horario (tiempo completo).

9.7 Disponibilidad Semanal: Expresa la cantidad de días de la semana en la que el trabajador desempeña habitualmente sus tareas. Dimensiones: hasta 5 días, hasta 6 días, más de 6 días, sin límite (tiempo completo).

9.8 Experiencia: Expresa la condición para la toma de personal de trayectoria laboral en una o varias ocupaciones anteriores. La experiencia sin embargo puede referirse a las siguientes dimensiones: Años (de antigüedad en una ocupación), Área (experiencia de trabajo en un determinado campo laboral), Función (experiencia en el desempeño de tareas específicas). Cualquiera de las dimensiones de la variable señaladas expresan un condicionamiento en la toma de personal joven, o de reciente incorporación al mercado de trabajo.

9.9 Nivel de Instrucción: Expresa la condición de capacitación formal – certificada alcanzada por el personal a reclutar. Dimensiones: Bajo (primaria incompleta a completa); Medio (secundario incompleto), Alto (secundario completo a terciario o universitario incompleto); Muy Alto (Terciario o Universitario completo, incluyendo títulos de cuarto nivel); Según el puesto de trabajo (marca una indiferenciación o flexibilidad en la condición de calificación formal para la toma de personal).

➤ **Importante: El siguiente bloque de preguntas se refiere a la capacitación, conocimientos y competencias requeridas en la toma de personal.**

Pregunta 10: ¿Qué tipo de capacitación o conocimientos no encuentra cuando busca personal?

Se refiere tanto a la formación académica certificada (incluyendo cursos) como a los saberes asociados necesarios para obtener un buen desempeño en la tarea.

Un ejemplo de respuesta: “El vendedor debe además de tener experiencia; dominar conocimientos sobre el servicio que está vendiendo, conocimientos generales de marketing y atención al cliente. Exijo como base, ser perito mercantil”.

Pregunta 11: ¿Qué tipo de perfil profesional no encuentra cuando busca personal?

Esta pregunta intenta captar las necesidades de capacitación más allá de los contenidos curriculares habituales. Es decir captar el perfil en cuanto a

las dimensiones actitudinales, aptitudinales, de destreza y competencias. Dejando la respuesta librada al entrevistado para evitar cualquier limitación previa o preconceitualización. Es decir, que se analizará a partir de lo que el entrevistado identifique como perfil profesional.

Una vez realizadas las entrevistas en una primera etapa, estas repuestas podrán ser definidas y acotadas por dimensiones o bien dejarse abiertas, según se considere necesario para el análisis.

Pregunta 12: ¿Qué tipo de perfil profesional encuentra sobreofertado?

Intenta establecer la sobreabundancia de ciertos tipos de formación profesional o calificación formal.

Pregunta 13: ¿Qué tipo de puesto de trabajo es más fácil cubrir?

Establece la mayor oferta potencial de personal, según la tarea a desempeñar. En general se asocian a las formaciones básicas (auxiliar administrativo; obrero de planta) o de escasa calificación formal y/o sin requerimientos de instrucción formales (ej. Cocechador, despampanador, podador).

Pregunta 14: ¿Qué tipo de puesto de trabajo es más difícil cubrir?

Siguiendo el concepto de puesto de trabajo (conjunto de tareas que hacen a una función específica, diferenciable de otras), intenta reconocer los diferenciales de oferta a la hora de cubrir puesto de mayor complejidad, de dirección, de ejecución técnica, de manejo de tecnologías o que incluyan saberes asociados que no sean frecuentemente encontrados. Ej: arquitecto para cubrir el puesto de Jefe de Diseño, con experiencia en el manejo de AUTO CAD y ARC INFO.

III. Bloque Capacitación

Esta batería pretende descomponer los requisitos nuevos frente al problema de la capacitación de personal a reclutar, en términos de calificaciones y competencias. Es necesario entonces, realizar una breve descripción y análisis de ambos conceptos, para posteriormente identificar sus dimensiones y conceptos operativos.

El concepto de competencia laboral se ha definido desde diferentes posturas y con diferentes niveles de amplitud, surge en los años '80 en algunos países industrializados especialmente en aquellos que presentaban problemas para relacionar el sistema educativo con el sistema productivo, como respuesta ante la necesidad de formar mano de obra.

Una peculiaridad del término es que acentúa la habilidad en sus tres expresiones: física o manual, intelectual o mental y social o interpersonal.

Para Zafarian, competencia laboral es “un asumir de responsabilidad personal del asalariado frente a situaciones productivas” por lo tanto determina una actitud social más que un bagaje de conocimientos y en segundo lugar la competencia significa un “ejercicio de flexibilidad del trabajo” donde se produce una brecha entre el propio trabajo y los acontecimientos que activa la práctica laboral.

Es necesario realizar una distinción entre competencia y calificación.

- La **calificación** engloba el conjunto de conocimientos y capacidades que los sujetos sociales adquieren en los procesos de socialización y educación formal.
- Las **competencias**, están compuestas por cuatro grupos diferenciados:
 - ◆ Competencias Intelectuales: referidas a capacidades en torno a la resolución de problemas, manejo de información, comprensión de procesos y de sistemas, autonomía responsabilidad.
 - ◆ Competencias Básicas: referidas a las capacidades de lectoescritura, uso e interpretación de símbolos y fórmulas matemáticas.
 - ◆ Competencias Técnicas: referidas al conocimiento instrumental y de funcionamiento de máquinas, herramientas, procedimientos de trabajo.
 - ◆ Competencias Comportamentales: referidas a la capacidad de expresarse en forma verbal e interacción.

Las competencias básicas e intelectuales se refieren al sustrato cognitivo presente en cada individuo y que junto con las competencias comportamentales operan cuando son movilizadas, como una suerte de base genuina de conocimientos y habilidades que forman el sustento crítico para el desempeño de cualquier actividad (NOVICK *et al* 1998: 47).

Las competencias laborales, específicamente en países en vías de desarrollo o con importantes procesos de reestructuración productiva, tienen que estar relacionadas con estrategias de innovación en la organización del trabajo implementadas por las empresas. En el ámbito empresarial los recursos humanos se han convertido en un factor primordial de la estrategia de productividad y competitividad.

A continuación se enuncian las dimensiones y operacionalización de cada una de las variables utilizadas para generar los indicadores de medición de capacitación identificando los problemas de inadecuación al puesto de trabajo o exigencias de la empresa.

Pregunta 15: Los problemas más frecuentes en cuanto a la capacitación de personal se relacionan con:

15.1 Inadecuación de la capacitación formal al puesto

15.2 Fallas en el manejo de tecnologías. Dimensiones: Informática, Maquinarias, Herramientas. Otras

15.3 Conocimiento de Idiomas: Evalúa el manejo básico de idiomas. Dimensiones Inglés, Otros.

15.4 Expresión Oral: Interpretación, comprensión y análisis de consignas orales. Expresión oral en términos de emisión y recepción de mensajes. Comunicación horizontal y vertical en el ámbito laboral.

15.5 Expresión Escrita: Interpretación, comprensión y análisis de consignas. Evaluación de redacción propia.

15.6 Manejo de Lógica y/o Matemáticas: Comprensión de operaciones aritméticas básicas y respuestas a problemas, articulando el uso de estrategias y procedimientos algorítmicos. Conciencia del uso cotidiano de las matemáticas y su aplicación laboral.

16. Competencias

Las dimensiones de la variable son tomadas de acuerdo a la propuesta de Naciones Unidas.

16.1 Comunicación: Habla y escribe en forma clara y efectiva; escucha a otros, interpreta mensajes, responde en forma apropiada; hace preguntas clarificadoras, muestra interés por sostener una comunicación bidireccional; adapta su lenguaje, tono, estilo y formato a la audiencia

correspondiente; demuestra apertura para compartir información y mantener informadas a las personas

16.2 Trabajo en Equipo: Trabaja en forma colaborativa con sus colegas para lograr metas organizacionales; solicita insumos valorando genuinamente las ideas y conocimientos de otros, está dispuesto a aprender de los demás; antepone la agenda del equipo a la agenda personal; apoya la decisión final del grupo y actúa en concordancia, aun cuando dichas decisiones pueda no reflejar enteramente su propia posición; comparte el reconocimiento por los logros del equipo y acepta la responsabilidad conjunta por las deficiencias del equipo

16.3 Capacidad de Planificar y Organizar: Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias acordadas; identifica actividades y tareas prioritarias, ajusta actividades en la forma requerida; asigna una cantidad apropiada de tiempo y recursos para completar el trabajo; prevé riesgos y deja un espacio para las contingencias al planificar; monitorea y ajusta los planes y acciones en la forma que sea necesaria; usa el tiempo en forma eficiente.

16.4 Capacidad de Responder: Hace propias todas las responsabilidades y cumple los compromisos; entrega los resultados de los cuales es responsable dentro del tiempo prescrito y conforme a los estándares de costo y calidad; actúa conforme a las regulaciones y reglas de la organización; apoya al personal subordinado, provee supervisión y se responsabiliza por las tareas delegadas.

16.5 Creatividad: Busca activamente mejorar los programas o servicios; ofrece opciones nuevas para resolver los problemas o satisfacer las necesidades; promueve la consideración de ideas nuevas y persuade a otras personas para que las consideren; corre riesgos calculados sobre la base de ideas nuevas o tradicionales; piensa fuera del marco usual; se interesa por ideas nuevas y nuevas formas de hacer las cosas; no está amarrado al pensamiento convergente o a enfoques tradicionales.

16.6 Orientación al cliente: Considera como “clientes” a todas aquellas personas a quienes se les da servicio y busca ver las cosas desde el punto de vista del cliente; establece y mantiene asociaciones productivas con los clientes y los satisface con soluciones apropiadas; monitorea las acciones que están desarrollando dentro y fuera del ambiente de los clientes para mantenerse informado y anticipar problemas; mantiene informados a los clientes del progreso o dificultades de los proyectos; cumple los plazos de entrega de productos o servicios para el cliente.

16.7 Compromiso con el aprendizaje: Se mantiene actualizado con los nuevos desarrollos en su propia ocupación / profesión; busca desarrollarse activamente en lo profesional y personal, contribuye al aprendizaje de los colegas y subordinados; muestra disposición para el aprendizaje de otros; busca retroalimentación para aprender y mejorar.

16.8 Interés tecnológico: Se mantiene actualizado al nivel de la tecnología disponible. Entiende la aplicabilidad y limitaciones de la tecnología en el trabajo; busca activamente aplicar tecnología a las tareas que son apropiadas para ello; muestra disposición para aprender una nueva tecnología.

16.9 Liderazgo: Sirve como modelo a otras personas; pondera a otros para transformar las visiones en resultados; es proactivo para desarrollar estrategias conducentes a resultados. establece y mantiene relaciones con un amplio espectro de personas para entender las necesidades y conseguir apoyo; anticipa y resuelve conflictos; busca el cambio y el mejoramiento; muestra el valor como para ponerse en situaciones impopulares

16.10 Toma de decisiones Juicio: Identifica los puntos principales de una acción compleja y llega al corazón del problema rápidamente; reúne información relevante antes de tomar una decisión; considera los impactos positivos y negativos de las decisiones antes de implementarlas; toma decisiones considerando el impacto en los demás y en la organización, propone un curso de acción o hace una recomendación basado en toda la información disponible; verifica los supuestos sobre la base de los hechos; determina que las acciones propuestas satisfarán las decisiones expresadas y subyacentes en la decisión; toma decisiones difíciles, cuando es necesario.

Pregunta 17: Cuándo toma personal ¿Qué razones tiene en cuenta para desechar un postulante?

Esta pregunta refuerza y puede confrontarse en el análisis con el bloque de la pregunta 9 sobre requisitos en la toma de personal, ya que su enunciado (presentado esta vez con connotación negativa) intenta reafirmar o comparar lo expresado anteriormente. Esta pregunta de diagnóstico, se efectúa dejando libre al entrevistado para manifestar su opinión y establecer qué grupos de características del postulante tendrán mayor peso a la hora de conseguir el puesto de trabajo.

17.1 Características Personales Si / No Especificar en caso afirmativo

17.2 Características Laborales Si / No Especificar en caso afirmativo

17.3 Características de Capacitación Si / No Especificar en caso afirmativo

2.5. Instructivo para la aplicación de la encuesta a oferentes de trabajo

I.- Bloque caracterización personal básica

El bloque I del cuestionario está integrado por dos preguntas de caracterización del encuestado, a través de las variables demográficas básicas, sexo y edad (preguntas 1 y 2)

II.- Bloque caracterización de la empresa, organización o institución

El bloque II lo integra dos variables de descripción de la empresa donde trabaja el encuestado.

Pregunta 3: Tamaño de la empresa

El tamaño toma las variables entre grande, mediana, pequeña, microempresa. Como característica descriptiva del tamaño puede referirse la cantidad de empleados, que en general es una variable que implica, describe o da cuenta de los niveles de producción de la misma. Sin embargo, la respuesta será espontánea y se completará el casillero de acuerdo a la percepción del entrevistado.

Pregunta 4: Tipo de actividad / Sector económico

Sectores Económicos: se consideran sectores económicos a las ramas de actividad económica desagregadas según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU). Estas son:

1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.
2. Explotación de Minas y Canteras.
3. Industrias Manufactureras: Elaboración de productos alimenticios y bebidas; de muebles y otros no especificados; de prendas de vestir; de productos minerales no metálicos; de la madera; productos del tabaco; curtido y prendas de cuero; papel; actividades de edición e impresión; fábrica de coque; productos de refinación de petróleo; sustancias y productos químicos; plástico y caucho; fabricación básica de metales; Fabricación de maquinaria y equipo, de maquinaria de oficina, de maquinaria y aparatos electrónicos; de equipos y aparatos de radio y t.v.; instrumentos médicos de precisión y relojes; vehículos automotores, remolques; de equipos de transporte
4. Suministro de Electricidad, Gas, Agua
5. Construcción
6. Comercio, Restaurantes y Hoteles

7. Transporte, Almacenaje y comunicaciones
8. Intermediación Financiera
9. Servicios: Administración Pública y Defensa; Planes de Seguro Social; Enseñanza; Servicios Sociales y de la Salud; Otras actividades de servicios sociales, comunitarios y personales; Servicio Doméstico y similares; Organizaciones y Órganos Extraterritoriales
10. Otras No bien Especificadas

III.- Bloque caracterización de la inserción laboral actual

Pregunta 5: Cantidad de días a la semana de trabajo

Implica la cantidad de jornadas semanales efectivas de trabajo, independientemente de la cantidad de horas diarias.

Pregunta 6: Cantidad promedio de horas diarias trabajadas

Se refiere a la extensión media de la jornada laboral, incluyendo la extensión más habitual por más que formalmente figuren como horas extras, u otra modalidad. Se trata de medir la duración real del día de trabajo. En el caso en que la extensión difiera en función de los días de la semana, como ej: se trabaja de lunes a viernes en jornada completa y los sábados sólo medio día, se sumará el total de horas semanales y se lo dividirá por 6 (cantidad de días trabajados, de lunes a sábado).

Pregunta 7: Modalidad de la relación laboral

Esta pregunta trata de relevar el vínculo laboral existente entre el empleador y empleado. Los indicadores son: relación de dependencia, contratado, cuentapropista o informal.

Relación de dependencia: media una relación de carácter estable, con acreditación de haberes por un bono de sueldo, hay presencia de descuentos previsionales y de otros beneficios sociales, y la relación se enmarca jurídicamente.

Contratado: Media una relación formal, enmarcada jurídicamente, pero no hay la presencia de acreditación de haberes mediante bono de sueldo, sino que el vínculo es contractual a través de la firma de un convenio entre las partes intervinientes (empleador y empleado). La presencia de contrato no implica la realización de aportes previsionales, ni la presencia de otros beneficios sociales. Además, es independiente de la duración del mismo.

Tanto el trabajador en relación de dependencia y el contratado integran la categoría de asalariados.

Cuentapropista: Se refiere a la ausencia de la categoría asalariado. Son las personas que realizan una actividad económica independiente.

Se entiende por actividad económica independiente a aquellos trabajadores que no están en relación de dependencia (que no dependen de otra persona que administre su tipo de trabajo, que pautе su producción y horarios y que le provea de los medios de producción). Son independientes aquellas personas que desarrollan su actividad económica con medios de producción propios, o que sin ser propietarios trabajan para varias personas estipulando ellos mismos el modo de pago de su trabajo, horarios y modos de producción.

Informal: Son trabajadores cuya relación o situación laboral no está incluida en ninguna de las categorías anteriores. Incluye a quienes habitualmente se denomina “trabajadores en negro”. El término informal se refiere a la ausencia de marco jurídico que reglamente la actividad.

Las preguntas 8, 9, 10 y 11 son aplicadas solamente a quienes contestaron “contratado” en la pregunta 7, y se consignará la respuesta en función del contrato vigente en la actualidad, con independencia de la cantidad o formas de contratos anteriores, ya sea dentro o fuera de la empresa, institución u organización donde trabaja actualmente.

Pregunta 8: Duración del contrato

La duración se refiere al contrato vigente y se consignará en meses estipulados (hayan o no transcurrido en su totalidad) en el mismo.

Pregunta 9: Formas del contrato

Forma de contrato es la modalidad con la que se estipula la relación entre el empleador y empleado. Está compuesta por dos grandes categorías: por una parte puede referirse al tipo de trabajo y en este caso hay dos indicadores:

Locación de obra o servicios: el contrato estipula la entrega de un producto y su vigencia es durante el período que demande su elaboración o producción.

A destajo: contrato o acuerdo informal que se efectiviza contra entrega de un producto o conjunto de los mismos, pagado al tanto o por piezas.

Por otra parte el contrato puede pertenecer a la categoría de temporalidad, y en este caso se encuentra:

Por tiempo determinado: es cuando se consignan las fechas de inicio y finalización del mismo, no haciendo referencia al tipo de producto o servicio que se deriva de su cumplimiento.

Por tiempo indeterminado: no precisa la fecha de finalización del mismo, y por lo tanto está sujeto a renovaciones.

Pregunta 10: Mecanismo de renovación

El mecanismo de renovación significa el modo en que se sustituye un contrato por otro una vez finalizado aquel. Es posible que alguna de las cláusulas estipule que ante ausencia de manifestación en contra de la continuidad del contrato por algunas de las partes, se presume su renovación. Este mecanismo se denomina automático.

Es periódico cuando el mismo instrumento fija una fecha de finalización que implica la desvinculación de las partes a partir de ese momento. En estos casos se debe elaborar otro contrato que reemplace al primero en donde se fija otro período acordado por empleador y empleado. Estos son los casos de renovación periódica.

Pregunta 11: Cantidad de renovaciones sucesivas en su trabajo actual

Esta variable describe la cantidad de ocasiones en que el contrato ha sido vencido y renovado por cualquiera de los medios anteriormente descriptos. Se deberá considerar únicamente la trayectoria en el lugar actual de trabajo. En caso que no hubieren existido renovaciones, se colocará el número 0.

Pregunta 12: ¿Realiza aportes previsionales?

Aportes previsionales son las contribuciones a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), a las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Incluye los aportes que realice el encuestado por cargas sociales o aquellos que sean desembolsados por el propio trabajador.

Pregunta 13: ¿Posee Obra Social?

Obra social es un modo de cobertura por la que la persona cubre efectivamente su salud. Implica la asistencia por causa del vínculo laboral que provee este beneficio, mediante los correspondientes descuentos de los haberes.

Las preguntas 14, 15, 16 y 17 tratan de relevar situaciones de insociabilidad por días u horarios atípicos, es decir cuando la realización del trabajo impide el desarrollo de otras actividades, puesto que requiere de la presencia del trabajador en días no convencionales (sábados a la tarde o domingo a la mañana), o en horarios infrecuentes (inicio de la actividad entre las 6 de la tarde y 6 de la mañana).

Pregunta 14: Hora de comienzo de la actividad laboral

Se refiere al momento de inicio de la actividad, es decir en la que el trabajador debe presentarse en su lugar de trabajo o el cuentapropista inicia su labor. Es independiente de la extensión y duración de la jornada.

Pregunta 15: Hora de finalización de la actividad laboral

Se refiere al momento de finalización de la actividad, es decir en la que el trabajador se retira de su lugar de trabajo o el cuentapropista termina su labor. Es independiente de la extensión y duración de la jornada.

Pregunta 16: Indique si trabaja los sábados a la tarde

Releva la presencia de trabajo en las mismas condiciones que en los días hábiles los sábados a partir de las 15 horas. Es independiente de la extensión y duración de la jornada.

Pregunta 17: Indique si trabaja los días domingo

Releva la presencia de trabajo en las mismas condiciones que en los días hábiles los días domingo. Es independiente de la extensión y duración de la jornada.

Pregunta 18: ¿Busca Ud. algún trabajo adicional?

La búsqueda de trabajo adicional releva dos situaciones caracterizantes de una situación laboral. Por una parte marca la tendencia de la demanda de ocupados, implicando la insuficiencia (por ingresos, por satisfacción, o por cualquier otra razón) del trabajo actual. Conviene aclarar que no se consignará como respuesta positiva el caso en que el encuestado desee cambiar su trabajo actual por otro, sino que trabajo adicional se refiere a la intención de mantener la actividad actual y realizar otra.

Por otra parte, es un indicador de subocupación horaria, puesto que ésta se define por la realización de un trabajo durante 25 horas semanales como máximo y la intención de trabajar más tiempo. De este modo, la

respuesta a esta pregunta más el resultado de las preguntas 5 y 6 darán la presencia o ausencia de subocupación horaria.

Pregunta 19: ¿Puede indicar el monto de su salario por este trabajo?

Se consideran sólo los ingresos que obtiene el encuestado por su actividad laboral, es decir salarios o beneficios si se dedicara a una actividad económica independiente. Si el encuestado tuviera más de una actividad laboral el cuestionario se referirá a la que el entrevistado defina como principal.

El salario o ingreso por trabajo refleja por sí mismo la calidad del trabajo, pero a la vez es un indicador de subocupación en el caso en que sea menor al costo de la canasta familiar básica. Este indicador define la situación de subocupación por ingresos.

Pregunta 20: Considerando su nivel de capacitación, el trabajo que Ud. realiza le demanda una calificación igual o inferior a la que Ud. posee?

Esta pregunta será respondida en función de la percepción del entrevistado, y denota la situación de subocupación por calificación, que se presenta en aquellas ocasiones en que la actividad demanda conocimientos, destrezas o habilidades inferiores a las que se posee.

Pregunta 21: ¿Posee Ud. asignación por hijo, cónyuge, nacimiento o adopción u otras eventuales?

Estas asignaciones son parte del salario indirecto, e incluyen pagos monetarios adicionales al haber básico. Dependen de situaciones a veces permanentes como tenencia de hijos, o eventuales: nacimiento o adopción o matrimonio, por ejemplo.

Pregunta 22: ¿Cobra Ud. aguinaldo?

Aguinaldo es el Sueldo Anual Complementario, considerado en el grupo de variables de premios a la Productividad. Es un salario anual que el trabajador recibe en dos pagos en el mes de junio y diciembre de cada año. En este caso se considerará la respuesta positiva a pesar de los desajustes que pueda haber con respecto a los meses estipulados para su cobro.

Pregunta 23: ¿Posee Ud. vacaciones?

Vacaciones es el período anual de descanso del trabajador y que es remunerado, o en su defecto retribuido monetariamente. Es independiente de la extensión, distribución de días a lo largo del año.

Pregunta 24: ¿Posee Ud. algún tipo de premio o reconocimiento monetario por su trabajo?

Se incluyen todo tipo de reconocimientos monetarios, habituales no nombrados antes o esporádicos, e independientemente del concepto que origine el premio. Pueden o no estar especificados en bonos de sueldo.

Pregunta 25: ¿Posee remuneraciones no monetarias?

Se repite el mismo concepto anterior, pero con la especificidad de que en este caso se trata de una parte de la remuneración o premios eventuales que no sean de índole monetaria. Los casos más habituales son los ticket restaurant o canasta.

Pregunta 26: ¿Puede indicar cuál de las siguientes certificaciones académicas fueron requisito para la obtención de su puesto?

Por certificación académica se entiende el título obtenido luego de la finalización de un plan de estudios, es decir denota el paso por el sistema educativo formal y la obtención de un conocimiento acreditable. En este caso se trata de relevar cuál de los niveles mencionados (secundario, terciario o universitario) fue el requisito establecido por la empresa, institución u organización demandante y que definió su reclutamiento, independientemente que haya sido la causante de su selección.

Pregunta 27: ¿Puede indicar qué otros aspectos referidos a sus competencias, habilidades o destrezas (incluidas las actitudinales) fueron consideradas para la obtención de su puesto?

Se refiere al conjunto de requisitos externos a los conocimientos que influyen en la decisión de la empresa al incorporar un trabajador. A continuación se definen los campos que abarca el concepto de competencias:

Las competencias básicas e intelectuales se refieren al sustrato cognitivo presente en cada individuo y que junto con las competencias comportamentales operan cuando son movilizadas, como una suerte de base genuina de conocimientos y habilidades que forman el sustento crítico para el desempeño de cualquier actividad (NOVICK *et al* 1998: 47). Las competencias laborales, específicamente en países en vías de desarrollo o con importantes procesos de reestructuración productiva, tienen que estar relacionadas con estrategias de innovación en la

organización del trabajo implementadas por las empresas. En el ámbito empresarial los recursos humanos se han convertido en un factor primordial de la estrategia de productividad y competitividad.

- ◆ Competencias Intelectuales: referidas a capacidades en torno a la resolución de problemas, manejo de información, comprensión de procesos y de sistemas, autonomía responsabilidad.
- ◆ Competencias Básicas: referidas a las capacidades de lectoescritura, uso e interpretación de símbolos y fórmulas matemáticas.
- ◆ Competencias Técnicas: referidas al conocimiento instrumental y de funcionamiento de máquinas, herramientas, procedimientos de trabajo.
- ◆ Competencias Comportamentales: referidas a la capacidad de expresarse en forma verbal e interacción.

Es habitual que un trabajador desconozca los motivos que decidieron su incorporación, y no pueda enumerar las competencias que fueron decisivas para su selección. En este caso el encuestado responderá a partir de su percepción sobre el caso, teniendo en cuenta su propia valoración de destrezas y competencias adquiridas. En esta pregunta se excluye las variables personales (sexo, edad, domicilio, etc.), pues se indaga sobre ellas en la pregunta siguiente.

Pregunta 28: Indique si alguna de las siguientes variables fue considerada para su reclutamiento y selección en su puesto de trabajo actual

Los indicadores propuestos relevan la presencia en la definición de obtención del puesto de variables personales, que son estructurales y difícilmente modificables por el trabajador. Las mismas se describen a continuación.

Sexo: Establece las prioridades por género de la captación de personal. Dimensiones: Varón (prioriza a éstos en el reclutamiento); Mujer (prioriza a éstas en el reclutamiento); Ambos (no efectúa discriminación por género en la toma de personal).

Edad: La variable edad se encuentra desagregada en intervalos, con el objeto de establecer el reclutamiento de personal por grandes grupos etáreos y la incidencia del reclutamiento de fuerza laboral joven: menos de 21 años (sólo toma jóvenes); de 21 a 25; de 26 a 30 (edad intermedia), de 30 a 35 (adulto joven), de 35 a 45 (edades centrales) y más de 45 (edad avanzada).

Presencia: Se entiende por presencia al conjunto de características que constituyen la imagen de la persona. Incluye: vestimenta, lenguaje

(comunicación verbal), pulcritud, higiene personal, forma gestual de conducirse en la entrevista, etc.

Las dimensiones que toma la variable hacen referencia a la percepción subjetiva del entrevistado: Mala, Regular, Buena, Muy Buena, Excelente. El ítem “No sabe” debe utilizarse sólo en el caso que el entrevistado no encuentre una referencia a los parámetros que establece su empresa en la toma de personal con respecto a esta característica.

Lugar de residencia o Domicilio: Es el lugar donde vive el entrevistado. La dimensión de la variable “Sí”, establece que toma en cuenta la característica para reclutar personal; es decir que establece la posibilidad de discriminar por el lugar de residencia de la persona.

La dimensión “NO” establece que la variable no es tenida en cuenta para la toma de personal y por lo tanto no constituye una posibilidad discriminatoria. La dimensión “No Sabe” debe utilizarse sólo en el caso que el entrevistado no encuentre una referencia a los parámetros que establece su empresa en la toma de personal con respecto a esta característica.

Estado Civil: Esta variable expresa la consideración de la situación conyugal y familiar en la toma de personal. Los ítems, excluyentes, marcan la prioridad de cada dimensión a tener en cuenta al contratar personal. Dimensiones: Casado (matrimonio legal); Soltero; Separado (legalmente, de hecho o divorciado); Unido (sin vínculo legal); Otros (incluye viudos o personas que no identifique su situación legal).

Cargas Familiares: Esta variable refuerza a la anterior, ya que el Estado Civil necesariamente no incluye o excluye cargas familiares; las que generalmente son asociadas a mayores gastos o costos de la empresa (o pérdida de beneficios por ausentismo, licencias, tardanzas). Así, una madre soltera puede ser rechazada, más allá de su estado civil por la existencia de cargas familiares.

Dimensiones: Con Hijos, Sin Hijos, Con familiar a cargo (cualquiera sea la relación de parentesco), Otros.

Disponibilidad horaria: Expresa la intensidad de la jornada laboral que requiere el empleador y la disponibilidad de la misma por parte del personal a reclutar. Si la Jornada se extiende más allá de sus límites legales (mayor de 8hs), como requisito indispensable, el reclutamiento efectivo de mujeres con cargas de familia, por ejemplo, será menor.

Dimensiones: hasta 8 hs; más de 8 hs; sin límite horario (tiempo completo).

Disponibilidad Semanal: Expresa la cantidad de días de la semana en la que el trabajador desempeña habitualmente sus tareas. Dimensiones: hasta 5 días, hasta 6 días, más de 6 días, sin límite (tiempo completo).

Experiencia: Expresa la condición para la toma de personal de trayectoria laboral en una o varias ocupaciones anteriores. La experiencia sin embargo puede referirse a las siguientes dimensiones: Años (de antigüedad en una ocupación), Área (experiencia de trabajo en un determinado campo laboral), Función (experiencia en el desempeño de tareas específicas). Cualquiera de las dimensiones de la variable señaladas expresan un condicionamiento en la toma de personal joven, o de reciente incorporación al mercado de trabajo.

Puede presentarse la misma situación de desconocimiento que en la pregunta anterior, ante lo cual el entrevistado responderá por su propia percepción. Igualmente, muchas de estas variables son expuestas como requisitos explícitos en el momento del reclutamiento del personal, por lo que puede reconocerse su centralidad o importancia en la obtención del puesto con mayor precisión que en el caso de competencias y destrezas.

IV.- Bloque caracterización de la trayectoria laboral

Pregunta 29: Considerando todos sus trabajos anteriores, indique antigüedad laboral total, cantidad de puestos anteriores, máxima antigüedad alcanzada, puestos ocupados, áreas de inserción en la empresa y funciones desempeñadas.

Esta pregunta tiene el objeto de relevar la movilidad y trayectoria interempresarial.

La antigüedad total se refiere al tiempo transcurrido desde el inicio del primer empleo obtenido hasta el momento. Debe expresarse en meses o años según la conveniencia del caso. Es independiente del tipo de trabajo desempeñado, de los requisitos, o calificación necesaria para su obtención. Este indicador no se refiere a la actividad profesional sino laboral.

La cantidad de puestos anteriores releva el número de empresas, organizaciones o instituciones que demandaron su trabajo con anterioridad al actual. Debes seguirse los mismos criterios que en el caso anterior, es decir mantener la independencia con respecto al tipo de trabajo u ocupación.

La máxima antigüedad alcanzada indica el mayor tiempo de permanencia en una empresa, organización o institución, siguiendo los mismos criterios

anteriores. En el caso en que el trabajo actual fuera el primero en los indicadores anteriores (antigüedad total y cantidad de puestos anteriores) deberá consignarse el número 0, y en este caso el tiempo que ha transcurrido desde el inicio de su actividad en esta empresa, institución u organización y el momento actual.

Puestos ocupados: conjunto de tareas que hacen a una función específica, diferenciable de otras. Ejemplo: capataz, jefe de mantenimiento; jefe de producción; obrero de línea, obrero de mantenimiento; vendedores, peones de producción de bienes; gerente, cajero, tesorero, repositor, programador de PC, analista de sistemas, etc.

Áreas de inserción la empresa: Son los sectores diferenciados en que una empresa o unidad económica organiza su proceso de trabajo. En general estas áreas representan el organigrama de la empresa. Ejemplo: Recursos Humanos, Administración, Comercialización o Ventas, Producción (de bienes o servicios), Informática, Mantenimiento, Control de Calidad, Higiene y Seguridad, etc.

Funciones: son las actividades que demanda el puesto, en el área de inserción. Ejemplo: controlar el personal, pegar etiquetas, realizar informes, etc.

Pregunta 30: Considerando solamente su lugar de trabajo actual, indique antigüedad, cantidad de puestos anteriores, características de los puestos anteriores, áreas de inserción y funciones.

Esta pregunta tiene la intención de caracterizar la movilidad y trayectoria intraempresarial del encuestado.

La antigüedad releva el tiempo transcurrido desde la incorporación en la empresa, institución u organización independientemente del puesto desempeñado en la actualidad y los desempeñados antes. La cantidad de puestos ocupados releva el número, con igual independencia de las características de cada uno.

En los casos de características de puestos anteriores, áreas y funciones se repite los conceptos de la pregunta 29.

Pregunta 31: ¿Ha estado desempleado en los últimos tres años?

Se toma un recorte temporal de 3 años con el fin de caracterizar el funcionamiento del mercado en un período reciente.

Es desempleado aquella persona que es miembro de la PEA, no tiene ocupación remunerada y desea tenerla, es decir emprendan actividades o acciones tendientes a la búsqueda activa en la obtención de un empleo. No

se incluyen a quienes hayan desempeñado una actividad remunerada durante al menos 1 hora en la semana de referencia de la encuesta, o durante 15 horas aunque no haya tenido remuneración en este mismo período.

Se puede considerar semana de referencia en este caso, a los siete días anteriores transcurridos desde la aplicación del cuestionario.

Para quienes contesten No, es el fin del cuestionario. Para quienes contestan Si, se les aplicarán las preguntas 32, 33 y 34.

Pregunta 32: Indique cuántas veces

Se refiere al número de ocasiones que ha atravesado por la situación de desempleo en el período de los últimos tres años.

Pregunta 33: Tipo de desempleo

El tipo de desempleo se refiere a las características del mismo en cuanto a las situaciones que le dieron origen.

Desempleo estacional: es el relacionado con los ciclos estacionales anuales, originados por los cambios de estación. Ejemplo de estas situaciones se encuentran con facilidad en los trabajos relacionados con la actividad agropecuaria, con el turismo, etc.

Desempleo cíclico: se relaciona con los ciclos de altas y bajas en los niveles de producción de un país, y con los fenómenos recesivos. El desempleo cíclico surge cuando la producción decae y se despide mano de obra.

Desempleo estructural: ocurre cuando el fenómeno se origina por desajustes entre los requerimientos de la demanda y oferta. Estos desajustes pueden estar referidos a la capacitación inadecuada de la oferta para responder las pretensiones de la demanda, a una dispersión o distancia geográfica entre ambas, etc.

Desempleo friccional: es el llamado desempleo natural. Es de una duración corta (inferior a seis meses) y los desocupados son quienes han ingresado recientemente al mercado de trabajo, o han abandonado su actividad para buscar otra, etc. Es el tiempo aceptable que transcurre hasta que el trabajador se inserte laboralmente. Si el plazo del desempleo se extiende por más de seis meses, la naturaleza del mismo ya no puede considerarse friccional sino que las causas serán de otra índole.

Pregunta 34: En relación con la duración del desempleo, ¿este ha sido de corta o larga duración?

Es desempleo de corta duración al que se prolonga por un tiempo inferior o igual a seis meses desde el inicio de la búsqueda, con independencia a

los motivos o causas que lo hubieren ocasionado. Cuando la situación se prolonga por un lapso superior a los seis meses se considera de larga duración.

2.6. Grilla de valoración

La grilla de valoración es un instrumento de recolección de datos, que basándose en los conceptos de investigación cualitativa trata de recoger información sobre las opiniones, convicciones y sustentos ideológicos que atraviesan a los demandantes, oferentes y demás actores en el ámbito del trabajo.

Características	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Prolijidad en el trabajo					
Disciplina					
Habilidad manual					
Dedicación al trabajo					
Capacidad de trabajo					
Problemas de asistencia					
Capacidad para usar la autoridad					
Rapidez en la toma de decisiones					
Eficiencia					
Obediencia a la autoridad					
Exigencias gremiales					
Habilidad para la conducción de grupos					
Disposición para el trabajo en equipo					
Nivel de productividad					
Lealtad con la empresa o institución					
Rapidez en el aprendizaje					
Interés en la capacitación					
Rapidez en la ejecución de las tareas					
Disposición a la rotación interna					

2-7. Instructivo para la aplicación de la grilla de valoración

El mecanismo de aplicación es sencillo: el entrevistado debe puntuar en una escala de 1 a 5 (siendo 5 el mayor valor y 1 el menor) la importancia que otorga a la posesión del atributo. En este caso no es importante identificar ni consignar las razones por las que otorga una determinada

calificación a la variable, pues en cada caso puede diferir sustancialmente, y estas motivaciones no constituyen el objeto del estudio, puesto que lo que se intenta conocer es el cúmulo de factores subjetivos que actúan en las relaciones laborales.

Por lo tanto, el responsable de la aplicación deberá seguir ciertas pautas:

- Ser claro en la consigna, indicando que el rango se inicia en 1 como el valor que otorga menor importancia a la posesión del atributo;
- aclarar al entrevistado que no es necesario manifestar las razones de la calificación;
- no inducir en ningún caso al entrevistado a puntuar con una calificación determinada;
- intentar que todos los atributos sean calificados;

2.8. Mecanismo de integración de las respuestas para la interpretación de los resultados.

Una vez finalizados todos los relevamientos correspondientes a la demanda, oferta y demás actores involucrados, se analizará por separado las grillas de respuesta de cada uno de estos grupos. Se sumará el valor numérico de todos los puntajes asignados a cada atributo y se dividirá por el número total de entrevistas efectuadas, de lo que surgirá un promedio de la valoración de cada grupo (demanda, oferta, actores complementarios) para cada una de las variables. Este valor será marcado en una grilla de las mismas características en donde se reflejará finalmente los resultados de todas las aplicaciones. Se unirá con una línea de color los resultados correspondientes a la demanda, siguiendo el mismo procedimiento para los otros grupos. Una vez finalizado el cálculo del promedio y el traspaso de todos los resultados se obtendrán tres líneas que representarán a cada uno de los grupos analizados, haciendo posible la comparación entre las distintas percepciones.

2.8.1. Entrevistas

Las entrevistas serán aplicadas a tres tipos de actores:

- Agencias
- Sindicatos
- Sector Público

➤ Guía de entrevista a Agencias de selección y colocación de personal

I.- Identificación de la empresa

Nombre o denominación de la Consultora o Agencia:

Domicilio;

Cargo del informante;

Antigüedad en el rubro;

Cantidad de personal en la empresa;

Cantidad aproximada de clientes atendidos en el último año;

II.- Bloque de preguntas para caracterizar la demanda de trabajo

1.- Con respecto a las empresas que demandan sus servicios ¿puede identificar cuáles son los rubros y actividades económicas que lo solicitan con mayor frecuencia?

2.- ¿Cuáles son los puestos de trabajo demandados con mayor y menor frecuencia respectivamente?

3.- ¿Cuáles son los perfiles y categorías ocupacionales mayormente buscados por la demanda?

4.- ¿Cuál es el nivel de instrucción formal que se requiere como base para el acceso a un puesto de trabajo?

5.- ¿Existen requerimientos específicos con respecto a competencias laborales, destrezas o actitudes para cubrir puestos?

6.- En lo que respecta a la demanda de mano de obra ¿existe diferenciación por género? ¿en qué casos?

III.- Bloque de preguntas para caracterizar la oferta de trabajo

7.- ¿Existe en su agencia el mecanismo de “bolsa de trabajo”?

8.- ¿Cuáles son según su criterio y experiencia las personas con mayor nivel de empleabilidad?

9.- ¿Qué cantidad de oferentes de mano de obra recibe Ud. en promedio por año?

10.- ¿Cuáles son los puestos de trabajo que con mayor frecuencia busca la mano de obra oferente?

11.- ¿Cuáles son los perfiles profesionales de mayor y menor presencia en la oferta de trabajo?

12.- ¿Cuáles son las competencias, destrezas o habilidades más y menos extendidas entre las personas que buscan trabajo?

13.- En lo que respecta a la oferta de mano de obra ¿existe diferenciación por género? ¿en qué casos?’

➤ **Guía de entrevista a Sindicatos y Sector Público**

I.- Identificación del informante

Nombre o denominación de la Institución;

Domicilio;

Cargo del informante;

Antigüedad en el cargo;

II.- Bloque de preguntas para caracterizar la demanda de trabajo

1.- ¿Puede mencionar cuáles son los aspectos más destacados del funcionamiento del mercado de trabajo en la zona de su competencia?

2.- Según su opinión ¿Cuáles son los puestos de trabajo demandados con mayor y menor frecuencia respectivamente?

3.- ¿Cuáles son los perfiles y categorías ocupacionales mayormente buscados por la demanda?

4.- ¿Cuál es el nivel de instrucción formal que se requiere como base para el acceso a un puesto de trabajo?

5.- ¿Existen requerimientos específicos con respecto a competencias laborales, destrezas o actitudes para cubrir puestos?

III.- Bloque de preguntas para caracterizar la oferta de trabajo

6.- ¿Existe en su institución el mecanismo de “bolsa de trabajo”?

7.- ¿Cuáles son según su criterio y experiencia las personas con mayor nivel de empleabilidad?

8.- ¿Cuáles son los perfiles profesionales de mayor y menor presencia en la oferta de trabajo?

9.- ¿Cuáles son las competencias, destrezas o habilidades más y menos extendidas entre las personas que buscan trabajo?

3. Enfoque muestral

Los parámetros muestrales son las consideraciones que se deberán seguir para la identificación de las unidades de análisis y su posterior selección. Los parámetros seleccionados indican el grado de desagregación posible de los resultados en la etapa final de interpretación de datos.

Los criterios a utilizar serán diferenciales en el caso de la oferta y la demanda de trabajo. En el primer caso se propone utilizar los mismos aplicados para la identificación de la población: localización geográfica y sector de la actividad económica en donde participa la empresa (primario, secundario y terciario).

En relación con la oferta se sugiere utilizar el parámetro de localización geográfica y condición de actividad económica (perteneciente a la PEA).

En relación con los actores complementarios se sugiere también la utilización de un criterio de ubicación geográfica de la agencia, identificando para este caso sólo dos nudos de análisis: Gran Mendoza y Gran San Rafael, puesto que la especificidad de este estilo de colocación de personal es el sesgo urbano.

La utilización de estos parámetros permitirán obtener datos desagregados a nivel de región geográfica (en referencia a las áreas mencionadas anteriormente) y a nivel de actividad económica.

3.1. Criterios para la definición del tamaño muestral

Existe una amplia bibliografía de discusión sobre la temática de definición de los tamaños muestrales adecuados para llevar adelante trabajos de investigación. Al respecto se puede señalar que el nudo de la discusión está puesto en la importancia que se le adjudique a la cantidad de casos observados o a la calidad de los mismos. Indudablemente la muestra debe reunir ciertos requisitos que garanticen su representatividad poblacional, pues de este concepto surge la posibilidad de generalizar posteriormente los datos al total de la población.

La representatividad de la muestra será garantizada por ciertos factores:

- Un número suficiente de casos, que permita aplicar el criterio de saturación teórica¹³
- Reproducción al interior de la muestra de ciertas características generales de la población, lo cual se garantiza si se mantienen los porcentajes de composición poblacional respecto de atributos que determinan o influyen en el comportamiento de las variables estudiadas¹⁴.
- Calidad en la selección de los casos u observaciones, lograda mediante la aplicación de una técnica de muestreo adecuada

3.2.- Cantidad de casos a observar

De lo anterior surge, que la cantidad de casos observados es importante pero no suficiente para garantizar la calidad representativa de una muestra. En muchas ocasiones, la rigurosidad en este aspecto lleva a inflar innecesariamente el tamaño muestral, suponiendo que muchos casos terminarán por representar todas las situaciones posibles, y descuidando los demás factores de representatividad. De este modo, se sugiere definir el tamaño en función de la capacidad operativa y presupuestaria de la institución. Esto significa que se debe elegir un tamaño muestral que sea factible de relevar en un período de tiempo corto, atendiendo a la dotación de recursos humanos y financieros.

Se propone trabajar con la siguiente cantidad de casos:

Para relevar la demanda: 30 observaciones por subregión geográfica, los cuales serán distribuidos en función de la incidencia relativa de cada sector de actividad económica en los departamentos de la zona.

Para relevar la oferta: 50 observaciones por subregión geográfica, distribuidas en dos grupos, el primero de ellos se conformará con 40 unidades de análisis seleccionadas de la población perteneciente a la PEA, según criterios de composición de la población por sexo. El segundo grupo estará constituido por 10 pasantes por cada una de las subregiones geográficas.

Para relevar la opinión de actores complementarios: 5 entrevistas a agencias de colocación distribuidas según su localización en los dos centros urbanos más importantes de la Provincia.

¹³ El concepto de saturación teórica indica que a partir de una cantidad determinada de observaciones, cualquier caso adicional no agrega información novedosa, sino que repite datos anteriores relevados en otras unidades de análisis.

¹⁴ Para aclarar el concepto basta citar como ejemplo que el mercado de trabajo no se comporta de igual manera en el caso de varones o de mujeres. Por lo tanto el atributo de género determinará valores distintos de las variables que se estudian, por ejemplo los salarios, puesto que no gana lo mismo una mujer o un varón. Por lo tanto, una muestra representativa deberá mantener en su interior el mismo porcentaje de mujeres y varones que existe en la población completa, para evitar el sesgo en los resultados.

2 entrevistas a informantes sindicales, una al Sindicato que agrupa a empleados de comercio y la otra al que representa a los trabajadores rurales.

5 entrevistas a responsables del Sector Público (1 funcionario municipal por cada subregión geográfica).

3.3.- Distribución muestral

Como se ha aclarado en el apartado anterior la composición poblacional es un elemento a tener en cuenta para la distribución de los casos en el interior de la muestra. Para segmentar la muestra de la demanda y la oferta se siguen distintos elementos, puesto que en el primer grupo importa rescatar la composición porcentual de empresas por sector de actividad económica y en el segundo la distribución de la población en función de su composición por sexo. Por lo tanto se presentan a continuación la composición muestral según estas variables.

3.3.1.- Distribución muestral de la demanda

En base a datos secundarios¹⁵, se ha calculado la siguiente distribución muestral de la demanda:

Area Geográfica	Sector de actividad		
	Primario	Secundario	Terciario
Area 1: Mendoza y Gran Mendoza	15	19	26
Subregión Centro	5	9	16
Capital	-	1	4
Godoy Cruz	-	2	4
Guaymallén	3	3	4
Las Heras	2	3	4
Subregión Sur – Oeste	10	10	10
Luján de Cuyo	5	5	5
Maipú	5	5	5
Area 2: Nordeste	12	10	8

¹⁵ Para los datos referidos a los sectores secundario y terciario se ha utilizado la publicación: Los Municipios de la provincia de Mendoza. Estadísticas Básicas. INDEC, 1997. Los porcentajes consignados en la columna del sector primario han sido calculados en base a investigaciones anteriores de la autora de este trabajo para CONICET, 1997-1999.

NOTA: Los porcentajes han sido calculados en relación a los puestos de trabajo ocupados por cada sector, lo que proporciona la verdadera dimensión o capacidad de demanda de mano de obra de cada ámbito económico. Los porcentajes han sido calculados en función de la participación de cada departamento en el total provincial.

Junín	2	1	1
La Paz	2	1	1
Area Geográfica	Sector de actividad		
	Primario	Secundario	Terciario
Lavalle	2	2	1
Rivadavia	2	2	2
San Martín	2	3	2
Santa Rosa	2	1	1
Area 3: Valle de Uco	10	10	10
San Carlos	3	3	3
Tunuyán	4	4	4
Tupungato	3	3	3
Area 4: Sur	10	10	10
General Alvear	3	4	3
Malargüe	3	2	2
San Rafael	4	4	5

3.3.2.- Distribución muestral de la oferta

En base a datos secundarios, se ha calculado la siguiente distribución muestral de la oferta:

Area Geográfica	Sexo	
	Varones	Mujeres
Area 1: Mendoza y Gran Mendoza	39	41
Subregión Centro	19	21
Capital	4	4
Godoy Cruz	5	5
Guaymallén	6	7
Las Heras	4	5
Subregión Sur – Oeste	20	20
Luján de Cuyo	8	8
Maipú	12	12
Area 2: Nordeste	22	18
Junín	3	2
La Paz	1	1

Lavalle	3	2
Rivadavia	5	3
San Martín	8	9
Santa Rosa	2	1
Area 3: Valle de Uco	20	20
San Carlos	6	6
Tunuyán	8	9
Tupungato	6	5
Area 4: Sur	19	21
General Alvear	3	5
Malargüe	3	1
San Rafael	13	15

3.3.3.- Distribución muestral de actores complementarios

Este grupo será relevado mediante la siguiente composición muestral:

Area Geográfica	Informante		
	Agencia	Sindicatos	Sector Público
Area 1: Mendoza y Gran Mendoza	5	2	2
Subregión Centro	4	2	1
Capital	4	Indistinto	Indistinto
Godoy Cruz	-		
Guaymallén	-		
Las Heras	-		
Subregión Sur – Oeste	-	-	1
Luján de Cuyo	-	-	Indistinto
Maipú	-	-	
Area 2: Nordeste	-	-	1
Junín	-	-	Indistinto
La Paz	-	-	
Lavalle	-	-	
Rivadavia	-	-	
San Martín	-	-	
Santa Rosa	-	-	

Area 3: Valle de Uco	-		1
San Carlos	-		Indistinto
Tunuyán	-		
Tupungato	-		
Area 4: Sur	1	-	2
General Alvear	-	-	Indistinto
Malargüe	-	-	
San Rafael	1	-	1

3.4.- Técnica de muestreo

Una vez definida la cantidad y distribución de los casos, se recomienda la selección de las unidades de análisis mediante una técnica diferencial para cada grupo participante del mercado de trabajo.

En el caso de la demanda: se trabajará con una muestra estratificada por sector de participación en la actividad económica. Los casos serán seleccionados mediante una técnica sistemática al azar, según el siguiente procedimiento:

- Se listarán todas las empresas que participen del sector primario
- Se repetirá el procedimiento anterior con las pertenecientes al sector secundario y terciario
- Se dividirá la cantidad de casos totales por el tamaño muestral. Se considerará este resultado como el intervalo considerado para aplicar la técnica de muestreo sistemática
- Para seleccionar definitivamente los casos se comenzará a contar desde el primero, y se contarán tantos como el número que representa el intervalo, resultante de la operación anterior. El caso que esté ubicado en ese lugar caerá en la muestra
- Se repetirá la operación anterior a lo largo del listado tantas veces como sea necesario, hasta cubrir la cantidad de observaciones indicada por el tamaño muestral correspondiente.

Ejemplo:

Suponiendo un ejemplo hipotético en el cual se disponga de un listado de 40 empresas pertenecientes al ámbito de la producción primaria en un departamento.

Se supone además, que el tamaño de la muestra para ese ámbito económico y para ese departamento corresponde a 8 casos.

Por lo tanto se realiza el siguiente cálculo: $40/8= 5$

5 es el número que representa el intervalo para decidir la selección de las unidades de análisis. Luego:

Se elegirá uno de cada 5 casos en el listado, por lo que caerá en la muestra:

El caso N° 5 del listado, el caso N° 10 del listado, el N° 15 del listado, y sucesivamente hasta completar las 8 observaciones necesarias.

En el caso de la oferta, se seguirá la técnica al azar, considerando la necesidad de respetar las composiciones muestrales definidas. En este segmento poblacional se completará el relevamiento mediante la aplicación de la técnica de grupo focal a 10 pasantes de la institución, puesto que su opinión da cuenta de las condiciones efectivas de inserción en el mercado de trabajo.

4.- Un posible Cronograma de actividades

<i>Actividades</i>	Mes del año					
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Selección de responsables institucionales						
Identificación del/los responsable/s de centralizar la información	X					
Identificación de los responsables de la Coordinación	X					
Identificación de la Población a entrevistar						
• Identificación de la población demandante						
Listado de empresas y organizaciones desagregadas por departamento y sector de actividad económica	X					
• Identificación de la población oferente						
Selección de informantes	X					
• Identificación de actores complementarios						
Identificación de Sindicatos a entrevistar	X					
Identificación de informantes clave municipales	X					
Identificación de agencias de selección y colocación de personal	X					
Preparación para el trabajo de campo						

Selección de encuestadores	X					
Entrenamiento y capacitación de encuestadores	X					
Entrenamiento para quienes participarán de las entrevistas, aplicación de las grillas y grupos focales	X					
Identificación de las unidades de análisis a través de las técnicas de muestreo	X					
Trabajo de campo						
Precodificación del cuestionario	X					
Aplicación de los instrumentos						
A demandantes		X	X			
A oferentes		X	X			
A actores complementarios		X	X			
Análisis						
Preparación del software de análisis			X			
Carga de datos			X			
Integración de resultados obtenidos a través de la aplicación de los diferentes instrumentos				X		
Análisis de resultados. Producción de información por Areas geográficas				X		
Análisis e integración de datos secundarios				X		
Elaboración de informes por Sedes				X		
Remisión de información al responsable de centralizar la información				X		
Elaboración del informe final					X	X

<i>Actividades</i>	Mes del año					
Evaluación del operativo y aplicación de acciones correctivas					X	X
Difusión de la información al interior de la institución						X
Elaboración de estrategias de comunicación de los resultados a la comunidad en general						X