



DOCUMENTO DE TRABAJO N°86

MARZO DE 2012

Diagnóstico comunitario. Empleo y mercado de trabajo en Piedritas

MELINA NACKE | MICAELA CELLUCCI

Índice

Resumen ejecutivo.....	5
Agradecimientos	5
Introducción.....	6
Diagnóstico comunitario. Empleo y mercado de trabajo en Piedritas, partido de General Villegas	8
1. Marco teórico.....	8
2. Metodología	12
2.1. Relevamiento de fuentes secundarias	12
2.2. Formulario de entrevistas	13
2.3. Entrevistas.....	13
3. Contextualización de la provincia de Buenos Aires.....	14
4. Caracterización de la localidad de Piedritas, partido de General Villegas.....	17
4.1. Características generales	17
4.2. Características político institucionales	17
4.3. Situación socioeconómica	18
4.4. Perfil económico productivo	18
4.5. Articulación entre sector privado, público y sociedad civil.....	19
5. Desafíos para el empleo y la empleabilidad en Piedritas	21
5.1. Escasos espacios para el desarrollo profesional	21
5.2. Falta de oferta universitaria.....	22
5.3. Problemas de incentivos motivacionales.....	23
5.4. Falta de espacios de encuentro y participación	23
6. Recomendaciones y potenciales líneas de acción	25
Informe: indicadores de oferta y demanda laboral en Piedritas, Buenos Aires.....	28
1. Metodología	28
1.1. Marco analítico del mercado laboral	28
1.2. Metodología implementada y datos utilizados	31
2. Características de las condiciones de empleo en Piedritas	33
2.1. Estructura productiva y tendencias recientes	33
2.2. Análisis de la demanda laboral.....	34
2.3. Estructura de la oferta laboral	40

2.4. Características globales del mercado laboral	44
Conclusiones	46
Anexo 1. Entrevistas realizadas	48
Anexo 2. Formularios para entrevistas	49
Anexo 3. Oferta educativa en Piedritas	57
Bibliografía	59
Legislación citada.....	59
Páginas web consultadas	60
Acerca de las autoras	61
Notas	62

Índice de figuras, gráficos y tablas

Figura 1. Departamentos de la provincia de Buenos Aires, por cantidad de habitantes	16
Figura 2. Principales desafíos relacionados al empleo y el mercado laboral en Piedritas. Piedritas, partido de General Villegas, Buenos Aires, 2011.....	21
Gráfico 1. Distribución poblacional de los partidos de la provincia de Buenos Aires (en porcentaje), 2010	15
Gráfico 2. Distribución poblacional de la provincia de Buenos Aires en municipios de entre 30.000 y 50.000 habitantes (en porcentaje), 2010.....	16
Gráfico 3. Cantidad de emprendimientos registrados por rubros y por sector productivo. Piedritas, 2011	34
Gráfico 4. Cantidad de empleados registrados por tipo de establecimiento. Piedritas, 2011	35
Gráfico 5. Tipo de calificación educativa requerida por comercio registrado (en porcentaje). Piedritas, 2011.....	36
Gráfico 6. Rubros con empleados que requieren calificación formal. Piedritas, 2011	37
Gráfico 7. Rubros con empleados que requieren calificación semiformal. Piedritas, 2011.....	37
Gráfico 8. Rubros con empleados que no requieren calificación formal. Piedritas, 2011	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 9. Demanda de empleo calificado y semi-calificado del sector público y privado (en porcentaje). General Villegas, 2006- 2011	38
Gráfico 10. Empleadores de empleo calificado y semi-calificado del sector privado. Datos CEAM. General Villegas, 2006- 2011	39
Gráfico 11. Empleadores de empleo calificado y semi-calificado del sector público. Datos CEAM. General Villegas, 2006- 2011	39

Gráfico 12. Población total y económicamente activa por sexo, años 2001 y 2010. Piedritas	40
Gráfico 13. Crecimiento intercensal de la población total y PEA por sexo (en porcentaje). Piedritas 41	
Gráfico 14. Proporción de carreras, tecnicaturas y especializaciones elegidas (en porcentaje). Datos CEAM. General Villegas, 2006- 2011	42
Gráfico 15. Nivel de formación de los graduados del CEAM (en porcentaje). General Villegas	43
Gráfico 16. Incumbencia: relación entre formación y empleo (en porcentaje). CEAM, General Villegas, 2006- 2011	44
Tabla 1. Características que incluye el concepto de <i>trabajo decente</i> según la Organización Internacional del Trabajo, 2010	8
Tabla 2. Listado de instituciones identificadas en General Villegas, 2001	19
Tabla 3. Carreras y cursos ofrecidos en el Centro de Educación Abierto Municipal (CEAM) de General Villegas	57

Resumen ejecutivo

El presente trabajo forma parte del proyecto “Diagnósticos comunitarios. Empleo y mercado de trabajo en las localidades de General Pico (La Pampa) y Piedritas (partido de General Villegas, Buenos Aires)”, liderado por CIPPEC y financiado por Dow Argentina desde septiembre de 2011.

Este documento presenta los principales **desafíos en materia de empleo y empleabilidad** en la localidad de Piedritas, y ofrece una serie de recomendaciones y líneas de acción para dar respuesta a las principales problemáticas identificadas. Además, constituye una herramienta de consulta para el diseño de políticas públicas y programas comunitarios que fortalezcan las acciones desarrolladas por el sector público y/o privado e incidan de manera notable en la comunidad objeto de estudio.

El documento menciona, **en primer lugar**, el marco teórico y la metodología utilizada para la investigación.

En segundo lugar, contextualiza a la provincia de Buenos Aires y presenta los perfiles socioeconómico y productivo de la ciudad de Piedritas: describe su oferta y demanda laboral, compara los niveles de formación para el trabajo con los requeridos a los ciudadanos por los sectores público y privado locales, y evalúa la oferta educativa local.

En tercer lugar, y sobre la base de información recopilada a través de medios de comunicación, portales y páginas web, y a partir de las entrevistas realizadas en campo, el documento presenta un diagnóstico de los principales problemas y desafíos identificados en términos de empleo y empleabilidad. A continuación ofrece una serie de recomendaciones y propone posibles líneas de acción. Entre otras recomendaciones, **el estudio sugiere una mayor difusión de la oferta educativa para la formación profesional en la localidad y el fomento de espacios de encuentro y talleres que motiven e incentiven a los jóvenes.**

Por último, se ofrece un relevamiento de indicadores de oferta y demanda laboral abordado a partir de la cantidad de anuncios de empleo publicados en Piedritas y General Villegas, la tasa de creación de empleo registrado, el tamaño de la población en edad laboral, los niveles de calificación y la estructura demográfica de la ciudad.

Agradecimientos

Queremos agradecer a Dow Argentina, por la confianza depositada en CIPPEC para la realización de esta investigación, especialmente, a Jimena Giralt por su colaboración. También agradecemos a los representantes del gobierno municipal de General Villegas, provincia de Buenos Aires, a los miembros de las organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas y empresas por brindarnos la información necesaria por medio de entrevistas.

Introducción

En el marco del proyecto “Diagnósticos comunitarios. Empleo y mercado de trabajo en General Pico (La Pampa) y Piedritas (partido de General Villegas, Buenos Aires)”, el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) a través de su Programa de Desarrollo Local, con el apoyo de Dow Argentina, se propuso analizar las condiciones de la oferta y demanda laboral en la localidad bonaerense de Piedritas.

A lo largo de las últimas décadas, y con el avance de los procesos globalizadores, el mercado laboral ha incorporado nuevas tecnologías al proceso productivo, aumentando los niveles de competencia requeridos por la oferta laboral, junto a la necesidad de una mayor especialización y un aumento de las exigencias en el manejo de nuevas habilidades. Esto ha impactado directamente en la forma en que los ciudadanos acceden y se desarrollan en sus empleos, tornando necesaria la reflexión sobre las nociones de empleo y empleabilidad en el contexto local.

Asimismo, a las transformaciones antes mencionadas se suma el hecho de que los gobiernos locales, lejos de las funciones que tradicionalmente asumían como propias, han debido convertirse en los garantes de la satisfacción de las necesidades elementales de sus respectivas comunidades. Esto se debe, en parte, a que el nivel local de gobierno es vislumbrado como el primer receptor de las demandas de los ciudadanos hacia el Estado, por ser la instancia de gobierno más próxima. En su ámbito de incumbencia recae la responsabilidad de brindar respuestas inmediatas ante cualquier situación crítica que se presente, entre las cuales la mejora de las condiciones de empleabilidad es fundamental para generar desarrollo local.

En este marco, el Programa de Desarrollo Local de CIPPEC presenta el siguiente análisis que expone los resultados de la investigación llevada a cabo en relación al empleo y la empleabilidad en Piedritas, partido de General Villegas. Dicha investigación busca constituirse en material de consulta para profundizar el conocimiento y análisis de los principales desafíos comunitarios existentes en la localidad bonaerense analizada. De esta manera, CIPPEC busca realizar un aporte que redunde en la mejora de las condiciones de empleabilidad, ampliando y optimizando las oportunidades de inserción laboral para los jóvenes y adultos de la localidad. El informe tiene como objetivos específicos:

- Generar mayor conocimiento acerca de la situación relativa al mercado laboral local-regional (áreas de influencia), los problemas de articulación entre la oferta y la demanda laboral, y su relación con la oferta educativa local.
- Promover la articulación entre los actores locales que intervienen e inciden, en forma directa o indirecta, en la temática: sector público, empresas, organizaciones de la sociedad civil e instituciones educativas, entre otros. Relevar sus problemas, potencialidades y oportunidades de mejora.

En este sentido, el documento busca empoderar a los ciudadanos piedritenses con la capacidad de contribuir al análisis y solución de sus problemáticas en la materia analizada, al proveer información sobre la comunidad y brindar una serie de recomendaciones y líneas de acción a partir de la identificación de las principales problemáticas en relación al mercado laboral local.

Para el desarrollo de la tarea, los técnicos de CIPPEC procesaron un importante caudal de información relacionada con el entorno y los actores más relevantes del municipio, sus principales problemáticas en relación al mercado laboral, y el tipo de acciones posibles de ser llevadas a cabo para la solución o mejora de los problemas detectados.

El documento se estructura de la siguiente manera, en primer lugar, se presentan una serie de consideraciones relevantes identificadas en la bibliografía especializada en la temática estudiada. Dichas consideraciones ayudarán a comprender el diagnóstico realizado y las recomendaciones propuestas, así como también, la metodología utilizada. En esta sección, también se presenta la metodología utilizada para el relevamiento de información.

En segundo lugar, previa contextualización de la provincia de Buenos Aires y exposición del perfil político, socioeconómico y productivo de Piedritas y General Villegas, se desarrolla el análisis propuesto. Para ello, se hará especial hincapié en el tipo y características propias de la demanda y oferta laboral local, identificando a los sectores más dinámicos de la economía, es decir, aquellos que más empleo demandan, las principales empresas y actores del sector privado, junto al tipo de empleo requerido, y otras variables propias del escenario local que condicionan al mercado laboral.

En tercer lugar, el diagnóstico identifica a los sectores poblacionales especialmente vulnerables en lo que respecta la inclusión en el mercado laboral. En este punto, se pondrá especial atención a la oferta educativa funcional a la inserción laboral y se describirá el mapa de instituciones educativas locales, destacando su adecuación, o no, a las habilidades requeridas por el perfil económico y el mercado de trabajo local, y los principales desafíos que enfrenta la formación media y universitaria.

El diagnóstico expone en cuarto lugar, los principales problemas identificados en el municipio en materia de empleo y empleabilidad, y las posibles líneas de acción para la mejora. Esta iniciativa se apoya fuertemente en la convicción de que sólo a través del trabajo articulado entre los sectores público, privado y de la sociedad civil, se podrán fortalecer las condiciones de empleabilidad en Piedritas, en su necesaria vinculación con la educación, el desempleo y la equidad social.

Por último, se presentará un apartado con los resultados del módulo “Indicadores de oferta y demanda laboral” llevado a cabo por el Programa de Integración Global y Desarrollo Productivo de CIPPEC. En dicho apartado se establecerán las principales características y transformaciones de la estructura productiva de Piedritas, así como se describirá el mercado laboral local, abordando de manera exhaustiva su oferta y demanda laboral.

Diagnóstico comunitario. Empleo y mercado de trabajo en Piedritas, partido de General Villegas

1. Marco teórico

El avance de procesos como la globalización, el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación, la liberalización de los mercados, la caída de las barreras comerciales, entre otros, repercutió fuertemente en el mercado laboral global, tornándolo permanentemente móvil. Asimismo, el nuevo escenario de cambios rápidos ha generado una mayor incertidumbre entre los trabajadores, modificando y volviendo más exigentes el tipo de calificaciones requeridas para el ingreso y permanencia en el empleo.

Estas nuevas reglas repercuten negativamente en el empleo a través de la precarización, la falta de oportunidades para adquirir experiencia laboral, los problemas de empleabilidad, y la falta de expectativas de los jóvenes (Demo, 2010).

Es importante destacar la información presentada en la **Tabla 1**, la cual presenta las principales condiciones con las que debe contar un puesto laboral para generar un tipo de trabajo decente.

Tabla 1. Características que incluye el concepto de *trabajo decente* según la Organización Internacional del Trabajo, 2010

TRABAJO DECENTE	Trabajo productivo
	Remuneración justa
	Seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia
	Mejores perspectivas para el desarrollo personal y social
	Libertad para manifestar sus preocupaciones, organizarse y participar en la toma de decisiones que afecten sus vidas
	Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres

Fuente: CIPPEC, sobre la base de "Trabajo decente y juventud en América Latina", Guillermo Dema, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2010.

En este contexto, se torna relevante la formación y el desarrollo de las capacidades individuales para el empleo, lo que a su vez se encuentra relacionado al proceso de socialización al que se haya expuesto cada persona.

En dicho proceso de socialización, la educación es uno de los aspectos a tener en cuenta, ya que mayores niveles de educación repercutirán positivamente en el tipo de salarios. Formichella y London (2005: 10) establecen la existencia de tres tipos de educación: formal, no formal e informal. En primer lugar, la educación formal es aquella encuadrada dentro de los parámetros del sistema de educación regular, tanto en su etapa inicial, como media y superior.

La educación no formal por su parte, es aquella que no se encuentra sistematizada, es decir, aquellas que aumentan los conocimientos y habilidades de los individuos sin estar necesariamente organizadas de forma sistemática. Entre ellas se encuentran los cursos de idioma, de informática, de capacitaciones para producciones específicas, las enseñanzas familiares, la capacitación en el trabajo, el learning-by-doing, entre otras. Finalmente, la educación informal es aquella relacionada con los servicios educativos extraescolares, como ser: clubes, iglesias, ONG, etc.

De esta manera, la formación profesional se nuclea en todas las instancias de capacitación previa o posterior recalificación, que conllevan a la formación socio-laboral para el trabajo.

Sin embargo, es importante analizar los beneficios que conllevan estas calificaciones, conocimientos y competencias enmarcadas en el concepto de empleabilidad.

La Fundación para el Desarrollo de la Función de los Recursos Humanos establece que, la empleabilidad, entendiéndola en su concepción amplia, es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida, por lo que rige muchos aspectos de las personas.

Asimismo, la noción de la empleabilidad, entendida como el conjunto de las calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida, se encuentra directamente relacionada a las oportunidades a las que ha tenido acceso cada individuo.

Se entiende a la empleabilidad como la capacidad con la que cuenta un individuo para obtener y mantener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas y de promoción y desarrollo a lo largo de su vida (FUNDIPE, 2000). En este sentido, la empleabilidad puede ser entendida como la responsable de preparar a las personas para el mundo del trabajo, encontrándose sumamente relacionada al empleo y el mercado de laboral, a la vez que desarrolla capacidades para que los trabajadores se inserten eficazmente en organizaciones productivas.

Una definición ampliada del concepto de empleabilidad, como bien señalan Formichella y London (2005: 4), abarca diferentes facetas del individuo, muchas de las cuales son subjetivas y difíciles de medir. Por ello, formar para la empleabilidad en el actual contexto quiere decir:

- Fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias clave que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos a lo largo de su vida, aunque no necesariamente en un mismo puesto o actividad.
- Formar para un aprendizaje permanente y complejo que implica: aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer.
- Apoyar a las personas para que identifiquen los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos y valoren sus habilidades y saberes así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo. Estos incluye la información y orientación sobre el mercado educativo y de trabajo que despliegue la diversidad de alternativas, sus exigencias y sus posibilidades, eliminando estereotipos que encasillan los trabajos como femeninos y masculinos e instrumentando para la búsqueda y/o generación de trabajo (Weinberg, 2004: 8).

En este mismo sentido, FUNDIPE divide a las habilidades individuales relacionadas con la empleabilidad exitosa en los siguientes cuatro grupos:

Actitudes de la persona. Motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso.

Seguridad y competencia emocional del empleado. Capacidad del empleado para interactuar con los demás.

Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas. Capacidad de comunicación, análisis, resolución de problemas, uso de la tecnología y de razonamiento verbal y numérico.

Conocimiento del entorno. Habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad y ser capaz de autogestionar las tareas.

Existen algunas corrientes de la literatura especializada que abordan la discusión respecto de la empleabilidad en tanto fundamento del abandono de la responsabilidad social con el empleo, de la mano de procesos como la flexibilización y desregulación laboral. En dicha perspectiva, la empleabilidad sería un componente de los enfoques individualistas de la educación y la formación profesional.

En este sentido, la educación y la formación profesional se tratarían, antes que como derechos subjetivos de todos, como servicios o bienes a ser adquiridos para competir en el mercado productivo, en una perspectiva productivista, mercadológica, pragmática y, por tanto, desintegradora (Weinberg, 2004: 8).

Contrariamente a la posición individualista, como señala Weinberg (2004: 9) la responsabilidad por la existencia y mantenimiento de los mecanismos que permitan y fomenten el acceso a las oportunidades de formación y capacitación, sumado a las oportunidades de empleo, trabajo e ingresos, recae en las comunidades y gobiernos.

En este sentido, las políticas públicas de formación y aprendizaje permanente pueden desarrollar un papel fundamental en tres grandes planos:

En el desarrollo económico y social, como parte de la batería de políticas y acciones, que promueven la innovación, la competitividad, el incremento de la productividad, como base para la generación de fuentes de trabajo decentes. Esto, que ha sido siempre así, aparece actualmente reforzado por la preeminencia que adquieren la información y el conocimiento en la economía globalizada y en las nuevas formas de organizar y gestionar la producción y el trabajo.

En la profundización de la democracia y el desarrollo de la ciudadanía, a través de la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, la formación y el aprendizaje permanente que son, a su vez, la vía privilegiada para equiparar las condiciones de acceso a un trabajo decente y al pleno ejercicio de la ciudadanía. También aporta a este mismo objetivo al constituir un espacio fértil para el desarrollo del diálogo social y, por tanto, a la construcción colectiva de las estrategias de desarrollo de las comunidades.

En el fortalecimiento del tejido social y productivo, clarificando los roles de los distintos actores (Estado, ciudadanos, organizaciones productivas) en torno a un campo de acción fundamental tanto para el desarrollo económico y productivo, como para la cohesión e integración social y facilitando la asunción de las responsabilidades correspondientes bajo un marco de referencia común (Weinberg, 2004: 9).

En este marco, la Dirección de Formación Profesional, dependiente de la Dirección Provincial de Educación Técnico Profesional de la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires, establece que una formación de calidad es aquella que abarca propuestas que fomenten:

- La formación y educación en concordancia con el entorno productivo, con el objetivo de que sean pertinentes y de calidad para las comunidades;
- La reducción del desempleo y el subempleo;

- El diálogo entre los actores implicados en la formación profesional;
- La promoción de las personas, su inserción ciudadana y la empleabilidad, a partir de calificaciones profesionales que logren responder a las exigencias y oportunidades del entorno social local y provincial;
- El acompañamiento a los jóvenes en la transición entre el sistema educativo y su inserción laboral y, por último;
- La optimización de los recursos a partir del monitoreo y evaluación de los procesos de financiación e inversión en formación profesional¹.

Para el caso analizado cabe preguntarse sobre las habilidades y tipos de preparación para el trabajo que demandan las empresas presentes en Piedritas, además de si existe correlación entre la formación con la que cuentan los ciudadanos y las exigencias del mercado laboral local, y si la oferta educativa impacta positivamente en la articulación entre los distintos actores.

En el contexto actual, la educación y la formación se constituyen en los principales apoyos de la empleabilidad de un individuo. Es por ello que, el papel de las instituciones educativas es fundamental en el análisis del mercado laboral, ya que la evidencia empírica demuestra que individuos más educados acceden a mayores ingresos y mejores posibilidades de instrucción.

¹ Información obtenida en <http://abc.gov.ar/>.

2. Metodología

El Programa de Desarrollo Local de **CIPPEC** realizó el presente diagnóstico con el objetivo de caracterizar a la ciudad de Piedritas, identificando sus desafíos prioritarios en materia de empleo y empleabilidad, para luego brindar una serie de recomendaciones para la mejora. El mismo es resultado de un intenso trabajo de investigación realizado a partir del relevamiento de diversas fuentes de información.

La metodología utilizada consistió en abordar la información disponible mediante el relevamiento de fuentes secundarias, y por medio de la realización y procesamiento de encuestas realizadas en campo a los actores locales, o a partir del contacto telefónico o por e-mail.

Durante los primeros meses del diagnóstico, la investigación se centró en el análisis y sistematización de fuentes secundarias de información, lo que incluyó la consulta de documentación que provea datos empíricos sobre la región, el análisis de la bibliografía especializada en la materia, además de indagar información en los principales medios de comunicación, tanto locales como provinciales. En este sentido, se buscó abordar la recopilación de la información a partir de la identificación de las principales actividades económicas locales y los actores más relevantes en cada sector.

Asimismo, se detectaron los programas nacionales, provinciales o municipales de promoción de la inserción laboral que ya existen y pueden ser aprovechados en la mejora de las condiciones de empleo y empleabilidad de la localidad.

En segundo lugar, y habiendo definido los datos que debían ser tenidos en cuenta a la hora de tomar contacto con los actores locales, a partir de la información recopilada por fuentes secundarias se diseñó una encuesta que luego sería suministrada a los entrevistados con el fin de obtener datos clave. El cuestionario semiestructurado buscó relevar aspectos cuantitativos y cualitativos de los desafíos de la articulación entre oferta y demanda laboral en Piedritas (para acceder a los formularios utilizados, ver **Anexo 2**).

Finalmente, los técnicos de **CIPPEC** viajaron al territorio con el objetivo de entrevistar a los actores identificados como clave para la problemática analizada. Así, **CIPPEC** se reunió con más de 10 actores locales pertenecientes al gobierno municipal, representantes de empresas, de instituciones educativas y de organizaciones sociales (para acceder al listado completo de personas entrevistadas, consultar el **Anexo 1**).

Las entrevistas en campo, se realizaron garantizando la representatividad de todos los sectores y actores identificados como relevantes para la temática. Para ellos, se tuvieron en cuenta las principales competencias requeridas por los sectores productivos, las principales demandas en oficios insatisfechas, las capacitaciones ofrecidas y las posibilidades de ofrecer nuevas.

2.1. Relevamiento de fuentes secundarias

Previo a la realización del trabajo de campo, el equipo de **CIPPEC** trabajó en la recopilación de información a través de diversas fuentes. Para ello, se consultó en:

- Páginas web.
- Medios de comunicación locales, provinciales y nacionales.
- Portales locales.

- Informes y documentos acerca de la realidad local.

La revisión de este material permitió procesar información importante, a la vez que generó un primer acercamiento a las características particulares de la localidad. Esta información luego se constituyó en el insumo principal para la realización de las encuestas sobre oferta y demanda laboral, y para el contacto con los actores locales relevantes para la temática analizada.

2.2. Formulario de entrevistas

Al momento de contactar a los actores locales que serían entrevistados, CIPPEC tuvo en cuenta los formularios sobre oferta y demanda laboral, elaborados por el Programa de Desarrollo Local para este tipo de diagnósticos (ver **Anexo 2**).

A través de dichos formularios se buscó acceder a información relevante sobre el perfil económico productivo y las principales actividades económicas y productos que se desarrollan en Piedritas.

A través de las encuestas, también se indagó sobre el sector de la economía local que emplea mayor cantidad de trabajadores y el tipo de relación laboral que establece, además del tipo de calificación que se requiere para el desarrollo de las tareas. En esta misma línea, se examinó la correlación entre la oferta educativa y el tipo de economía existente en la localidad, además de averiguar si existe articulación entre el sector público y el privado para la formación.

Finalmente, entre otras cuestiones, se abordó la valoración respecto del trabajo y la estabilidad laboral, junto a los problemas de empleo que existen para los distintos sectores sociales.

2.3. Entrevistas

Luego de recopilar la información por medio del relevamiento de fuentes secundarias, y de elaborar los formularios guías para la realización de las entrevistas, se realizó un viaje de dos días de duración con el objetivo de contactar a los actores clave para la temática del empleo y la empleabilidad en Piedritas y General Villegas.

El viaje a la ciudad se realizó entre el 12 y 13 de octubre de 2011, y por medio de la confección de una agenda de entrevistas se buscó garantizar la inclusión de un amplio abanico de sectores representativos de la comunidad. En este sentido, CIPPEC tomó contacto con representantes del gobierno local, representantes de empresas presentes en Piedritas y General Villegas, representantes de instituciones educativas y de organizaciones de la sociedad civil (para acceder al listado completo de personas entrevistadas, consultar el **Anexo 1**).

Es importante destacar que, durante su estadía en la localidad, el investigador de CIPPEC fue muy bien recibido por todos los actores entrevistados, que mostraron muy buena predisposición para contestar preguntas y brindar información.

3. Contextualización de la provincia de Buenos Aires

La provincia de Buenos Aires es una de las 24 jurisdicciones en las que se divide el territorio nacional argentino.

Ubicada en la región centro- este del país, limita al norte con las provincias de Entre Ríos y Santa Fe, al oeste con las provincias de Río Negro, Córdoba y La Pampa, al sur y al este con el Océano Atlántico y al nordeste con el río de La Plata.

La ciudad de La Plata es la capital provincial, por lo que se constituye en la sede del gobierno provincial. La organización institucional se organiza a través de dos poderes políticos, el Poder Ejecutivo y el Legislativo, ambos elegidos de manera directa por los ciudadanos.

La máxima autoridad del Poder Ejecutivo provincial es el gobernador, cuyo mandato es de 4 años con posibilidad de ser reelegido una sola vez.

Asimismo, el ejecutivo provincial se encuentra organizado en ministerios y secretarías, entre los que se destacan el Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros, el Ministerio de Gobierno, el Ministerio de Economía, el Ministerio de Infraestructura, el Ministerio de Justicia y Seguridad, el Ministerio de Asuntos Agrarios, el Ministerio de Producción, y el Ministerio de Salud, entre otros. Entre las secretarías cabe mencionar a la Secretaría General de la Gobernación, la Secretaría de Derechos Humanos, la Secretaría de Turismo, la Secretaría de Niñez y Adolescencia, y la Secretaría de Participación Ciudadana.

El Poder Legislativo, como señala el Artículo 68 de la Constitución Provincial, es ejercido por dos cámaras, una de diputados y otra de senadores, cuyos representantes son elegidos de manera directa por los ciudadanos bonaerenses.

La Cámara de Senadores de la provincia, presidida por el vicegobernador, está compuesta por 46 representantes que duran 4 años en sus cargos, y que se renuevan por mitades cada dos años. Mientras que la Cámara de Diputados está conformada por 92 diputados que, al igual que los senadores, duran 4 años en sus cargos, y se renuevan por mitades cada dos años.

Desde el retorno a la democracia la gobernación de la provincia ha sido ocupada por la Unión Cívica Radical únicamente para el período 1983- 1987, mientras que en las siguientes elecciones, desde el año 1987 hasta el 2011, el ejecutivo estuvo ocupado por representantes del partido justicialista. A continuación se presenta el listado de gobernadores de la provincia de Buenos Aires desde 1983 hasta la actualidad:²

- Alejandro Armendariz 1983- 1987 (Unión Cívica Radical)
- Antonio Cafiero 1987- 1991 (Partido Justicialista)
- Eduardo Duhalde 1991- 1995 (Partido Justicialista)
- Eduardo Duhalde 1995- 1999 (Partido Justicialista)
- Carlos Ruckauf 1999- 2003 (Concertación Justicialista para el Cambio)
- Felipe Solá 2003- 2007 (Partido Justicialista)
- Daniel Scioli 2007- 2011 (Frente para la Victoria)

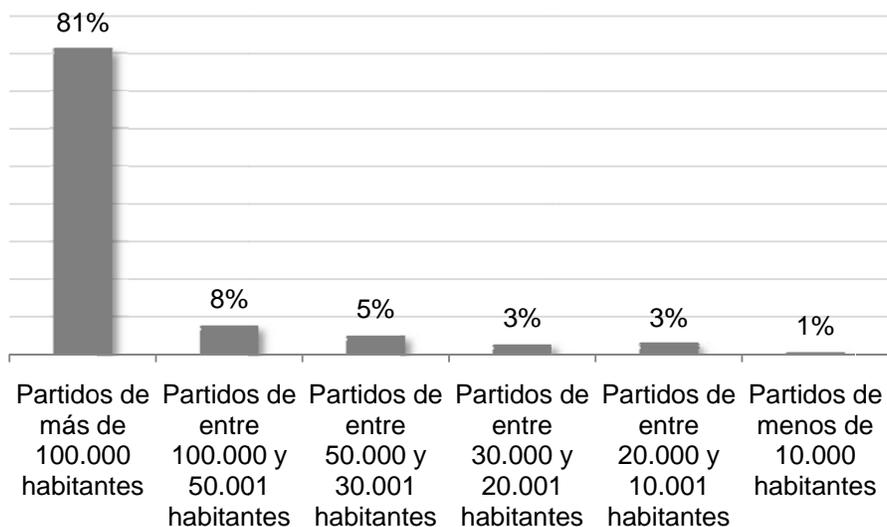
² Disponible en Internet en <http://www.juntaelectoral.gba.gov.ar/elechisto/resultados/poranio/1983.pdf>.

- Daniel Scioli 2011- actualidad (Frente para la Victoria)

Según el último censo del año 2010, la provincia de Buenos Aires tiene una población total 15.625.084 de habitantes según datos del Censo 2010. De dicho Censo Nacional se desprende que el partido bonaerense con menor cantidad de habitantes es Tordillo con 1.764 habitantes, mientras que el de mayor población es La Matanza con un total de 1.775.816 habitantes.³

En el **Gráfico 1** se presenta la distribución poblacional de la provincia en partidos según cantidad de habitantes, esto nos permite observar que más del 80% de la población vive en centros urbanos de más de 100.000 habitantes.

Gráfico 1. Distribución poblacional de los partidos de la provincia de Buenos Aires (en porcentaje), 2010



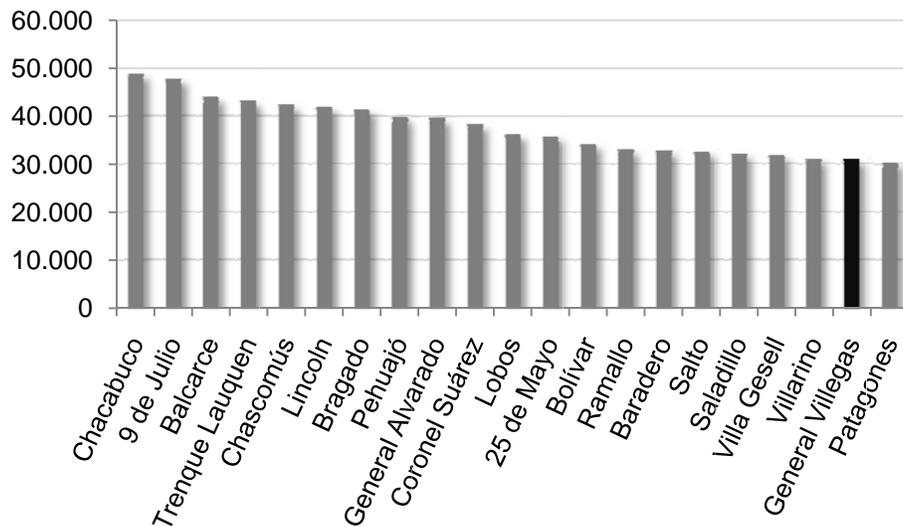
Fuente: CIPPEC, sobre la base de INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda (2010).

En este sentido, los principales centros urbanos de la provincia son las ciudades de La Plata, Mar del Plata, Bahía Blanca, San Nicolás de los Arroyos, Tandil, Junín y Olavarría.

En el **Gráfico 2** se presenta la cantidad de habitantes de todos los partidos bonaerenses de entre 30.000 y 50.000 habitantes, destacando el tamaño poblacional de General Villegas.

³ Disponible en Internet en www.gba.gov.ar.

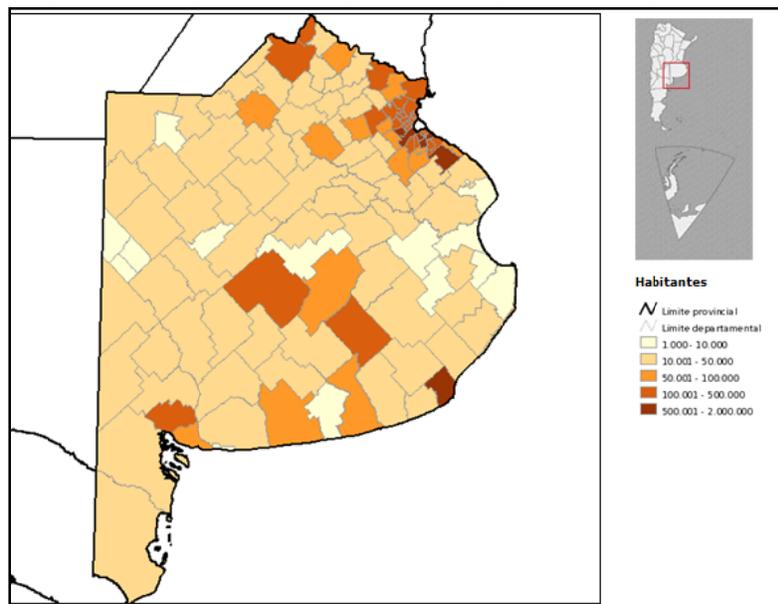
Gráfico 2. Distribución poblacional de la provincia de Buenos Aires en municipios de entre 30.000 y 50.000 habitantes (en porcentaje), 2010



Fuente: CIPPEC, sobre la base de INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda (2010).

En la **Figura 1** se puede observar un mapa poblacional provincial desarrollado por INDEC.

Figura 1. Departamentos de la provincia de Buenos Aires, por cantidad de habitantes



Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda (2010).

La economía provincial depende, principalmente, de actividades agrícolas y ganaderas. Sus producciones más importantes son el trigo, el maíz, el girasol y la soja, mientras que en la actividad ganadera se destaca la producción bovina. Asimismo, Buenos Aires es la provincia donde se ubican la mayor cantidad de industrias del país.

4. Caracterización de la localidad de Piedritas, partido de General Villegas

4.1. Características generales

Piedritas es una de las 10 localidades del partido de General Villegas. Se encuentra ubicado en el noroeste de la provincia de Buenos Aires y posee una superficie total de 7.232,80 km². Además de Piedritas, el Partido está constituido por las siguientes localidades: General Villegas, Banderlón, Emilio V. Bunge, Cañada Seca, Coronel Charlone, Pichincha, Santa Eleodora, Santa Regina, Villa Saboya y Villa Sauze.

La localidad de Piedritas se encuentra a escasos 30 kilómetros de la ciudad de General Villegas, cabecera del Partido y sede del Departamento Ejecutivo Municipal, con quien comparte una importante cantidad de características geográficas y socio culturales. Es por esto que, para el desarrollo del presente informe se tendrán en cuenta ambas localidades, lo que permitirá desarrollar un diagnóstico más amplio y completo del perfil socio-productivo de la zona, así como de la situación socioeconómica y de las características político-institucionales.

Según datos del Censo 2001, Piedritas posee una población de 1.822 habitantes, esta información ha sido actualizada con el censo local de 2006, que arrojó un total poblacional de 2.600 habitantes. Mientras que la totalidad de la población de General Villegas según Censo 2010, es de 30.000 habitantes, un 6% más que lo señalado por el censo del año 2001.⁴

Las características geográficas del Partido de General Villegas son de una topografía regular a suavemente ondulada. Se extiende sobre un territorio completamente llano, de conformación arenosa, permeable y fértil, exceptuando ciertas zonas en las que existen lagunas.

Los suelos del partido de General Villegas son considerados los más productivos del oeste bonaerense. La buena aptitud de las tierras incidió decididamente en su conformación preeminente agropecuaria, estructura que se mantiene prácticamente invariable desde sus orígenes.⁵ Para el caso particular de Piedritas, el suelo posee buenas condiciones de drenaje interno, lluvias moderadas y abundancia herbácea, siendo rico en materia orgánica, lo que lo convierte en un suelo ideal para el normal desarrollo de las plantas, así como uno de los más resistentes a las sequías.

4.2. Características político institucionales

El gobierno municipal del partido de General Villegas tiene sede en la ciudad de General Villegas. Desde el año 2011, el ejecutivo municipal del Partido se encuentra encabezado por el intendente Gilberto Oscar Alegre, representante del Partido Justicialista. Asimismo, el gobierno local está constituido por las áreas de Acción Social, Cultura y Educación, Deportes y Turismo, Hacienda y

⁴ Disponible en Internet:

http://www.villegas.gov.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=998&Itemid=304/.

⁵ Disponible en Internet:

http://www.villegas.gov.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=146:caracteristicas-del-partido&catid=67:produccion-medio-ambiente&Itemid=344.

Finanzas, Obras Públicas, Promoción, Salud, Servicios Urbanos, Servicios Viales, Tránsito e Inspección General, Vivienda y Medio Ambiente.

El intendente es elegido de manera directa por los ciudadanos del Partido por un período de 4 años, al igual que los 14 miembros del Concejo Deliberante.

El deliberativo municipal posee 4 bloques, el listado se presenta a continuación según cantidad de miembros: Frente para la Victoria (7), Unión Cívica Radical (5), Unión Pro (1) y Peronismo Vecinal (1). El Concejo funciona según las disposiciones de la Ley provincial 6769/1958 y sus modificaciones.

4.3. Situación socioeconómica

Para abordar la situación socioeconómica de la localidad de General Villegas se tendrá en cuenta el diagnóstico presentado por la Secretaría de Promoción y Medio Ambiente de la Municipalidad de General Villegas.⁶

Una de las particularidades más relevantes de la localidad es que cuenta con una alta tasa de crecimiento de la población urbana, que a su vez se encuentra acompañada por el descenso de la cantidad de población rural. Esto se debe, sobre todo, al uso, cada vez mayor, de tecnología en la producción agropecuaria, lo que expulsó a una gran cantidad de personas del mercado laboral agropecuario, sumado a la alta concentración de recursos y a la atracción que genera el modo de vida que ofrece la ciudad.

Por otro lado, el impacto climático también afectó a los trabajadores rurales, ya que modificó el tipo y modo de producción agropecuaria de la localidad. En este mismo sentido, de los bajos salarios y la falta de estabilidad en el empleo rural, resulta la preferencia por el desarrollo de estrategias de autosubsistencia en zonas urbanas.

Por último, se identifica al desplazamiento de la ganadería hacia otras provincias (150.000 cabezas de ganado menos en el último año, reemplazadas por la agricultura) como otro de los factores que propiciaron el traslado del empleado rural ganadero con escasa capacitación, hacia las localidades urbanas.

4.4. Perfil económico productivo

De lo dicho en el apartado anterior se desprende que el sector económico más dinámico del partido de General Villegas es el agrícola-ganadero. Desde sus orígenes el desarrollo y crecimiento del Partido, y de cada una de sus localidades, ha estado ligado a la producción del campo así como a la industria lechera que, actualmente, es fuente de empleo para 80 familias.

En este sentido, en la totalidad del Partido se pueden identificar alrededor de 1.800 empresas agrícolas.

⁶ Información disponible en Internet en:
http://www.villegas.gov.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=403:proyecto-microemprendimientos&catid=189:proyectos&Itemid=395

Un dato a destacar es que en los últimos años, el sistema productivo mixto agrícola-ganadero, se ha modificado frente al avance de cultivos como la soja, por sobre la superficie disponible para la ganadería, lo que a su vez impacta en el tipo de empleo que ofrece la zona, y en su composición demográfica.

4.5. Articulación entre sector privado, público y sociedad civil

Existe una importante cantidad de organismos públicos y privados, así como organizaciones no gubernamentales, con presencia en General Villegas. Sin embargo, el desafío que se les presenta es lograr coordinar sus actividades, no sólo entre ellos, sino también con el Estado, tanto municipal como provincial.

En la **Tabla 2** a continuación se presenta el listado de instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil que fueron identificadas en General Villegas, y que fueron tenidas en cuenta a la hora de contactar actores locales para realizar el presente diagnóstico. Es importante destacar que, el listado no pretende ser exhaustivo, sino más bien servir de base para la presentación de los actores locales identificados como relevantes.

Tabla 2. Listado de instituciones identificadas en General Villegas, 2001

ACTORES IDENTIFICADOS EN GENERAL VILLEGAS
Empresas
Diario Online Villegas Digital
Diario Actualidad
FM Infinita
FM Urbana
FM Peregrina
Lartirigoyen y CIA S.A.
Sebant S.A.
Procesos Industriales General Villegas
Olano Hermanos
El Malambo Agropecuaria S.A.
G y L Capital Humano
Rouspil S.A.
Lácteos Los Laureles
Ganadera Limay
El Corralón S.R.L.
Emagro S.H.
Ganaderos de Elordi
Semillera Fuertes
Sigra Villegas S.A.C.I.y A.
Consus
Desab
Diesel Lange S.R.L.
Agropecuaria El Penacho

Gobierno Municipal
Intendencia General Villegas
Secretaría de Gobierno
Dirección de Producción y Medio Ambiente
Organizaciones de la sociedad civil
Sociedad Rural General Villegas
INTA (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria)
Cooperativa Eléctrica
Rotary Club General Villegas
Sindicato de Trabajadores Municipales
Cámara de Comercio e Industria
Cámara de Transportistas
Instituciones educativas
Escuela de Formación Profesional N° 401
C.E.A.M. (Centro de Educación Abierta Municipal)
Centro de Educación Complementario
Consejo Escolar Gral. Villegas
Escuela Educación Técnica N° 1
Escuela Agropecuaria N° 1

Fuente: CIPPEC, sobre la base de información relevada para el proyecto “Diagnósticos comunitarios. Empleo y mercado de trabajo en las localidades de General Pico (La Pampa) y Piedritas (partido de General Villegas, Buenos Aires)”.

5. Desafíos para el empleo y la empleabilidad en Piedritas

A partir de la información recabada en las entrevistas realizadas y de la información recopilada a partir de fuentes secundarias, se identificaron las siguientes problemáticas como aquellas que presentan mayores desafíos para la comunidad de Piedritas en relación a su mercado laboral y la empleabilidad en particular (ver **Figura 2**):

Figura 2. Principales desafíos relacionados al empleo y el mercado laboral en Piedritas. Piedritas, partido de General Villegas, Buenos Aires, 2011



Fuente: CIPPEC, sobre la base de entrevistas realizadas para el proyecto “Diagnósticos comunitarios. Empleo y mercado de trabajo en las localidades de General Pico (La Pampa) y Piedritas (partido de General Villegas, Buenos Aires)” (2011).

A continuación se describen cada una de las problemáticas identificadas. Estos desafíos respecto del empleo y la empleabilidad en Piedritas y General Villegas serán tenidos en cuenta al momento de plantear posibles líneas de acción y recomendaciones.

5.1. Escasos espacios para el desarrollo profesional

Los sectores más relevantes del mercado laboral de Piedritas y General Villegas son el comercial, el agrícola- ganadero y el sector público- estatal. Esta situación limita las oportunidades de trabajo con las que cuenta la oferta laboral local, ya que los niveles de formación requeridos para dichos sectores son, en su mayoría, medios o bajos.

A su vez, esto acarrea sentimientos de desmotivación en los individuos, sobre todo en la población joven de la localidad, debido a que la falta de instituciones en las cuales los ciudadanos tengan la oportunidad de desarrollarse y crecer profesionalmente, tiene como consecuencia la migración de la población calificada hacia localidades cercanas o centro urbanos en busca de mejores oportunidades, limitando las oportunidades de quienes no pueden trasladarse.

Gran parte de los entrevistados señaló que la falta de especialización del mercado local desincentiva la formación y capacitación profesional, ya que los ciudadanos perciben que el mercado laboral se compone, mayormente, de actividades que requieren poca o nula formación específica, expulsando a quienes se encuentran sobre calificados y desmotivando a quienes podrían adquirir mayores capacidades a partir de la educación.

En Piedritas se destaca un importante establecimiento de venta de semillas, agroquímicos y fertilizantes, que nuclea a casi la mitad de los trabajadores registrados en la localidad. Sin embargo, quienes no cuentan con un empleo en dicho establecimiento, se encuentran empleados en comercios o en el gobierno municipal con sede en la ciudad de General Villegas, para los cuales, el nivel de formación mayormente requerido es el secundario.

Por otro lado, muchos de los entrevistados han expresado que el sector agropecuario, el más importante de la economía local, no ofrece a los ciudadanos de General Villegas y Piedritas opciones de empleo genuino y estable, lo que se traduce en una oferta laboral poco especializada para el desarrollo de las tareas, inestable, que debe migrar en busca de mejores oportunidades hacia otras localidades cercanas o hacia grandes centros urbanos siguiendo los ciclos de producción.

Estas condiciones de falta de espacios de desarrollo e inestabilidad laboral, se traducen en problemas para que la población identifique al empleo con la autosuperación, lo que repercute en su motivación e incentivos a capacitarse, a terminar el colegio secundario, y a adherir a las normas de la vida laboral.

Finalmente, otra de las principales consecuencias de la situación descrita es una alta dependencia de la población, sobre todo de la población más vulnerable que no tiene la opción de la movilidad geográfica, respecto de los planes sociales. En este sentido, muchos de los entrevistados han expresado que, en algunos casos los subsidios otorgados son más altos que los sueldos que ofrece el mercado laboral, lo que impacta negativamente en el compromiso de los ciudadanos con el empleo, dificultando la identificación del empleo con el desarrollo y progreso económico, la independencia y la autosuperación personal.

5.2. Falta de oferta universitaria

Otra de las problemáticas identificadas, es la falta de espacios de formación universitaria y terciaria adaptada a las necesidades del mercado laboral local.

En este sentido, los entrevistados han señalado que existe una desvinculación entre la oferta educativa y el tipo de economía, población y producción que poseen Piedritas y General Villegas, lo que genera una subocupación de los puestos que requieren conocimientos específicos, y la incapacidad de los empleadores de cubrir puestos de mayor calificación. Esto, a su vez, desequilibra el mercado laboral modificando la relación entre tipo de empleo, nivel de calificación y remuneración obtenida.

Este problema repercute en el desaprovechamiento del potencial con el que cuentan ambas localidades en crecimiento. Como se pueden observar en el **Gráfico 13**, la población total de Piedritas ha crecido alrededor del 50%, lo que ha significado un similar crecimiento en la PEA de la localidad.

Sin embargo, cabe destacar que esta desvinculación entre oferta de capacitaciones y necesidades del mercado laboral no sólo se registra en los niveles terciario o universitarios, sino también en lo que respecta a capacitaciones técnicas y en oficios.

Piedritas no cuenta con instituciones de formación profesional, por lo que los ciudadanos deben trasladarse hasta ciudades cercanas –como General Villegas, a 30 kilómetros de distancia-, o a ciudades como La Plata, Buenos Aires, Rosario, etc.

Como se puede ver en el **Anexo 3**, la Ciudad cabecera del departamento de General Villegas, cuenta con una variada oferta educativa de nivel terciario y superior.

La existencia de una oferta de capacitaciones por fuera de la educación primaria, secundaria y terciaria, que dé una oportunidad a aquellos que por diversas razones no pudieron terminar el secundario, es fundamental para Piedritas.

5.3. Problemas de incentivos motivacionales

Se pudo observar que, más allá de los problemas relacionados a la formación y capacitación de los ciudadanos y a las características del mercado de trabajo local -en el cual el sector agropecuario y los comercios son los rubros que mayor cantidad de trabajadores demandan y en donde el nivel de formación requerido es el semicalificado o no formal- la población joven y adulta de Piedritas y General Villegas no logra asociar la formación con el acceso a mejores ingresos y desarrollo personal. Lo que a su vez, acarrea grandes dificultades en la generación de incentivos y una gran dependencia respecto de la ayuda estatal.

A partir de las entrevistas realizadas a actores locales, se advirtió la existencia de una gran preocupación en relación a la población que ingresa por primera vez al mercado laboral en ambas localidades, debido a que se percibe una falta de interés en formarse y capacitarse -tanto en oficios, como en niveles superiores de educación -, así como por mantener el empleo y/o llevar adelante las tareas que éste requiere.

Existe una falta del sentido de la responsabilidad, baja estima, baja disposición para trabajar en equipo e interactuar y falta de valoración de la formación educativa, del nivel que fuere, como forma de superación personal, como motor del progreso personal. Esto genera, por un lado, dificultades para que la oferta laboral ingrese al mercado de trabajo, y por otro, problemas para que la demanda laboral encuentre trabajadores que deseen conservar y progresar en sus trabajos, a partir de la permanencia en el puesto.

5.4. Falta de espacios de encuentro y participación

Por último, uno de los mayores obstáculos identificados en relación al mercado laboral, es la falta de espacios de encuentro que propicien el intercambio y la participación entre los jóvenes y adultos de la localidad, la cual se vislumbra como beneficiosa debido a que los jóvenes no encuentran referentes ni en sus familias ni en otros espacios para formarse una idea de su propio futuro.

En este sentido, la población joven no cuenta con instituciones u organizaciones sociales que los nucleen en base a temáticas de su interés, y que logren incentivarlos y motivarlos, por ejemplo, a partir de dinámicas de trabajo grupal.

Gran parte de los entrevistados señaló que sumado a los problemas propios del mercado laboral, existe cierto desinterés y desmotivación entre los jóvenes de la localidad, lo que a su vez impacta en el crecimiento de los distintos sectores económicos y sociales. En este contexto, espacios que aborden las problemáticas de la comunidad, desde una perspectiva diferentes a la que usualmente adoptan las instituciones educativas, podría contribuir a mejorar problemas sociales directamente relacionados con la empleabilidad.

Espacios de encuentro, de articulación y acción conjunta, son una demanda insatisfecha que podría ser absorbida por organizaciones de la sociedad civil, empresas presentes en Piedritas o el gobierno local. La coordinación entre los sectores público o privado en post de un objetivo que busque mejorar la preparación y predisposición de la población que ingresa o se encuentra en el mercado de trabajo, redundaría en un beneficio para la comunidad en su conjunto, articulando y mejorando la relación entre sectores.

6. Recomendaciones y potenciales líneas de acción

En este apartado se presentarán algunas recomendaciones para la mejora de las problemáticas presentadas en los puntos anteriores. Las mismas fueron pensadas en términos generales y podrán servir de puntapié inicial para el diseño de programas y proyectos comunitarios que busquen atender de forma integral el empleo y la empleabilidad en las localidades de Piedritas y General Villegas.

En primer lugar, y frente a la problemas que acarrea la descoordinación o falta de articulación entre diferentes sectores de la comunidad, como es el caso de la desvinculación que existe entre la oferta educativa y los requerimientos del mercado laboral, se propone el desarrollo de cursos que capaciten en actividades técnicas específicas a partir del relevamiento de las necesidades de la demanda laboral.

La capacitación en temas como computación, inglés, sistemas de cálculo, introducción a la administración de empresas, utilización de maquinarias agrícolas, entre otros, serían de un alto valor para las comunidades analizadas debido al tipo de mercado laboral que se ha identificado.

Cabe destacar en este punto que, estas capacitaciones se adaptan al mercado caracterizado por los sectores comercial y agropecuario, y pueden ser útiles para el desarrollo de actividades administrativas y/o de supervisión, así como para el manejo de maquinarias propias del sector agrario. Es importante tener en cuenta que el manejo de electrónica o el dominio de algún otro idioma son también necesarios para otro tipo de tareas más mecánicas, como, por ejemplo, operar una maquinaria de complejidad tanto en el sector agropecuario como en el metalmeccánico, cuyas instrucciones están escritas en inglés y cuya tecnología se basa en principios básicos de computación.

Estas capacitaciones en oficios pueden ser pensadas de manera coordinada entre las empresas, que cuentan con la posibilidad de proveer material y recursos, así como a partir del aprovechamiento de programas provinciales y nacionales de promoción, capacitación y empleo, que lleve adelante el Municipio, y que pueden ser aprovechados para la compra de materiales, el armado de capacitaciones, o la utilización de los espacios de los que disponga.

Programas de este tipo deben contemplar no sólo la generación de conocimiento sobre oficios o habilidades para el trabajo, sino que deberán ser complementados con módulos enfocados hacia la motivación y generación de confianza.

En este sentido, el Centro de Enseñanza Abierta Municipal (CEAM) presente en General Villegas y dependiente de la municipalidad de General Villegas, se destaca en su tarea de formación en oficios, terciaria y universitaria, oficiando de sede para distintas instituciones educativas. Es importante tener presente esta capacidad instalada al momento de diseñar e implementar políticas o programa de formación con vistas a las necesidades del mercado laboral.

Asimismo, los conocimientos con los que cuentan las escuelas técnicas de la ciudad de General Villegas, la Escuela de Formación Profesional N° 401, la Escuela Educación Técnica N° 1, y la Escuela Agropecuaria N° 1, deberían ser aprovechados en primer lugar, en la promoción del tipo de educación que proveen, y en segundo, al momento de pensar estrategias conjuntas de promoción social y económica.

En este contexto, el Estado es el principal actor dentro de un sistema que presenta problemas en su mercado laboral que el sector privado no puede resolver, y como tal, debe tomar una actitud proactiva. El hecho de que una sociedad cuente con individuos más capacitados y, por lo tanto, más empleables, genera una significativa cantidad de externalidades positivas. Esto implica a su

vez que los individuos se vuelven más dinámicos, están predispuestos al cambio y tienen relaciones interpersonales favorables, lo que propicia el surgimiento de un clima de mayor diálogo social. Además, como consecuencia de las cualidades mencionadas, los individuos son más productivos y los conocimientos y habilidades de unos se transfieren a los demás mediante la interacción.

Colaborar en capacitar a jóvenes para su inserción laboral, ofrecer ayuda financiera para el estudio de quienes podrán más adelante realizar una contribución concreta a su comunidad, generar programas que vinculen organizaciones en pos del desarrollo local como instituciones educativas y empresas que demandan mano de obra, son el tipo de acciones a las que subyace la idea de una real contribución.

En segundo lugar, se torna relevante el desarrollo de espacios de diálogo y participación ciudadana en donde los jóvenes y adultos de la localidad puedan canalizar sus preocupaciones, consultas y sugerencias.

Estos foros de intercambio, en los que podrían nuclearse diferentes sectores de la comunidad, pueden servir como disparadores para detectar los problemas que aquejan a la comunidad, así como para debatir sobre temáticas que resulten de interés y que afecte o preocupen a la población. Es sumamente importante tener en cuenta que los espacios deben estar integrados por representantes de los distintos sectores (gobierno, empresas, instituciones educativas, y organizaciones de la sociedad civil). Porque para que este tipo de espacios sea exitoso, para que pueda determinar sus características de la manera más apropiadas frente a las necesidades existentes, es necesario trabajar en alianza y con la mayor cantidad de información posible.

Los espacios de diálogo entre jóvenes podrán establecer una agenda de temas a tratar, donde se identifiquen los principales problemas que afecta a esta población particular a partir de mecanismos tipo encuestas, organizar eventos recreativos, deportivos, artísticos, y debatir temáticas de actualidad.

Como señalan Formichella y London (2005: 18), la participación ciudadana en el debate y la toma de decisiones con respecto a las políticas sociales, en este caso en relación a la educación, se presenta como un elemento positivo para el buen funcionamiento de la misma. Cuantos más espacios de opinión pública y de participación ciudadana se formen, mejor va a resultar el funcionamiento de la educación. Más allá de que el Estado tenga motivos de sobra para hacerse cargo de la misma será la población la que, por medio de su participación, deberá fiscalizar que lo haga de manera eficiente y equitativa.

Finalmente, se detecta imprescindible el rol activo de las empresas, instituciones educativas y Estado municipal en el desarrollo de espacios que permitan el crecimiento profesional de la población de Piedritas y General Villegas. Esto, a su vez, redundará con mejoras frente a los problemas motivacionales y de incentivos que tan fuertemente afectan a estas comunidades.

En esta línea, la promoción de proyectos como pasantías, o programas sociales coordinados que ofrezcan un primer acercamiento de los ciudadanos al ámbito del empleo y las responsabilidades, puede y debiera ser llevado a cabo de manera conjunta entre el sector privado y el gobierno local. Asimismo, es indispensable pensar, diseñar e implementar este tipo de programas con la colaboración continua de las instituciones educativas, sobre todo, de las escuelas técnica de la comunidad.

El involucramiento y compromiso de todos los sectores sociales es indispensable en la promoción de proyectos de interés comunitario, ya que al ofrecer sus opiniones en las temáticas

analizadas, no sólo obtienen representación, sino que también aportan conocimientos y recursos que de otra manera no están siendo socializados, generando un mayor impacto.

Por último, y con base en la experiencia, se recomienda realizar actividades periódicas de difusión y socialización de las actividades realizadas por empresas, actores de la sociedad civil, y el Estado, así como la realización de reportes sociales, siguiendo los estándares de la GRI (Global Reporting Initiative).

Informe: indicadores de oferta y demanda laboral en Piedritas, Buenos Aires

Por Lucio Castro, Paula Szenkman y Macarena García Solá

Este apartado fue desarrollado por el Programa de Integración Global y Desarrollo Productivo de CIPPEC, con el objetivo de analizar indicadores de demanda y oferta laboral en la localidad de Piedritas, partido de General Villegas.

Para ello, se ha implementado una doble estrategia de análisis cuantitativo y cualitativo. La estrategia cuantitativa consistió en el relevamiento de datos a través de fuentes primarias y secundarias para comprender las dimensiones y evolución de la actividad económica, las condiciones de la oferta y demanda laboral de esas actividades y aquellas en las que la localidad posee oportunidades. La estrategia cualitativa consistió en la realización de una serie de entrevistas semi estructuradas a referentes locales de la actividad privada, educativa y la administración pública que permitieron guiar y complementar el análisis cuantitativo y las principales hipótesis sobre las causas del desempeño del mercado laboral local.

Los principales hallazgos de este estudio sugieren que el mercado laboral se vio afectado por las transformaciones productivas que experimentó la localidad en los últimos años. En Piedritas se identificó un mercado laboral de escasa calificación principalmente empleado en actividades comerciales. Esta situación, sumada a la presencia de trabajo informal, da lugar a salarios bajos en este segmento. Como contraparte, se observó la insuficiente presencia de mano de obra calificada, que usualmente migra a otras ciudades en busca de mayores oportunidades.

El apartado se estructura de la siguiente manera. En la primera sección se provee un marco analítico para comprender los determinantes del mercado laboral y se detalla la metodología de elaboración del informe y fuentes consultadas. La segunda sección muestra el estudio de las características de la estructura productiva de Piedritas, su oferta y demanda laboral.

1. Metodología

1.1. Marco analítico del mercado laboral

En esta sección, se presenta un esquema analítico estilizado acerca de los determinantes que dan forma a las características del mercado laboral. Se abordan los conceptos de demanda y oferta laboral, así como las interconexiones entre la estructura productiva y el funcionamiento del mercado de trabajo. A su vez, las características que el mercado de trabajo adopta están influenciadas por varios factores: las actividades productivas que se desarrollan en la localidad, características de la población, del nivel de instrucción, las políticas públicas de apoyo al sector productivo y a la protección de poblaciones vulnerables, las alternativas de movilidad laboral y desplazamiento geográfico de las personas, entre las más relevantes. Todos estos elementos intervienen generando determinados incentivos en las decisiones de los trabajadores y empresarios.

En primer lugar, las actividades productivas de una región poseen múltiples canales a través de los cuales impactan sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo local. Por un lado, el tipo de productos, procesos y actores involucrados en las principales cadenas productivas tienen

efectos diferenciales sobre la distribución de los beneficios y las posibilidades de inclusión social en cada localidad.

Por otro lado, la capacidad de generar encadenamientos productivos y las posibilidades de agregado de valor de las cadenas están directamente vinculadas a las posibilidades de generar empleos de calidad con salarios elevados. Por ejemplo, las actividades primarias y en particular las agrícolas, pueden contar con potencial de generar significativos encadenamientos locales y con posibilidades de agregación de valor. Sin embargo, esto solo puede hacerse realidad si está acompañado de un marco regulatorio e institucional que incentive el desarrollo de encadenamientos locales y un entorno medioambiental adecuado.

Los responsables de la producción de bienes, son las empresas que desarrollan esa actividad. Éstos son quienes deciden cómo producir sus bienes, lo que depende de lo que los consumidores desean adquirir en el mercado de bienes y servicios. Así, en épocas de bonanza económica, en que el consumo de las personas aumenta, los productores de esos bienes deben incrementar su producción para aprovechar el contexto y realizar las ventas. Este aumento de la producción hace que las empresas necesiten más trabajadores que puedan producir los niveles adecuados. Esto es lo que constituye la demanda de trabajo: la necesidad de las firmas de cubrir puestos de trabajo para poder desarrollar su actividad productiva, en sintonía con el movimiento del mercado de bienes. Por ello es que la demanda laboral constituye una demanda derivada.

El nivel de esa demanda está dado por la decisión de las empresas que estarán dispuestas a contratar trabajadores siempre que los ingresos que generen por su labor sean mayores que el salario que les tiene que pagar. Por lo tanto, si el salario es muy alto, sólo se contratará a unos pocos, mientras que de ser bajos, se contratará a más trabajadores aunque estos produzcan menos cantidad de bienes en el mismo tiempo.

Pero el nivel de contratación de mano de obra también se ve afectado por las decisiones de utilización de los otros recursos de producción, como es el capital físico, representado por la maquinaria y equipamiento. Por lo general el capital físico es complemento de los trabajadores especializados, puesto que se requiere de ciertas habilidades adquiridas para el manejo de determinada maquinaria y para una mejor adaptación a los cambios tecnológicos. En contraste, el capital físico es sustituto de los trabajadores menos formados, que pueden ser reemplazados por aquél. El grado en que se dan estas situaciones o alguna de ellas, está estrictamente relacionado con la actividad productiva específica de que se trate, tal como se mencionó al hablar de la estructura productiva y su vinculación con el mercado de trabajo.

Asimismo, el sector público también ejerce un rol que tiene implicancias sobre la demanda laboral. Por ejemplo, cuando el Estado impone un salario mínimo, el nivel en que este se encuentre tendrá distintos efectos. Si se establece por encima del nivel de salario del equilibrio de mercado, (porque busca mejorar la condición de vida y económicas de la población más vulnerable), la consecuencia inmediata es la generación de desempleo porque por un lado muchos trabajadores son desplazados, y por el otro se genera la entrada de nuevos aspirantes que esperan obtener empleos con salarios más altos que sobrepasan su salario mínimo por el cual estarían dispuestos a ingresar al mercado laboral.

El tamaño de la población tiene un impacto directo sobre las posibilidades de desarrollo de las cadenas de valor y sus posibles efectos sobre el mercado laboral. Esto se da en dos sentidos. Uno, la población como grupo de consumidores que dinamizan la demanda de bienes y con ello, la necesidad de producirlos e incorporar trabajadores a la actividad. El otro, como el universo en el cual se encuentran los trabajadores capaces de producir los bienes. En relación a este último

aspecto, características de la población como la conformación etaria, de género, el nivel de instrucción, entre otros, son relevantes puesto que conforma las características de la oferta laboral.

Por oferta laboral nos referimos a los individuos que representan la fuerza de trabajo. La oferta laboral en cualquier lugar está conformada por aquellas personas que están en edad de trabajar y, además, poseen un empleo o están buscando activamente uno. En términos estadísticos, se considera que quienes cumplen con esta caracterización se ubican en la franja etaria que va de los 15 a 64 años. Esto es lo que se denomina PEA. La misma está dada por la suma de las decisiones individuales de los trabajadores sobre si desean ser parte o no del mercado laboral, y esta elección individual suele estar afectada por varios factores.

Uno de los factores que inciden en la decisión individual de formar parte del mercado de trabajo, es el nivel de salario que se pague por el puesto de trabajo. Pero ello también dependerá de si el individuo posee otros ingresos no laborables (por ejemplo, rentas por algún activo, como un alquiler de propiedades, acciones, etc.). Estos elementos contribuyen a la formación de un nivel de referencia denominado "salario de reserva" que es el salario mínimo debajo del cual la persona no está dispuesta a aceptar una posición determinada.

Otro factor es el nivel de formación profesional alcanzado por el individuo. En niveles de educación altos, los salarios de reserva suelen ser mayores, debido a que dada la formación, la persona está capacitada para realizar tareas más especializadas, que a su vez pueden implicar mayores niveles de responsabilidad. En cambio, en segmentos donde la calificación es menor, el salario mínimo requerido también será inferior, al igual que sus responsabilidades. No obstante, este punto presenta muchas aristas, dado que muchos empleos que no precisan de trabajadores universitarios, por ejemplo, requieren de algún tipo de especialización, como pueden ser algunas tareas operarias, o bien la presencia de niveles de riesgo en las actividades desarrolladas. Estos hechos, suelen elevar los salarios ofrecidos.

Un elemento adicional lo constituye el rol del sector público que tanto como empleador o como benefactor, dependiendo de su tamaño, influye en el mercado laboral. Como empleador, el Estado busca trabajadores adecuados a las posiciones que deba cumplir, para lo cual ofrece un salario. En este sentido, el salario ofrecido por el sector público es uno más que compite por el salario ofrecido por el sector privado para puestos similares. Por el otro lado, como benefactor, si el Estado cuenta con programas de protección social que tengan retribución monetaria, estos programas pueden afectar las decisiones de la gente con posibilidad de acceder a ellos si alternativamente en el mercado laboral no obtienen mejores ingresos.

Por último se mencionan a continuación algunas consideraciones generales sobre el mercado de trabajo y su funcionamiento.

En primer lugar, cabe señalar que las distintas realidades personales y preferencias entre las personas, hace que sea posible encontrar trabajadores dispuestos a aceptar los distintos tipos de empleo. En efecto existen individuos dispuestos a ocupar posiciones más riesgosas o más específicas, o que requieran mayores niveles de responsabilidad a cambio de salarios más altos; o bien, por el contrario, condiciones más amigables, o menos exigente, como contraprestación de menores niveles remunerativos.

Segundo, el mercado laboral de una localidad como la estudiada en este documento, no constituye en sí mismo mercados únicos e independientes del resto de las ciudades, provincias, la nación o la economía global misma. Desde luego que posee características propias, estrechamente vinculadas a la dimensión de su población, a su estructura productiva y a las formas que adoptan que todos los factores mencionados en este apartado, entre otros. Pero lo que se quiere destacar

aquí, es que el mercado local también se ve influenciado por factores que lo exceden, tales como los vaivenes de la economía nacional y, a través de ella, de la economía global; así como, la incorporación de expectativas sobre otros mercados fuera del local en las decisiones de los trabajadores y empresarios, que inciden en decisiones de movilidad geográfica, por ejemplo. Si bien éstas últimas no son alternativas perfectamente sustituibles, dependiendo de las características del contexto pueden ejercer un impacto importante localmente.

Finalmente, es preciso aclarar que estas afirmaciones constituyen una estilización, y no se cumplen independientemente una de otra. Por el contrario, debe abordarse la multiplicidad de determinantes, como los que se mencionan en este apartado, para analizar estos efectos.

1.2. Metodología implementada y datos utilizados

A partir del marco analítico desarrollado en la sección anterior, analizaremos indicadores de demanda y oferta laboral en Piedritas. Teniendo en cuenta la información disponible, se llevó a cabo el procedimiento que se describe en este apartado, combinando el análisis cuantitativo y cualitativo.

En primer lugar, se realizó una caracterización de la estructura productiva de la localidad analizada. Según la disponibilidad de datos, se analizó la importancia relativa y la evolución reciente de los principales sectores económicos. Para esto se utilizaron estadísticas sobre el nivel de producción agropecuaria obtenidas de la Estación Experimental del INTA en General Villegas y del sitio web del partido de General Villegas.

En segundo lugar, el análisis de la oferta laboral se hizo a partir de datos demográficos. Se agregó a la población por grandes grupos de edad para caracterizar a la PEA, que refiere a las personas de entre 14 y 65 años de edad que se encuentran trabajando o que sin hacerlo buscan trabajo activamente. Para ello, se utilizó la información del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2001 realizado y publicado por el INDEC. Además, se contó con datos del Censo 2010 aún no publicados que fueron provistos por la Jefatura Distrital del Partido de General Villegas.

Por otro lado, el análisis sobre la oferta educativa, la formación alcanzada y su vinculación con las actividades económicas de la zona, se realizó a partir de encuestas provistas por Centro de Enseñanza Abierta Municipal (CEAM) ubicado en General Villegas, ciudad cabecera del Partido y centro de formación más cercano a ese pueblo. Esta valiosa información permitió establecer la relación entre las carreras cursadas por ex alumnos y sus trabajos actuales según el sector de la economía, y el nivel de formación alcanzado.

En lo que respecta al análisis de la demanda laboral, se utilizaron datos provistos por la Secretaría de Producción de General Villegas, incluyendo la cantidad de locales comerciales habilitados y la cantidad de empleados que cada uno de estos posee. Esto buscó identificar a los principales empleadores del lugar, y consecuentemente, el tipo de calificación educativa que demandan los empleadores, de acuerdo al rubro en el cual se encuentran registrados.

Complementariamente, se identificó a los principales referentes de los sectores productivo (agropecuario, comercial, y establecimientos relevantes), educativo y estatal, a quienes se les realizó una encuesta acerca del mercado laboral, las características de la demanda y la oferta, y las oportunidades y dificultades existentes. En el **Anexo 1** se incluye el listado de personas que han colaborado en ello.

Por último, se analizan las características del mercado laboral global, a partir de la relación entre las características observadas en la oferta y demanda, para así poder concluir las condiciones de empleabilidad e inserción laboral en Piedritas.

2. Características de las condiciones de empleo en Piedritas

Piedritas, con una población de 2.752 habitantes, es una de las diez ciudades que conforman el partido de General Villegas, ubicado en el noroeste de la provincia de Buenos Aires. La usual caracterización del partido entre su zona norte y sur, coloca a Piedritas en el centro-sur.

La cabecera administrativa y económica del partido es la ciudad de General Villegas, ubicada a sólo 30 kilómetros de Piedritas, donde se encuentra el gobierno municipal y se desarrollan las principales actividades económicas y educativas, que determinan, en gran parte, a la actividad del distrito.

2.1. Estructura productiva y tendencias recientes

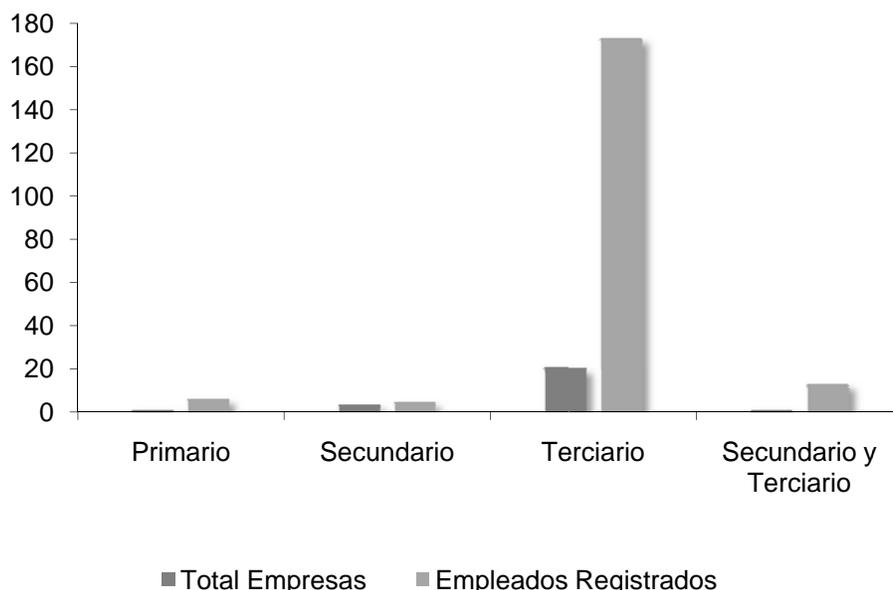
La pequeña localidad de Piedritas es parte de un grupo de ciudades interrelacionadas que desarrollan actividades similares, es por ello que en esta sección se analiza la estructura productiva del conjunto de estas localidades.

La actividad económica de las ciudades de General Villegas se sustenta esencialmente en la actividad agropecuaria, sus derivados industriales, los servicios y comercios. La actividad agrícola ocupa un lugar primordial con los cultivos de soja, maíz (cosecha gruesa) y trigo (cosecha fina). En menores niveles, pero importante también, posee actividad ganadera basada en el engorde de hacienda. A su vez, la zona es considerada una importante cuenca lechera, aunque, ciertas limitaciones energéticas recientemente, no permiten la explotación plena de esta actividad.

Algunos datos permiten capturar la relevancia y las principales tendencias de la economía local. De acuerdo a su evolución reciente, la actividad agropecuaria experimentó un punto de quiebre en 2003 al volcarse hacia actividades esencialmente agrícolas (INTA, General Villegas), en detrimento de una disminución continua de la actividad ganadera. La zona centro-sur del partido, donde se encuentra Piedritas, ha sido tradicionalmente de cría e invernada de ganado, pero recientemente se ha observado una gran disminución de esta actividad. El uso económico del territorio fue cediendo espacio a la agricultura que actualmente ocupa la mayor parte de las tierras productivas. Asimismo, según encuestas realizadas en la zona, el 65% de los empresarios consultados cree que la cría no aumentará, un 52% estima que tampoco lo hará la invernada, y el 25% de los consultados cree que esta actividad va a disminuir, implicando esto a priori, un margen aún mayor para la actividad puramente agrícola.

Específicamente, en la localidad de Piedritas se destaca la provisión de servicios comerciales. En relación a la población de la localidad, esta actividad presenta indicadores elevados: 154 locales comerciales habilitados según datos de agosto 2011. Los principales rubros son comercios, despensas, carnicerías, cantinas y estaciones de servicios, entre otros. En cuanto a los sectores primario y secundario, si bien están representados por contados emprendimientos, éstos son relativamente importantes en la captación de recursos humanos, teniendo en cuenta el total de empleados registrados. El siguiente **Gráfico 3** muestra la distribución de establecimientos por sector de la economía.

Gráfico 3. Cantidad de emprendimientos registrados por rubros y por sector productivo. Piedritas, 2011



Fuente: CIPPEC, sobre la base de Secretaría de Producción del Partido de General Villegas (2011).

Nota: El emprendimiento secundario y terciario, refiere a la Cooperativa de Provisión de Electricidad, Agua, Luz, Teléfono y Servicios Varios de Piedritas, que es tanto productor como proveedor de los mismos.

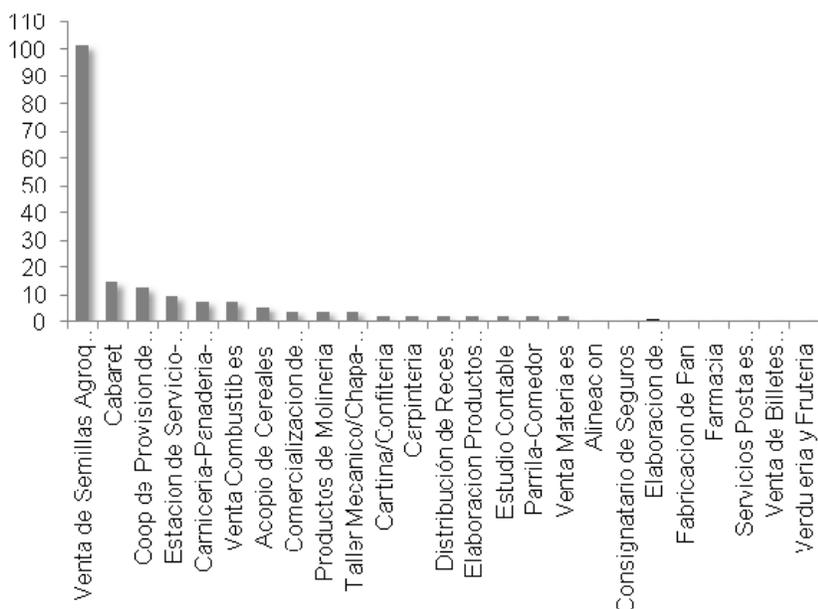
2.2. Análisis de la demanda laboral

Los 154 establecimientos comerciales habilitados en Piedritas generan un total de 196 empleos en relación de dependencia. Esto indica que, en promedio, cada local emplea 1,2 personas. No obstante, no todos los establecimientos generan la misma cantidad ni calidad de empleo. Una primera observación es que la mayoría de estos establecimientos no cuenta con trabajadores en relación de dependencia, y que los 196 empleados registrados se concentran en tal solo 25 establecimientos. Estas cifras sugieren la existencia de empleo no registrado, o informal, una característica usual de la actividad comercial.

Principales empleadores por rubro

Al analizar la composición de empleo por rubro, surge que el sector terciario es el que contiene la mayor cantidad de empleos registrados, explicando el 88% de los trabajadores registrados en relación de dependencia de la ciudad de Piedritas. Sus 20 establecimientos dan lugar a 172 empleados. El segundo lugar, el sector primario, representado por un solo establecimiento habilitado de acopio de cereales, da cuenta del 3% de empleos registrados. Por último, el sector secundario, esencialmente representado por la elaboración de alimentos, emplea al 2% de los trabajadores registrados en relación de dependencia. El **Gráfico 4** muestra esta composición con mayor nivel de detalle.

Gráfico 4. Cantidad de empleados registrados por tipo de establecimiento. Piedritas, 2011



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos de la Secretaría de Producción del Partido de General Villegas (2011).

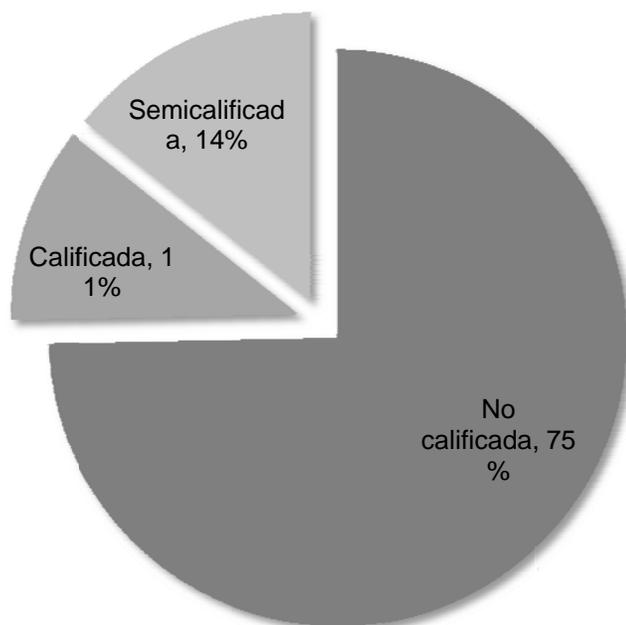
Tal como señala el **Gráfico 4**, el mayor empleador de Piedritas es un establecimiento de venta de semillas, agroquímicos y fertilizantes, que cuenta con 102 empleados; más de la mitad del total de trabajadores registrados de la ciudad. Luego se destacan las estaciones de servicio y gomerías, que registran un total de 18 empleados. El tercer empleador de la ciudad es la Cooperativa de Producción y Provisión de Electricidad, Agua, Luz, Teléfono y Servicios Varios de Piedritas, que cuenta con 13 empleados registrados a su cargo. El resto de los empleadores son locales comerciales como carnicerías, panaderías y despensas, así como también del rubro de acopio de cereales.

Calificación del empleo

Dadas las características ya analizadas de la estructura productiva, es posible analizar el tipo de empleo requerido por los establecimientos de acuerdo al nivel de calificación del trabajador para realizar las tareas asignadas.

Tal como se observa en el **Gráfico 5**, el 75% de los establecimientos de Piedritas no requiere calificación formal de sus trabajadores, solo un 11% sí lo hace, y el 14% restante precisa algún tipo de formación semicalificada.

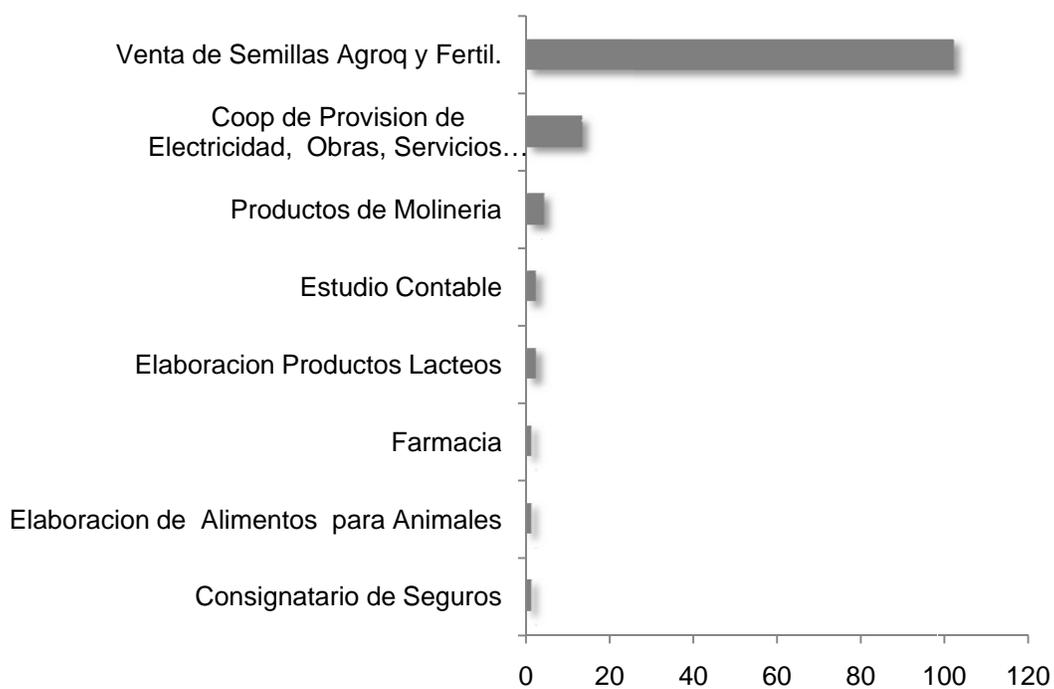
Gráfico 5. Tipo de calificación educativa requerida por comercio registrado (en porcentaje). Piedritas, 2011



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos de la Secretaría de Producción del Partido de General Villegas (2011).

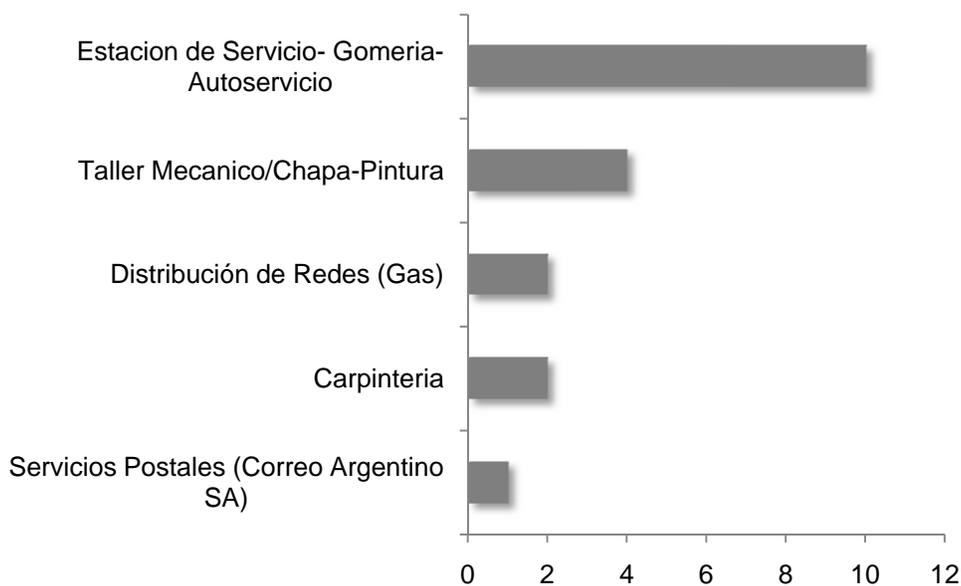
Las actividades presentes en Piedritas que requieren mayores niveles de educación son aquellas relacionadas a la comercialización de agroquímicos, la elaboración de lácteos y alimentos balanceados y la prestación de servicios profesionales dependientes e independientes (Ver **Gráfico 6**). En lo referido a la calificación semi-formal, ésta representa a aquellas personas que si bien no han finalizado sus estudios secundarios, poseen algún tipo de formación por la actividad que se encuentran desempeñando. Los rubros donde emplea este tipo de trabajadores son los relacionados a la prestación de servicios como carpintería, taller mecánico de chapa o pintura, los servicios postales y los rubros de gomería y estaciones de servicio. En cambio para los niveles de educación más bajos, por lo general se identifican con el sector terciario, y dentro de éste, con la provisión de servicios focalizados al consumo final. (Ver **Gráfico 7** y **Gráfico 8** para más detalle).

Gráfico 6. Rubros con empleados que requieren calificación formal. Piedritas, 2011



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos de la Secretaría de Producción del Partido de General Villegas (2011).

Gráfico 7. Rubros con empleados que requieren calificación semiformal. Piedritas, 2011



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos de la Secretaría de Producción del Partido de General Villegas (2011).

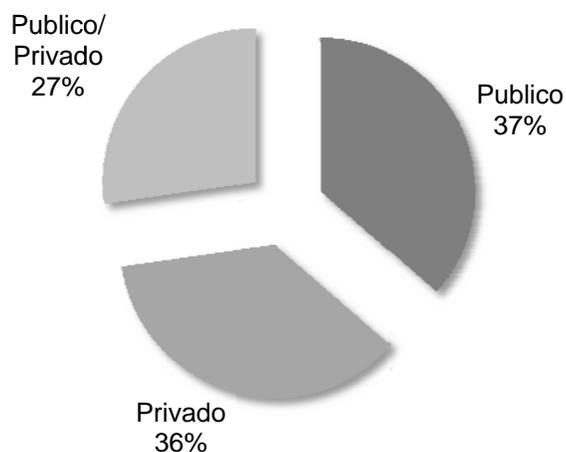
Gráfico 8. Rubros con empleados que no requieren calificación formal. Piedritas, 2011



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos de la Secretaría de Producción del Partido de General Villegas (2011).

Una encuesta realizada a graduados del CEAM permite conocer con mayor detalle aquellos sectores que se nutren de empleo calificado o semi-calificado, según la clasificación de los graduados de esta institución. De ello surge que el sector público es un tomador de empleo con algún tipo de calificación al menos tan importante como el sector privado (Ver **Gráfico 9**).

Gráfico 9. Demanda de empleo calificado y semi-calificado del sector público y privado (en porcentaje). General Villegas, 2006- 2011

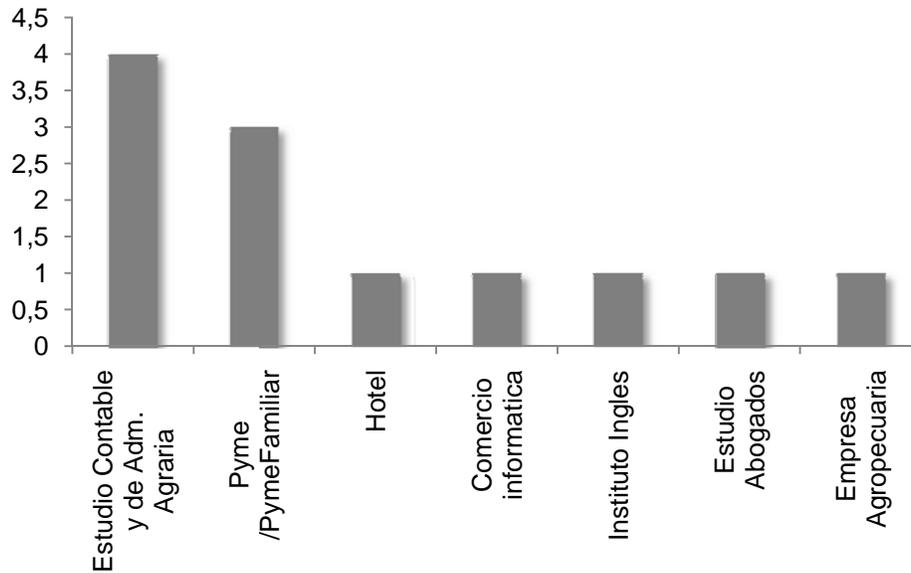


Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Centro de Educación Abierta Municipal (CEAM, Datos 2006-2011).

Nota: La categoría Público/ Privado contiene al empleo docente puesto que no se conoce cada caso individual y pueden corresponder tanto a la esfera pública como privada.

Dentro de las instituciones privadas, la demanda proviene principalmente de estudios contables y de administración agraria, así como de PYMES agropecuarias que en algunos casos son de corte familiar, tal como se observa en el **Gráfico 10**.

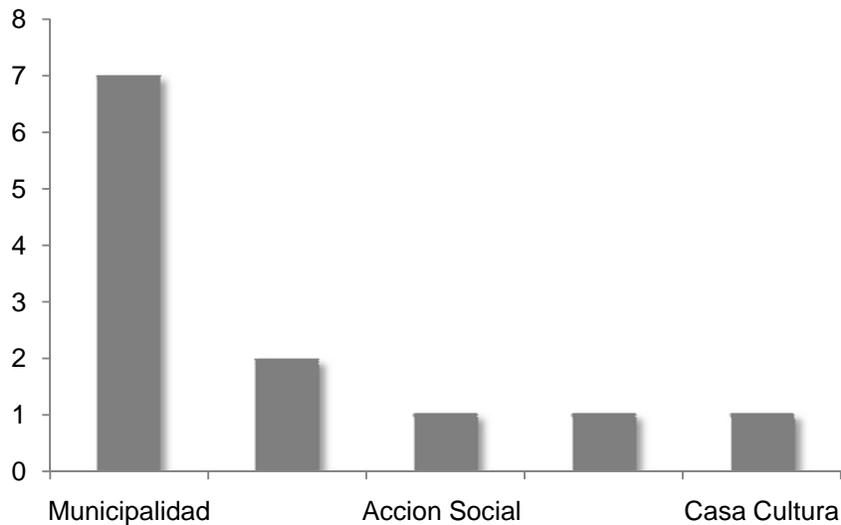
Gráfico 10. Empleadores de empleo calificado y semi-calificado del sector privado. Datos CEAM. General Villegas, 2006- 2011



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Centro de Educación Abierta Municipal (CEAM 2006- 2011).

Entre los empleadores del sector público, el más importante es la municipalidad de General Villegas, y, en menor medida, el Poder Judicial y el Juzgado de Paz, como señala el **Gráfico 11**.

Gráfico 11. Empleadores de empleo calificado y semi-calificado del sector público. Datos CEAM. General Villegas, 2006- 2011



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Centro de Educación Abierta Municipal (CEAM, 2006-2011).

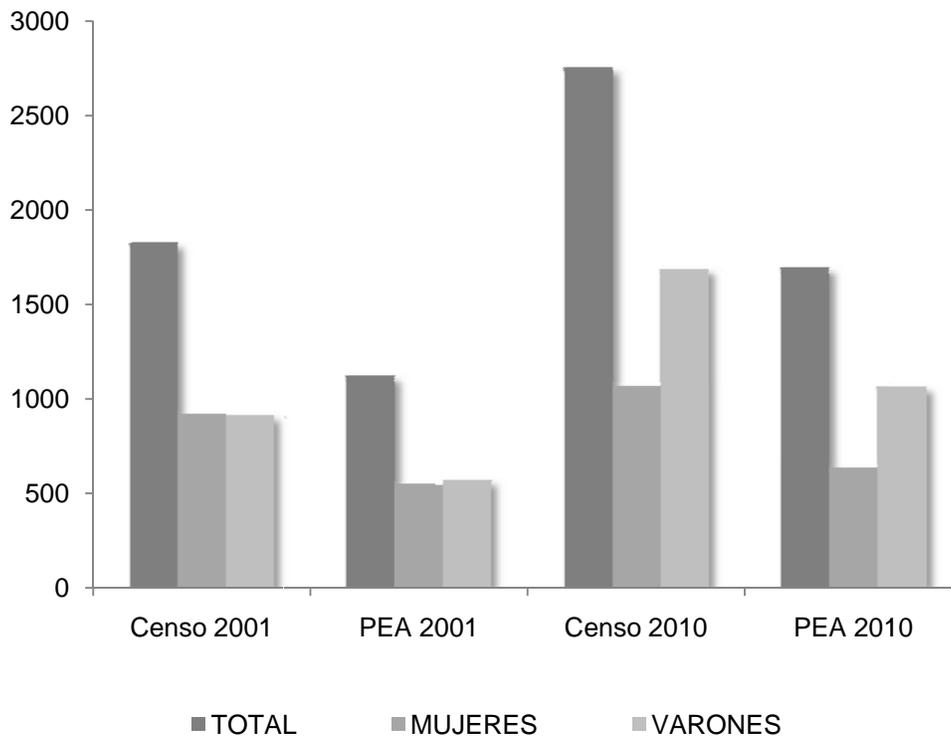
2.3. Estructura de la oferta laboral

La población de Piedritas está integrada por 2.752 habitantes, y posee una composición fuertemente desbalanceada hacia el género masculino. Según datos del último Censo Nacional, 1.066 mujeres (39%) y 1.686 hombres (61%) residen en dicha localidad, lo que genera un índice de masculinidad del 1,54.

La porción de la PEA se calcula en un 62% del total. Es decir que 1.696 habitantes se encuentran en edad de trabajar (tienen entre 15 y 64 años) y, o bien posee una ocupación o bien están buscándola activamente. De ellos, el 63% son hombres (1.063 ciudadanos) y el 37% mujeres (633 ciudadanas). Sin embargo, esta foto no refleja los cambios demográficos que la ciudad experimentó en la última década.

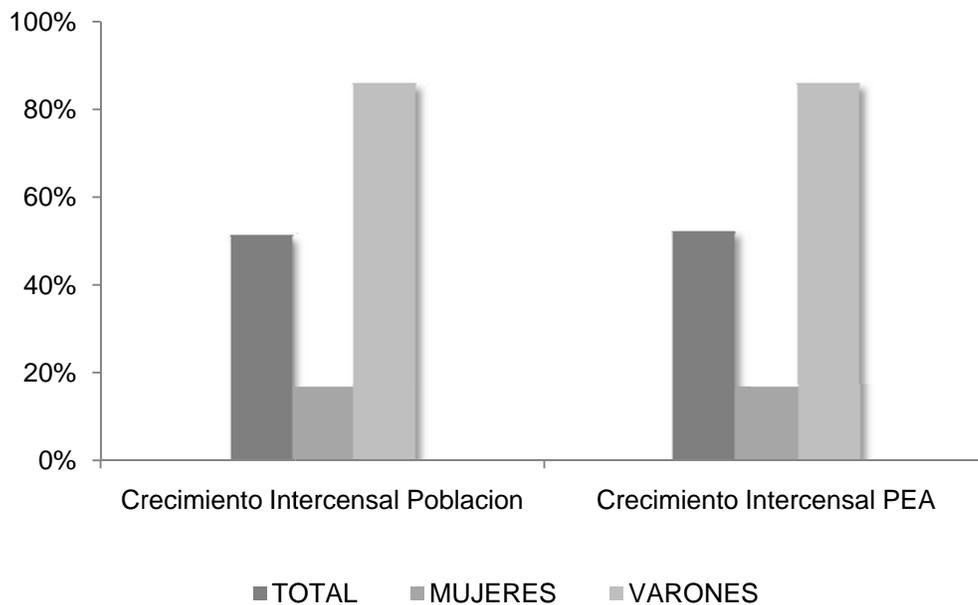
Según los datos censales de 2001, hace diez años Piedritas contaba con una estructura de población más equilibrada, tal como sugiere el índice de masculinidad del 0,99 de 2001. Repartidos en partes prácticamente iguales, de los 1.822 habitantes, 907 eran hombre y 915 mujeres. Ello se reflejaba en la PEA de 2001 que, conformada por 1.115 habitantes, el 51% eran hombres y 49% mujeres. Estas tendencias pueden observarse en los **Gráfico 12** y **Gráfico 13** que se presentan a continuación.

Gráfico 12. Población total y económicamente activa por sexo, años 2001 y 2010. Piedritas



Fuente: Censo 2001 INDEC, y Censo 2010 Secretaría Jefatura Distrital del Partido de Villegas.

Gráfico 13. Crecimiento intercensal de la población total y PEA por sexo (en porcentaje). Piedritas



Fuente: Censo 2001 INDEC, y Censo 2010 Secretaría Jefatura Distrital del Partido de Villegas.

El fuerte incremento de la población masculina entre 2001 y 2010 (ubicada en orden del 86%) muy por encima del crecimiento de la población femenina (ubicada en 17%), es lo que explica el fuerte desbalance de género que se observa en la PEA actual de Piedritas. Asimismo, es lo que ha traccionado el crecimiento poblacional del 51% de la década.

Oferta educativa

Piedritas cuenta con cuatro escuelas de nivel primario, donde se destaca la existencia de un establecimiento rural y otro destinado al público adulto. Estos últimos cuentan con 16 y 15 matrículas respectivamente, mientras que el nivel primario en total alcanza las 310 matrículas escolares.

En cuanto al nivel secundario, la ciudad cuenta con un colegio en la zona urbana que, a su vez, funciona como bachillerato para adultos. Actualmente cuenta con una matrícula de 293 estudiantes. En cambio, no existe en Piedritas instituciones de nivel educativo superior, ya sean universitarios o terciarios.

A diferencia de lo que ocurre en los niveles iniciales de la educación formal, para los cuales existen instituciones que pueden absorber la totalidad de niños y adultos en formación, en el caso de las personas que deciden continuar sus estudios de formación profesional, deben hacerlo en otras localidades. La ciudad de General Villegas, cabecera del partido, es un usual destino para quienes continúan su educación terciaria o universitaria, así como La Plata, Buenos Aires, Rosario o Río Cuarto.

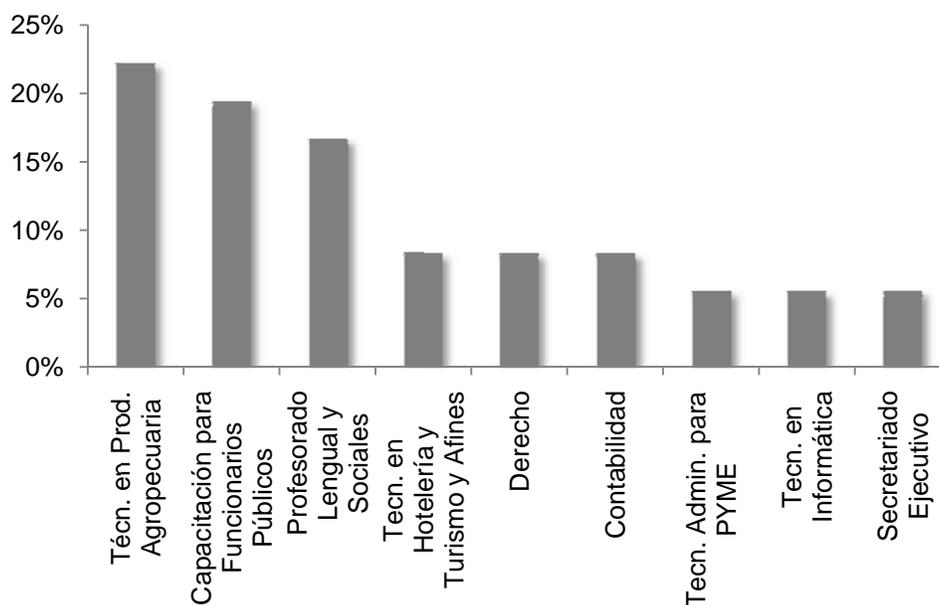
Nos detendremos en la oferta que presenta General Villegas, dado que es la más próxima para la población de Piedritas. Allí existen tres institutos terciarios y de educación universitaria a distancia, que ofrecen en conjunto 6 especializaciones, más otros cursos de formación:

1. El Instituto María Inmaculada ofrece un profesorado en nivel inicial y primario. Es de carácter privado y se orienta hacia la instrucción docente.

2. El Instituto de Formación Técnica Superior, de gestión estatal, ofrecía hasta este año carreras terciarias de enseñanza técnica, como ser la Tecnicatura Superior en Administración Agropecuaria y la Tecnicatura en Trabajo Social. La primera de ellas es fundamental para la zona, debido a la gran importancia que reviste la actividad agropecuaria en el partido. A partir del año lectivo 2012, se comenzarán además, a dictar tres carreras terciarias adicionales: Profesorado de Educación Terciaria en Economía, Profesorado de Educación Especial con orientación en Discapacidad Intelectual, y Profesorado de Lengua y Literatura. Se prevé que las mismas generen un impacto positivo a nivel local al formar docentes en materias de nivel secundario que se reflejaría en una mejor calidad de la educación secundaria de la zona.
3. El CEAM es el más completo, en cuanto brinda mayores posibilidades a aquellas personas que no desean o no tienen la posibilidad económica de migrar a otras ciudades, pero desean continuar su formación y cuentan con el nivel de educación secundario completo. A través de una serie de convenios signados con diferentes universidades del país ofrece tanto carreras universitarias, como cursos de especialización, de cursada a distancia y presencial. Se distinguen convenios con la Universidad de Belgrano, Universidad Católica de Salta, Instituto Superior de Informática Virasoro, Universidad Tres de Febrero, Universidad de Mar del Plata y Universidad CAECE. Las posibilidades que ofrecen estos convenios son amplias (ver en **Anexo 3** el listado de carreras por institución) y brindan al partido de General Villegas, de una gama educativa relevante.

Según datos provistos por el CEAM la composición de graduados según las especializaciones, es la que se expone en el **Gráfico 14**.

Gráfico 14. Proporción de carreras, tecnicaturas y especializaciones elegidas (en porcentaje). Datos CEAM. General Villegas, 2006- 2011



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Centro de Educación Abierta Municipal (CEAM, 2006- 2011).

Entre estas áreas en las que General Villegas contribuye a la oferta de empleo calificado y semicalificado, se destaca: 22% de graduados de la Tecnicatura en Producción Agropecuaria; 19%

de graduados formados para la función pública, y un 17% de graduados del Profesorado de Ciencias Sociales. Esta composición de especialidades tiene sentido en el contexto de la realidad local: primero, porque la actividad agropecuaria es el eje productivo de la zona y, segundo, porque siendo la ciudad de General Villegas la cabecera administrativa del partido, la actividad estatal cumple un rol de empleador importante.

Finalmente, General Villegas cuenta con una institución de formación en oficios: la Escuela de Formación Profesional que ofrece capacitación para: gasista, carpintería, modista, soldadura, y tornero mecánico. Para estos casos no es requisito contar con secundario completo, pero sí con primario. Los cursos poseen una duración promedio de un año.

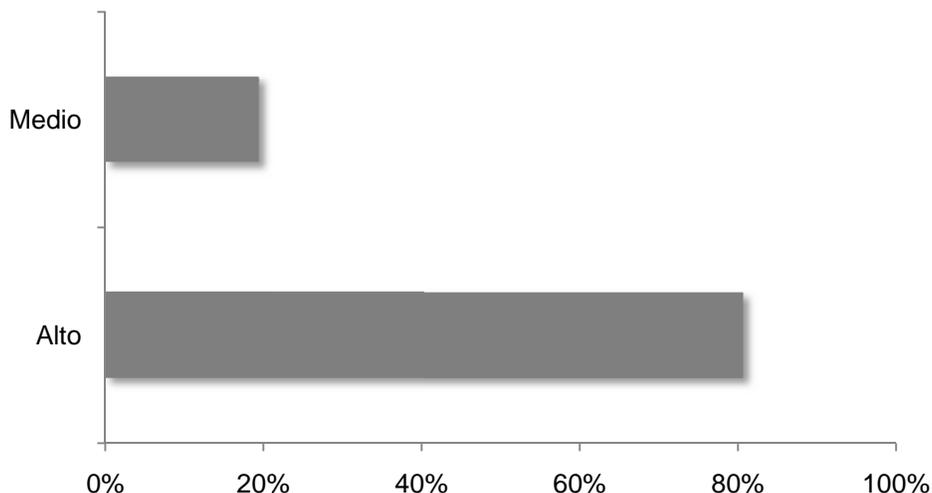
Nivel de calificación de la oferta de trabajo

A partir de los resultados de una encuesta a graduados provista por el CEAM, es posible conocer algunos datos de interés como el nivel de formación de los graduados y el grado de incumbencia del empleo al que accedieron tras concluir su formación y en relación con la formación que adquirieron.

Con respecto al primer indicador, el nivel de formación se califica como baja, si el nivel de instrucción es nulo o con un primario incompleto; media, si poseen nivel primario completo pero secundario incompleto o baja; y alto, si cuenta con al menos niveles secundarios finalizados.

Siguiendo esta clasificación, la encuesta del CEAM arroja que el 81% de los graduados de esa institución de formación posee un nivel de instrucción alto, mientras que el 19% restante es de nivel medio. La ausencia de casos de graduados con niveles bajos se debe a que el CEAM exige contar con primario completo para realizar estudios de formación en su establecimiento. El **Gráfico 15** muestra estos resultados.

Gráfico 15. Nivel de formación de los graduados del CEAM (en porcentaje). General Villegas

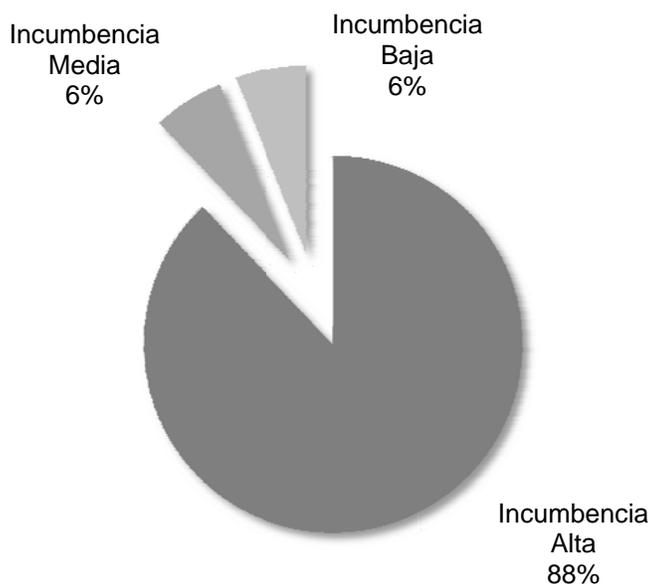


Fuente CIPPEC, sobre la base de datos del Centro de Educación Abierta Municipal (CEAM, 2006- 2011).

Con respecto al segundo indicador, la incumbencia del empleo accedido en relación a la formación alcanzada, constituye un dato interesante en tanto que, por un lado, permite reflejar el ajuste de expectativas de los estudiantes frente a las posibilidades reales del mercado laboral

existente y, por el otro, es un dato objetivo del ajuste entre oferta y demanda de mano de obra de acuerdo a los niveles de calificación. En este aspecto, los resultados de la encuesta del CEAM sugieren que la incumbencia es elevada: el 88% de los encuestados señaló estar trabajando en algo relacionado a sus estudios realizados; un 6% indicó que esta relación en su caso es media; y otro 6% calificó a esa relación como baja, tal como indica el **Gráfico 16**.

Gráfico 16. Incumbencia: relación entre formación y empleo (en porcentaje). CEAM, General Villegas, 2006- 2011



Fuente: CIPPEC, sobre la base de Centro de Educación Abierta Municipal (CAEM, 2006-2011).

Estos resultados indican que la oferta calificada, es decir, aquellas personas que deciden especializarse una vez finalizado sus estudios secundarios, encuentran recepción en el mercado laboral en la ciudad cabecera.

2.4. Características globales del mercado laboral

Al analizar la estructura productiva, surge que la principal característica que posee la zona es el empleo estacional para las actividades ganaderas y agrícolas. A esto se suma que el sector agrícola tiene alto grado de tecnificación, lo que da empleo a pocos trabajadores directos con cierta calificación. Por otro lado, dado que la producción agropecuaria de la zona concluye en la post venta directa, no existiendo procesos secundarios de transformación de materia prima que, de existir, darían lugar a la creación de más trabajo de distintos niveles de calificación.

Al mismo tiempo, si bien Piedritas es considerada como una importante cuenca lechera, en la actualidad enfrenta escasez de energía, lo que causa un nivel de producción muy por debajo del óptimo posible y, consecuentemente, un nivel de empleo menor al que debería generar.

En contraste, el hecho de que el principal empleador sea el sector comercial da cuenta de una masa laboral de escasa calificación y salarios relativamente bajos. Adicionalmente, la baja tasa de empleados registrados por comercio sumado a la existencia de muchos comercios que no reportan trabajadores en relación de dependencia, refuerza la noción de que se trata de una actividad

usualmente vinculada a prácticas de informalidad en las contrataciones laborales. Este fenómeno no sólo implica que son aun más los trabajadores de baja calificación los que predominan, sino que contribuye a que los salarios medios del sector sean inferiores.

Por otro lado, el efecto migratorio en la oferta laboral de esa zona es muy importante. La información relevada sugiere que aproximadamente el 50% de los adolescentes que terminan el colegio secundario deciden migrar hacia grandes centros urbanos, y en la mayoría de los casos, no vuelven a Piedritas.

La existencia de centros de formación especializada en General Villegas permite la generación de un mayor nivel de capital humano. Tal como se observó a partir de los datos del CEAM, las personas formadas en ese centro obtuvieron oportunidades en el mercado laboral relacionadas a su formación profesional; consecuentemente, la oferta calificada logra oportunidades de empleo para su nivel de formación. Es importante destacar que este tipo de empleo se da en condiciones de mayor formalidad, más especialización y valor de la mano de obra.

A su vez, esto exhibe algunas consecuencias en el mercado de trabajo. Por un lado, existe una mayor probabilidad de desplazamiento geográfico diario de los habitantes de Piedritas. Sobre todo de aquellos que poseen un nivel de calificación alto y se emplean en General Villegas por la mayor incumbencia y los mayores salarios que puede obtener allí. Por el otro, permanecen en Piedritas los agentes con menor calificación.

En síntesis, siguiendo el marco teórico de referencia, esta situación tiene algunas implicancias relevantes para el mercado laboral de Piedritas. En primer lugar, la baja exigencia de formación de los puestos de trabajo ofrecidos vinculados con tareas poco especializadas, da lugar a la generación de empleo de escaso valor y mal remunerado. En segundo lugar, la presencia de un mercado de trabajo informal característico de las principales actividades de la ciudad (comercios y actividad ganadera), también contribuye a la persistencia de empleos de baja calificación y bajos salarios. Por último, la ausencia de una oferta educativa superior local, provoca que los habitantes que deciden continuar su formación migren hacia otras ciudades sin volver en la mayoría de los casos, de modo que esta situación parece difícil de revertir. En definitiva, Piedritas posee una oferta de trabajo de poca calificación y escasa remuneración, mientras que la oferta de trabajo más calificada se desplaza a otras localidades.

Es preciso destacar que para analizar el mercado de trabajo de la localidad de Piedritas fue crucial tener en cuenta el rol de la ciudad de General Villegas, dada la cercanía de estos aglomerados y la importancia que tiene la ciudad principal del partido tanto en el aspecto administrativo estatal, como en el económico. Es por ello que debe tenerse presente que se trata de un mercado geográficamente integrado entre ambas ciudades.

Conclusiones

El documento aquí presentado, buscó sistematizar y analizar información relevante respecto del mercado laboral en las localidades de Piedritas y General Villegas, provincia de Buenos Aires. Para ello, se tuvieron en cuenta variables como: la oferta y demanda laboral local, los niveles de empleabilidad de los piedritenses y villeguenses, el tipo de formación y capacitación con los que cuentan, las ofertas educativas a las que pueden acceder, y la coordinación que existe entre los diferentes sectores (público, privado y de la sociedad civil).

En relación a las características del mercado laboral, en primer lugar, se pudo observar que la actividad comercial cumple un rol importante en la economía local, tanto por su dinamismo como por el número de puestos de trabajo que genera. La mayor cantidad de empleados registrados en el sector comercial se relaciona con un tipo de empleo de escasa calificación, que incluso suele vincularse con salarios menores. No obstante, este rubro engloba situaciones dispares, puesto que aquí también se consideran los servicios profesionales, de mayor calificación y niveles salariales, aunque éstos representan una proporción menor dentro de este conjunto.

En segundo lugar, también se detectó la prominencia de la actividad rural, agrícola-ganadera, caracterizada por ofrecer empleo estacional y, en una gran mayoría, informal. Este sector se ha visto tecnificado en los últimos tiempos, lo que generó una demanda, aunque pequeña, de trabajadores calificados. Por otra parte, el sector agrícola también se vio afectado por la modificación de la actividad rural predominante: mientras que tradicionalmente en ambas localidades primó la actividad ganadera, en los años recientes la producción agrícola ha sido la más elevada.

Esta transformación productiva tuvo impacto en las características del mercado laboral. La inclinación hacia la actividad agrícola moderna implicó pasar de una actividad intensiva en capital humano de menor calificación hacia una actividad más intensiva en capital físico y tecnológico y que requiere de trabajadores con mayores niveles de instrucción.

El impacto local de estas transformaciones, depende también del grado de respuesta de la oferta laboral, y ello implica transiciones graduales. En este sentido, la movilidad geográfica laboral de Piedritas se da, como consecuencia de que tanto la demanda de trabajo calificado como la oferta educativa se concentran en la ciudad de General Villegas, cabecera del distrito. Ello induce a migrar a los jóvenes de Piedritas que desean especializarse profesionalmente y a los profesionales que buscan mayores oportunidades de inserción laboral. A pesar de esta dificultad para retener a los trabajadores más calificados, los centros de formación ubicados en torno a la ciudad de General Villegas representan un factor de promoción de la capacitación y especialización entre las poblaciones del rededor, lo que potencialmente puede contribuir a elevar la calidad de la oferta laboral local, al menos en los segmentos de oficios.

En el contexto actual de Piedritas, la formación y la educación se tornan centrales para el desarrollo de la empleabilidad de los individuos, en tanto aquellos que acceden a más oportunidades de conocimiento serán quienes obtengan mayores éxitos en su desarrollo laboral, alcanzando mejores remuneraciones.

Otro de los aspectos importantes a destacar es el rol virtuoso de la actividad agrícola modernizada, que es capaz de generar encadenamientos y demandar empleo indirecto. Pero también se ha identificado el potencial de otras actividades que podrían tener similares o mayores efectos en las localidades relevadas. Por ejemplo, la producción de lácteos en Piedritas, antigua cuenca lechera, que actualmente transita algunas restricciones que no le permiten ser explotada en

el total de su potencial. Esta actividad, ofrece posibilidades de expansión y agregado de valor y en consecuencia más puestos de trabajo calificado y mejores niveles salariales.

Finalmente, se identificaron algunas problemáticas relacionadas al empleo y al mercado de trabajo. Entre ellas, se destacó la inexistencia de una oferta educativa universitaria que cubriera las necesidades de los ciudadanos, lo cual es importante ya que mayores niveles de instrucción resultan en empleados más capacitados para el desarrollo de sus tareas, a la vez que amplía sus posibilidades de acceder a puestos mejores rentados. En segundo lugar, se detectaron problemas motivacionales, sobre todo en la población joven, debido a que los jóvenes que ingresan al mercado laboral local no vislumbran oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y/o personal por medio del esfuerzo y el trabajo. En tercer lugar, el tipo de mercado de trabajo que se identificó, tanto en Piedritas como en General Villegas, limita las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de los ciudadanos, lo que acarrea problemas de movilidad laboral, migraciones o falta de incentivos. Por último, se observó la falta de espacios de encuentro y participación que nucleen a la población en torno a temáticas específicas y en donde los jóvenes puedan desarrollar capacidades que faciliten su ingreso y permanencia en los puestos de trabajo.

En base a la identificación de dichas problemáticas, se presentaron una serie de recomendaciones y líneas de acción generales, sobre aspectos que deberían ser tenidos en cuenta para contrarrestarlos. Dichas recomendaciones no buscaron ser exhaustivas, sino más bien, presentar opciones posibles de ser llevadas a cabo por la comunidad, para contrarrestarlas.

Se espera que este documento contribuya a generar acciones conjuntas entre los diferentes sectores sociales y que pueda redundar en un aporte a la comunidad.

Anexo 1. Entrevistas realizadas

Álvarez, Sergio. Centro de Formación Profesional. Entrevistado por Melina Nacke, General Villegas, 12 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Carta, Juan. Vicedirector de la Escuela de Educación Técnica N° 1. Entrevistado por Melina Nacke, General Villegas, 12 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Defilipi, Lucas. Diesel Lange SRL, sucursal General Villegas. Entrevistado por Melina Nacke, General Villegas, 12 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Inaebnit, María Luisa. Secretaria de la Jefatura Distrital del Partido de General Villegas. Entrevistada por Macarena García Solá. Entrevista telefónica y por e-mail.

Jaurena, Mario. Presidente de la Cámara de Comercio e Industria. Entrevistado por Melina Nacke, General Villegas, 13 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Larramendi, Adriana. Coordinadora General del Centro de Educación Abierta Municipal (CEAM). Entrevistada por Macarena García Solá. Entrevista telefónica y por e-mail.

Olindo Bitti, Ernesto. Ex director de la Escuela de Formación Técnica Profesional N° 401. Entrevistado por Macarena García Solá. Entrevista telefónica y por e-mail.

Orono, Oscar. Presidente de la Cámara de Transportistas. Entrevistado por Melina Nacke, General Villegas, 12 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Pincione, Carlos. Secretario de Producción de la Municipalidad de General Villegas. Entrevistado por Macarena García Solá. Entrevista telefónica y por e-mail.

Pincione, Eduardo. Secretario de Promoción y Medio Ambiente de la Municipalidad de General Villegas. Entrevistado por Melina Nacke, General Villegas, 13 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Anexo 2. Formularios para entrevistas

Entrevista sobre demanda laboral

Empresa/institución:

Entrevistado/a:

Cargo:

Teléfono:

E-mail:

PERFIL ECONÓMICO PRODUCTIVO DEL MUNICIPIO Y EMPLEO

¿Cuáles son las principales actividades económicas del municipio? *Preguntar si esto fue siempre así, si está sujeta a cambios en la región, tendencias de mayor demanda internacional de los productos locales y mejores precios, etc.*

- Agricultura
- Ganadería
- Terciario: Industria y Comercio(metalúrgica)
- Turismo
- Sector Público
- Otro:

¿Cuáles son los principales productos? ¿Cómo es su cadena productiva? *Destacar actores que intervienen en su producción/transformación/distribución; actividades, unidades económicas, empresas y procesos y relaciones que los unen; destino de los productos: mercado local, regional o internacional. Enumerar en orden ascendente según importancia.*

- Implementos y maquinarias agrícolas
 - Oleaginosas (Soja)
 - Cereales (Maíz, Trigo, Cebada)
 - Horticultura
 - Bovinos: Cría, Tambo
 - Equinos
 - Otros
-
-
-

¿Qué sectores de la economía local emplean mayor cantidad de trabajadores (cantidad)? *Preguntar si es empleo estable y fijo, o temporario. Si es temporario, a qué se debe.*

- Agricultura
- Ganadería
- Industria
- Turismo
- Sector Público
- Otro:

Tipo de empleo:

- Estable

- Temporario: ¿Por qué?

¿Qué tipo de formación (calificación) debe tener el trabajador tipo de cada uno de los sectores? *Ver si hay relaciones del estilo: los que más emplean, requieren poca/mucha calificación.*

- Primaria Completa
 Secundaria Completa
 Estudio Terciario Completo: ¿Cuál? _____
 Estudio Universitario: ¿Cuál? _____

¿Qué habilidades resultan fundamentales para desempeñar las diferentes tareas de su sector? *Tener en cuenta aptitudes no sólo técnicas y de conocimiento específico, sino otras personales.*

- Idioma: ¿Cuál? _____
 Conocimiento Informático: ¿Cuál? _____
 Conocimiento Artesanal: ¿Cuál? _____

¿Cuán complicado resulta para las empresas encontrar empleados con los perfiles requeridos? ¿Por qué?

- Muy fácil
 Fácil
 Regular
 Complicado
 Muy Complicado

¿Coinciden los sectores que mayor número de trabajadores emplean con los sectores más pujantes de la economía local? *Adecuación de las políticas de empleo, empleabilidad y producción a las oportunidades del territorio.*

- Sí
 No

¿Qué sectores de la economía local están hoy en la búsqueda de incorporación de personal? ¿Qué tipo de calificación requieren esos trabajos? ¿Esa demanda de mano de obra es continua/estacional? Si es estacional, ¿a qué responde?

- Agricultura
 Ganadería
 Terciario
 Turismo
 Sector Público
 Otro:

Calificación

Tipo de demanda

- Continua
 Estacional: ¿A qué responde? _____

¿La oferta educativa local/regional coincide con el tipo de formación que requieren los sectores locales de la economía que mayor número de trabajadores emplean?

- Si
- No

¿En qué proporción se da la relación empleados locales/empleados que se trasladan de otros lugares para trabajar en los diferentes sectores de la economía? ¿Por qué?

¿Las empresas privilegian a la población local a la hora de contratar un empleado y trabajo?

- Si
- No

EMPRESAS

¿Qué tipo de actividad realiza su empresa?

¿Cuántos empleados tiene? *Fijos, estacionales, temporarios, full/part time, horas extras, rotación, etc.*

¿Trabaja en forma coordinada con otras empresas locales? (proveedores, comercios, distribución, etc.). ¿Cuáles?

- No
- Si: _____

¿Qué tipo de calificación requiere cada tipo de trabajador que usted emplea? ¿Dónde se forman?

¿Incorporará empleados durante el 2011?

- Si
- No

¿En qué porcentaje tiene planeado aumentar la dotación de su empresa?

- Entre el 5-10%
- Entre el 10-35%
- Entre el 35-50%
- Más del 50%%.

¿Qué tipo de empleados (pasantes, personal efectivo full/part time, relación de dependencia o no, etc.) incorporará? ¿En qué área de su empresa tiene prevista mayor incorporación de personal (administración, sistemas, asuntos públicos y comunicación, legales, personal técnico-operativo, otros)?

Tipo de empleados:

- Pasantes
- Personal efectivo full time
- Personal efectivo part time
- Relación de dependencia
- Otros: _____

Área:

- Administración
- Sistemas

- Asuntos públicos
- Comunicación
- Legales
- Personal técnico-operativo
- Otros: _____

¿Cuál es el origen de la incorporación de personal? ¿A qué se debe?

- Demanda Interna
- Demanda Externa
- Mejora General de la Economía

¿Varió el sueldo de los empleados en 2011? Especificar porcentaje aproximado.

- Aumentó
- Descendió
- Se mantuvo

¿Cambiará el sueldo de los empleados durante el próximo semestre?

- Si: ¿aumenta o cae?
- No

¿Cuál es la razón del incremento?

- Desempeño
- Promoción
- Inflación
- Competencia
- Retención
- Otra: _____

¿Tiene su empresa una oficina de recursos humanos encargada de realizar las búsquedas laborales?

- Si
- No

¿Cómo se realizan las búsquedas? (*formas de la convocatoria: pública o no; utilización de qué medios para hacerla pública; recomendaciones de contactos; utilización de las universidades como nexos o contratación de consultoras*).

- Convocatoria Pública
- Convocatoria Privada
- Recomendaciones de Contactos
- Utilización de redes universitarias
- Contratación de consultoras
- Otra forma: _____

¿La oferta laboral está lo suficientemente formada/calificada de acuerdo al tipo de puesto de trabajo que usted ofrece?

- Si
- No

¿Cómo mejoraría el nivel de calificación y preparación de los aspirantes a obtener un empleo?

- Perfeccionamiento de la educación (mayor calidad: hincapié en materias, etc.)
- Fomento de la educación

- Desarrollo de cursos: ¿Cuáles?
 - Otras formas:
-
-
-

¿Dispone su empresa de cursos de capacitación interna para empleados?

- Si
- No

¿Tiene algún tipo de convenio o acuerdo con universidades para realizar prácticas de formación pre-profesionales?

- Si
- No

¿Considera que es necesario trabajar de forma más articulada con las instituciones educativas? ¿Cómo? ¿Qué pueden aportar las instituciones educativas y qué las empresas para mejorar la empleabilidad?

- Si
- No

Cómo:

¿Considera que es necesario trabajar de forma más articulada con el municipio? ¿Cómo? ¿Qué puede aportar el municipio y qué las empresas para mejorar la empleabilidad?

¿Considera que es necesario trabajar de forma más articulada con otras empresas? ¿Cómo? ¿Qué puede aportar cada una de las empresas para mejorar la empleabilidad?

¿Considera que es necesario trabajar de forma más articulada con las instituciones de la sociedad civil (sindicatos, cámaras, etc.)? ¿Cómo?

Entrevista sobre oferta laboral

Entrevistado/a:

Cargo:

Teléfono:

E-mail:

¿Cuál es el número de trabajadores empleados en el municipio?

¿En qué sector de la economía son empleados?

- Agricultura
- Ganadería
- Industria
- Comercio
- Turismo
- Sector Público
- Otro:

¿Existe un problema de empleo para un sector social determinado?

- Jóvenes
- Adultos
- Mujeres
- Otro:

¿Dónde se forman?

- Escuela Primaria. ¿Cuál?:
- Escuela Secundaria. ¿Cuál?:
- Instituto Superior de Formación
- Fundación Universitaria

¿Cuántos inician los estudios y cuántos los terminan?

¿Qué tipo de competencias tienen?

¿Dónde las adquirieron?

- Escuela Primaria. ¿Cuál?
- Escuela Secundaria. ¿Cuál?
- Escuela Terciaria. ¿Cuál?
- Deporte. ¿Cuál?
- Curso de formación. ¿Cuál?
- Actividades. ¿Cuál?
- Otra:

¿Cuál es el nivel educativo alcanzado según tipo de trabajo al que se accede en la ciudad?

- Administración
 - Primaria Completa
 - Secundaria Completa
 - Estudio Terciario Completo: ¿Cuál? _____
 - Estudio Universitario: ¿Cuál? _____

- Sistemas

- Primaria Completa
- Secundaria Completa
- Estudio Terciario Completo: ¿Cuál? _____
- Estudio Universitario: ¿Cuál? _____

- Asuntos públicos

- Primaria Completa
- Secundaria Completa
- Estudio Terciario Completo: ¿Cuál? _____
- Estudio Universitario: ¿Cuál? _____

- Comunicación

- Primaria Completa
- Secundaria Completa
- Estudio Terciario Completo: ¿Cuál? _____
- Estudio Universitario: ¿Cuál? _____

- Legales

- Primaria Completa
- Secundaria Completa
- Estudio Terciario Completo: ¿Cuál? _____
- Estudio Universitario: ¿Cuál? _____

- Personal técnico-operativo

- Primaria Completa
- Secundaria Completa
- Estudio Terciario Completo: ¿Cuál? _____
- Estudio Universitario: ¿Cuál? _____

¿Cuál es el principal problema de las empresas a la hora de contratar personal?

- Falta de Educación: ¿Primaria, Secundaria o Terciaria?
- Falta de Experiencia Laboral
- Conexión Ineficiente con la Demanda Laboral

¿Qué capacidades considera que deberían tener las personas que aspiran a lograr un empleo en la localidad?

¿Cuánto valoran las empresas los perfiles provenientes de otros lugares del país con respecto a los de orígenes del municipio?

- Más
- Por igual
- Menos

¿Para qué tipo de trabajo?

- Administración
- Sistemas
- Asuntos Públicos
- Comunicación
- Legales
- Personal Técnico-operativo

¿Por qué?

¿Qué tipo de capacitaciones son las que necesitan los potenciales trabajadores de la zona?

¿Cuánto es valorado el trabajo...

- Excesivamente
- Mucho
- Normal
- Poco
- Muy poco

...y la estabilidad laboral?

- Excesivamente
- Mucho
- Normal
- Poco
- Muy poco

Anexo 3. Oferta educativa en Piedritas

Tabla 3. Carreras y cursos ofrecidos en el Centro de Educación Abierto Municipal (CEAM) de General Villegas

UNIVERSIDAD/ INSTITUTO	CARRERAS DICTADAS
Carreras de Nivel Superior	
<i>Universidad de Belgrano</i>	Técnico en Producción Agropecuaria
	Técnico en Administración de PYME
	Hotelería y Turismo
	Comercialización
	Comercio Internacional
	Analista Universitario en gestión de capital humano
<i>Universidad Católica de Salta (UCASAL)</i>	Abogacía
	Contador Público Nacional
	Lic. en Administración de Empresas
	Técnico en Gestión de Bancos y Entidades Financieras
	Técnico en Higiene y Seguridad del Trabajo
	Tecnicatura Superior en Tecnología de la Información
<i>Instituto Superior de Informática Virasoro</i>	Tecnicatura Superior en Administración de Empresas
	Tecnicatura Superior en Marketing
	Tecnicatura Superior en Analista de Sistemas
	Curso en Administración de Empresas Agropecuarias
	Curso en Secretariado Ejecutivo
	Curso en Tecnología Informática
<i>Universidad Tres de Febrero</i>	Licenciatura en Historia
	Licenciatura en Filosofía
	Licenciatura en Gestión Educativa
	Licenciatura en Resolución de Conflictos y Mediación
	Licenciatura en Política y Administración de la Cultura
<i>Universidad de Mar del Plata</i>	Técnico en Gestión Cultural
	Martillero Público
<i>Universidad CAECE</i>	Licenciatura en Biología
	Licenciatura en Historia
	Licenciatura en Idioma Inglés
	Licenciatura en Lenguas y Comunicación
	Licenciatura en Matemática
Carreras de Nivel Medio	
<i>Instituto de Estudios a Distancia de San Luis</i>	Bachiller en Economía y Gestión de las Organizaciones
Cursos de formación	
<i>NOUN</i>	Organización de eventos
<i>IANCCA</i>	Instalación de aire acondicionado
<i>FUNDES</i>	Liderazgo- Negociación

	Atención al cliente
<i>Universidad de Córdoba</i>	Aireación y secado de granos y semillas
<i>Escuela de Chef</i>	Gastronomía
<i>Escuela de Derecho Penal</i>	Escena del delito

Fuente: CIPPEC, sobre la base de información disponible en http://www.villegas.gov.ar/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=73&Itemid=313

Bibliografía

Abdala, E. Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina. Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Boix, M. y Gigli, P. (diciembre de 2010). Desafíos comunitarios y recomendaciones. Municipios de Río Gallegos y Caleta Olivia, Santa Cruz. *Documento de Trabajo N°56*. Buenos Aires: CIPPEC.

Borjas, G. (2007). Labor Economics, Capítulos 4, 5 y 6. 4th Edition.

Centro de Educación Abierto Municipal. (noviembre de 2011). Encuesta condiciones empleabilidad a ex alumnos del Instituto 2006-2011. General Villegas.

Consejo Distrital de Villegas. (noviembre de 2011). Datos Censales 2010 y establecimiento educativos para Piedritas. General Villegas.

Dema, G. (2010). Trabajo decente y juventud en América Latina. Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Estación Experimental del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. (2006-2007). Caracterización Productiva del Partido de General Villegas. General Villegas.

Formichella, M. y London, S. (2005). Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. UNS-CONICET.

FUNDIPE. (2000). Informe sobre Empleabilidad.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (octubre- diciembre de 2011). Datos Censales 2001 para Piedritas.

Secretaría de Producción del Partido de General Villegas. (septiembre de 2011). Habilitaciones Comerciales en Piedritas. General Villegas.

Spinosa, M. Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.

Tchintian, C. y Boix, M. (marzo de 2010). Diagnóstico comunitario y líneas de acción en Venado Tuerto. *Documento de Trabajo N°40*. Buenos Aires: CIPPEC.

Tchintian, C.; Gigli, P. y Boix, M. (agosto de 2010). Empleo y condiciones de empleabilidad en Venado Tuerto. Diagnóstico y líneas de acción. *Documento de Trabajo N°48*. Buenos Aires: CIPPEC.

Weinberg, P. (julio de 2004). Formación profesional, empleo y empleabilidad. Porto Alegre: Foro Mundial de Educación.

Legislación citada

- Constitución Nacional de la República Argentina.
- Constitución de la Provincia de Buenos Aires.
- Ley nacional 26058/2005, denominada Ley de Educación Técnico Profesional.
- Ley provincial 6769/1958, denominada Ley Orgánica de las Municipalidades.

Páginas web consultadas

- Sitio web del Ministerio de Economía de la Nación, INDEC, Censo 2001: www.indec.mecon.gov.ar.
- Sitio web del INDEC para Censo 2010: www.censo2010.indec.gov.ar.
- Sitio web de la Universidad Nacional de Buenos Aires: www.uba.ar.
- Sitio web de la Universidad Tecnológica Nacional: www.utn.edu.ar.
- Sitio web del gobierno de la provincia de Buenos Aires: www.gba.gov.ar.
- Sitio web de la Cámara de Senadores de la provincia de Buenos Aires: www.senado-ba.gov.ar.
- Sitio web de la Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires: www.hcdiputados-ba.gov.ar.
- Sitio web de la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires: en www.abc.gov.ar.
- Sitio web de la Junta Electoral de la provincia de Buenos Aires: www.juntaelectoral.gba.gov.ar

Acerca de las autoras

Melina Nacke: consultora del Programa de Desarrollo Local de CIPPEC. Licenciada en Ciencia Política, Universidad de Buenos Aires (UBA). Está cursando la Maestría en Administración y Políticas Públicas en la Universidad de San Andrés (UdeSA). En la gestión, desde 2008 es asesora de la Honorable Cámara de Representantes de la Provincia de Misiones. También se desempeña como docente de la materia Sociedad y Estado del Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires.

Micaela Cellucci: asistente del Programa de Desarrollo Local de CIPPEC. Estudiante avanzada de la licenciatura en Ciencia Política, Universidad de Buenos Aires (UBA). Postgrado en Gestión Socio-Urbana y Participación Ciudadana en Políticas Públicas, Escenarios de Transformación Social, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Colabora en tareas de investigación de la materia Herramientas de Gestión Local, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.

Este documento se realizó en el marco del proyecto “Diagnósticos comunitarios. Empleo y mercado de trabajo en General Pico (La Pampa) y Piedritas (Partido de General Villegas, Buenos Aires)”, dirigido por Nicolás Fernández Arroyo, director del Programa de Desarrollo Local de CIPPEC.

El **Programa de Desarrollo Local de CIPPEC** fue creado en mayo de 2005 bajo el nombre original de Área de Gestión Pública Local. Tiene como objetivo fortalecer la gestión pública local, a través de la investigación, asesoramiento y capacitación para contribuir a modernizar la administración, aumentar la transparencia y resolver situaciones problemáticas, en pos del desarrollo integral de las comunidades locales.

El Programa de Desarrollo Local agradece al Programa de Integración Global y Desarrollo Productivo de CIPPEC, dirigido por Lucio Castro, la redacción de la sección: “Indicadores de oferta y demanda laboral en General Pico, La Pampa”.

Para citar este documento: Nacke, M. y Cellucci, M. (marzo de 2012). Diagnóstico comunitario. Empleo y mercado de trabajo en Piedritas. *Documento de Trabajo N°86*. Buenos Aires: CIPPEC.

Las publicaciones de CIPPEC son gratuitas y se pueden descargar en www.cippec.org.

CIPPEC alienta el uso y divulgación de sus producciones sin fines comerciales.

La opinión de las autoras no refleja necesariamente la posición institucional de CIPPEC en el tema analizado.

Este trabajo se realizó gracias al apoyo brindado por Dow Argentina.

DOCUMENTOS DE TRABAJO

Con los **Documentos de Trabajo**, CIPPEC acerca a expertos, funcionarios, legisladores, periodistas, miembros de organizaciones de la sociedad civil y a la ciudadanía en general investigaciones propias sobre una o varias temáticas específicas de política pública.

Estas piezas de investigación aplicada buscan convertirse en una herramienta capaz de acortar la brecha entre la producción académica y las decisiones de política pública, así como en fuente de consulta de investigadores y especialistas.

Por medio de sus publicaciones, CIPPEC aspira a enriquecer el debate público en la Argentina con el objetivo de mejorar el diseño, la implementación y el impacto de las políticas públicas, promover el diálogo democrático y fortalecer las instituciones.

CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que trabaja por un Estado justo, democrático y eficiente que mejore la vida de las personas. Para ello concentra sus esfuerzos en analizar y promover políticas públicas que fomenten la equidad y el crecimiento en la Argentina. Su desafío es traducir en acciones concretas las mejores ideas que surjan en las áreas de **Desarrollo Social, Desarrollo Económico, e Instituciones y Gestión Pública** a través de los programas de Educación, Salud, Protección Social, Política Fiscal, Integración Global, Justicia, Transparencia, Desarrollo Local, y Política y Gestión de Gobierno.

Av. Callao 25, 1° C1022AAA, Buenos Aires, Argentina
T (54 11) 4384-9009 F (54 11) 4384-9009 interno 1213
info@cippec.org www.cippec.org