

1

ESTRATEGIAS EMPRESARIALES DE BUSQUEDA Y CAPACITACION: PERFILES DE PUESTOS Y COMPETENCIAS DEMANDADAS*

INTRODUCCION

En este informe se desarrolla un análisis descriptivo del comportamiento empresarial en materia de búsqueda, selección y capacitación de su personal.

En el contexto actual, las ventajas competitivas no sólo se determinan por los factores macroeconómicos y sectoriales, sino que a ellos se agregan otros elementos claves entre los cuales ha adquirido una importante relevancia el grado de desarrollo del personal con las competencias requeridas en el mercado de trabajo.

Ante el permanente avance tecnológico y de la sociedad del conocimiento, tanto los trabajadores como las organizaciones, enfrentan el desafío de sostener procesos de aprendizaje continuos.

Actualmente, los nuevos paradigmas productivos que redefinieron la organización del trabajo, exigen a los trabajadores mayores capacidades en términos de autonomía, adaptación a los cambios, capacidad para ejecutar trabajos más complejos y diversos, contribución en los procesos de mejora continua.

La educación, la formación profesional y la capacitación son, cada día más, componentes esenciales dentro de las estrategias de mejora de la competitividad y la productividad. Esto refuerza la necesidad de realizar acciones formativas desde todos los ámbitos, reformulando los contenidos y diseños curriculares para que puedan dar cuenta de las transformaciones tecnológicas que se desarrollan en el modo de producir bienes y servicios.

Teniendo en cuenta la relevancia que tiene para la sociedad –en sus dimensiones económica y social– el desarrollo y aprovechamiento de las calificaciones y competencias del conjunto de los trabajadores, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), diseñó varios instrumentos para indagar sobre algunos elementos claves vinculados a esta temática.

Este estudio se inscribe en la decisión del Ministerio de profundizar el conocimiento sobre el mercado de trabajo, con el fin de contribuir a la promoción del empleo de calidad. La pretensión es contar con mayores precisiones sobre la realidad laboral para aportar a la definición de políticas y acciones a adoptar, tanto por el Estado, como por parte de los empleadores y de las organizaciones sindicales.

* Estudio realizado por Clarisa Soto con la colaboración de Mariana Camps y Julio Zelarayan. El trabajo de campo estuvo dirigido por Fabián Berhó. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

El desafío que actualmente enfrenta el mercado de trabajo en la Argentina, una vez superada la situación aguda de crisis, y ahora que todos los indicadores muestran una tendencia de normalización sostenida, es mejorar la vinculación y la interacción entre las empresas que invierten en la producción y quienes buscan trabajo. El objetivo es lograr la mejora de la competitividad y el crecimiento de la economía con la necesaria inclusión social sustentable.

En este sentido, la información relevada ya ha permitido poner en marcha una mayor diversidad de acciones en el marco de las políticas activas de empleo que lleva adelante el Ministerio en materia de intermediación laboral y formación profesional.

Se espera, asimismo, que la información que aquí se difunde contribuya al debate sobre la responsabilidad social empresaria en la promoción del trabajo decente.

El análisis articula los resultados que surgen de los datos recogidos a través de tres encuestas realizadas por el MTEySS:

- Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo “Capacitación laboral”¹;
- Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo “Búsqueda de personal y puestos vacantes”²;
- Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE)³.

En la primera parte de este informe, se aborda la temática relacionada con las búsquedas de personal. Allí, se caracteriza a las empresas que demandaron empleados entre mayo/05 y abril/06, los tipos de puestos requeridos, las particularidades de las posiciones que no pudieron cubrirse en su totalidad y las reducidas dificultades que se identificaron en el mercado de trabajo para encontrar candidatos que reunieran las expectativas de los establecimientos.

Se analizan también, los medios utilizados por las firmas para difundir sus ofertas de empleo, las exigencias que tienen hacia los aspirantes a un puesto de trabajo, las pruebas que les toman durante el proceso de selección de personal, los criterios que tienen en cuenta las empresas a la hora de la elección de los trabajadores que contratan y las estrategias que despliegan en materia de recursos humanos.

En la segunda sección, se desarrollan diversos aspectos relacionados con la capaci-

¹ El módulo complementario de “Capacitación laboral” correspondiente a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), se llevó adelante en octubre de 2005. El relevamiento se realizó en firmas privadas del sector formal de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias, de los siguientes cinco aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza, Gran Paraná y Gran Tucumán. La muestra incluyó a 1.600 firmas y los datos son representativos de 46.000 empresas.

² El módulo complementario de “Búsqueda de personal y puestos vacantes” correspondiente a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), se realizó en mayo 2006. El relevamiento se efectuó en empresas privadas del sector formal de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias, de los siguientes seis aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza, Gran Tucumán y Gran Paraná. La muestra incluyó a 1.662 firmas y los datos son representativos de 46.465 empresas.

³ La Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE) se realizó a asalariados registrados en empresas privadas de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias. La información proporcionada es representativa de 2.170.000 trabajadores en cinco aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán. El relevamiento se realizó durante los meses de octubre y noviembre/05 y comprendió aproximadamente a 7.800 trabajadores, para lo cual se visitaron 1.300 empresas.

tación laboral: las características de las empresas que realizaron actividades formativas entre octubre/04 y septiembre/05, y de las que no lo hicieron; las características de los participantes involucrados en los cursos; y las especificidades del entrenamiento.

Se describen, además, la proyección que hicieron las firmas con respecto a la realización de actividades de capacitación para 2006 y las particularidades en la utilización, por parte de los establecimientos, de las modalidades de pasantías y de práctica de empleo/formación.

En esta segunda parte, se incluye información sobre la capacitación que emprenden las empresas, conforme a la opinión de los trabajadores; así también, como el tipo de formación que realizaron los asalariados por su cuenta y a cargo de los sindicatos.

Por último, se sintetizan las principales conclusiones a las que arriba este estudio y se pone a consideración una reflexión final.

1. BUSQUEDA Y SELECCION DE PERSONAL

1.1. Las empresas que buscaron personal

Las empresas privadas bajo estudio manifestaron un alto dinamismo en materia de búsquedas de personal entre mayo/05 y abril/06. El 65% de estas firmas ofrecieron empleo.

Este comportamiento fue más intenso en los establecimientos medianos y grandes⁴, donde entre ocho y nueve de cada diez empresas llevaron adelante este proceso. En cuanto a la rama de actividad se destacaron las empresas que se dedican a los *servicios financieros y a las empresas* (el 72% de ellas buscó personal), y a la *construcción* (68%). De los aglomerados estudiados, se identificó que en Gran Mendoza, el 80% de las firmas necesitó cubrir puestos de trabajo en el período de referencia, mientras que en Gran Paraná sólo el 48% ofreció trabajo.

Tipo de puestos demandados por las empresas

Del total de búsquedas realizadas la mayor proporción se registra para puestos de calificación operativa (44%), especialmente en la *construcción* (61%) y para no calificados (28%), con mayor concentración de búsquedas en la rama de *comercio, restaurantes y hoteles* (44%).

La amplia oferta que se verificó para las posiciones de calificación operativa guarda relación con la estructura del empleo y la movilidad de la mano de obra en el período estudiado para esta categoría⁵: más de la mitad de los trabajadores (54,5%)⁶ se desem-

⁴ En el marco de este estudio se definen como empresas grandes a aquellas que tienen 200 y más trabajadores; medianas: entre 50 y 199; y pequeñas a las firmas que emplean entre 10 y 49 personas.

⁵ Cabe destacar que las relaciones que se establecen entre la proporción de búsquedas de personal efectuadas según la calificación de la tarea, la estructura y variación del empleo y la rotación de la mano de obra en el mismo período, se realizan a modo de aproximaciones que permitan ampliar la comprensión de los resultados del presente estudio, dado que, con respecto a la proporción de búsquedas que se efectuaron, no se cuenta con la cantidad de posiciones a cubrir para cada categoría, es decir, no se hace referencia a la cantidad de trabajadores que se buscaron para cada puesto vacante, sino a la cantidad de búsquedas para cada calificación ocupacional.

⁶ Fuente: Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Estructura del empleo según calificación de la tarea. Promedio mayo/05-abril/06.

peña en tareas de esta calificación, y la tasa de rotación se ubicó en el segundo lugar de intensidad (3,8%)⁷.

La importante actividad en búsquedas de personal para cubrir posiciones no calificadas (28%), puede relacionarse con la alta movilidad registrada para estos puestos (5,2%)⁸ y con la variación del empleo en el período de referencia para este grupo, dado que creció un 11,5%⁹.

Al analizar los resultados según el tamaño de las empresas, se observa que las más grandes ofrecieron una proporción mayor de puestos de calificación profesional y técnica; en cambio, en las firmas más pequeñas la intensidad aumenta para las posiciones que requieren menores competencias. Cabe destacar que la estructura del empleo manifiesta el mismo perfil¹⁰.

TABLA 1

Proporción de búsquedas realizadas entre mayo/05 y abril/06 según calificación de la tarea y tamaño de empresa

Calificación de la tarea	Tamaño de empresa			Total de búsquedas %
	De 10 a 49 empleados %	De 50 a 199 empleados %	200 o más empleados %	
Profesionales	6,2	10,6	14,8	8,3
Técnicos	15,8	24,8	26,9	19,4
Operativos	46,5	40,6	38,1	44,0
No calificados	31,6	24,0	20,2	28,3
Total	100	100	100	100

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

Se destacan algunas particularidades según los aglomerados: en Gran Rosario, Gran Mendoza y Gran Tucumán las búsquedas fueron, en un poco más de la mitad de los casos, para cubrir puestos de calificación operativa. En cambio, en Gran Paraná, la mayoría de los requerimientos se concentró en puestos no calificados (casi el 47%).

Las búsquedas para cubrir *posiciones de calificación operativa* se registraron en una proporción superior al promedio en la industria, la construcción, el transporte, almacenaje y comunicaciones, donde alrededor de seis de cada diez requerimientos fueron

⁷ Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Tasa de rotación según calificación de la tarea. Promedio mayo/05-abril/06: 3,3%.

⁸ Fuente: EIL, Tasa de rotación según calificación de la tarea. Ver nota 2.

⁹ Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL): la variación promedio del empleo para el período mayo/05-abril/06 fue del 7,7%. La mayor variación según calificación de la tarea se verificó en los puestos no calificados (11,5%).

¹⁰ Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), estructura del empleo según tamaño de empresa. Promedio mayo/05-abril/06.

para este grupo ocupacional¹¹. Entre los puestos más buscados para esta calificación se destacan los vinculados a las tareas de ventas, administrativas, de la construcción, y a diversas actividades del área de producción.

Para el caso de la selección para cubrir *puestos no calificados*, el mayor registro de búsquedas se verificó en el comercio, restaurantes y hoteles (44%), sector y calificación ocupacional donde se produjo una intensa rotación durante el período estudiado¹². Las posiciones para las cuales se realizó un número mayor de búsquedas de personal en este nivel fueron las ligadas a la gastronomía, la venta no especializada y la construcción.

Los establecimientos de servicios sociales, comunales y personales ofrecieron más empleos para *trabajos de calificación técnica* (41% de las búsquedas); en este caso, se verifica alrededor de 20 puntos porcentuales por encima del promedio¹³.

Los puestos más demandados de calificación técnica, teniendo en cuenta todos los sectores, fueron: docentes; vendedores; administrativos; técnicos del área de la salud; y actividades ligadas a la producción (mantenimiento, mecánica, construcción, calidad, higiene y seguridad, logística).

Por último, en los servicios financieros y a las empresas, se destacan las búsquedas para *posiciones de calificación profesional* (20%), es decir, 17 puntos porcentuales superior al promedio para la categoría. Considerando todos los sectores de actividad, las posiciones más buscadas fueron: ingenieros; contadores; actividades profesionales relacionadas con la gestión administrativa y comercial.

1.2. Puestos vacantes

El 91% de las empresas que buscaron personal entre mayo/05 y abril/06 (65% de las consultadas) cubrió la totalidad de los puestos vacantes, es decir, que sólo un grupo muy reducido de firmas no pudo satisfacer la totalidad de sus requerimientos.

La mayor proporción de puestos no cubiertos se verificó en aquellos de calificación operativa (42%) y técnica (29% de los casos). En las empresas grandes (200 o más empleados), la mayoría de las posiciones que quedaron vacantes fueron las de calificación más elevada; en cambio, en las firmas más pequeñas quedó sin cubrir una proporción mayor de puestos de menor calificación¹⁴.

Estos resultados están en directa relación con la cantidad de búsquedas realizadas para las respectivas categorías ocupacionales (ver tabla 1), con excepción de los puestos no calificados que, si bien concentraron el 28% de las búsquedas (ocupando el segundo lugar), las dificultades para su cobertura registraron la proporción más baja (13%). Indudablemente, en este caso, los menores requisitos exigidos para el desarrollo de este tipo de tareas facilitan la selección de personal.

Por otro lado, cabe mencionar que el Instituto Nacional de Estadística y Censos

¹¹ En estas ramas de actividad la estructura del empleo según la EIL, también registra una proporción más alta de trabajadores en esta categoría ocupacional.

¹² Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), tasa de rotación según calificación de la tarea y sector de actividad. Promedio general mayo/05-abril/06: 3,3%. Para este sector y calificación ocupacional la tasa promedio fue de 4,3%.

¹³ En esta rama de actividad la estructura del empleo, según la EIL, también registra una proporción más alta de trabajadores en esta categoría ocupacional.

¹⁴ Cabe destacar que en estos tamaños de empresas, la mayoría relativa de búsquedas de personal también se registró en estas calificaciones ocupacionales.

TABLA 2

Proporción de puestos no cubiertos entre mayo/05 y abril/06 según calificación de la tarea

Calificación de la tarea	Proporción de puestos no cubiertos %
Profesional	15,7
Técnico	29,3
Operativo	42,3
No calificado	12,7
Total	100,0*

Nota 1: Corresponde al 9% de las empresas que buscó personal pero no logró satisfacer la totalidad de sus requerimientos.

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

(INDEC) realiza un análisis trimestral sobre la demanda laboral insatisfecha. En este sentido, no es posible hacer una comparación estricta de los resultados entre ambos estudios, dado que la información del INDEC es trimestral y corresponde a 2.200 empresas cuyos datos no son expandibles. Sin embargo, es relevante comentar que se observan las mismas tendencias en ambos estudios.

En el relevamiento del INDEC, también se verifica una baja proporción de empresas que no logró cubrir la totalidad de los puestos que buscaba. Asimismo, los resultados, con relación al tipo de puestos cuya oferta no pudo satisfacerse en su totalidad, son similares a los que arroja la presente encuesta: la mayor cantidad de puestos vacantes se registra para los de calificación operativa, y siguen, en orden decreciente, las posiciones de carácter técnico, y por último, las de índole profesional.

La proporción de puestos no cubiertos en su totalidad (tabla 2) es un indicador que se obtiene de la combinación entre la cantidad de búsquedas por categoría y los problemas de oferta en el mercado de cada calificación ocupacional.

Con el fin de identificar exclusivamente el grado de dificultad para cubrir las diferentes posiciones ofrecidas, se estimó la proporción de puestos no cubiertos teniendo en cuenta la cantidad de búsquedas realizadas para cada una de las categorías.

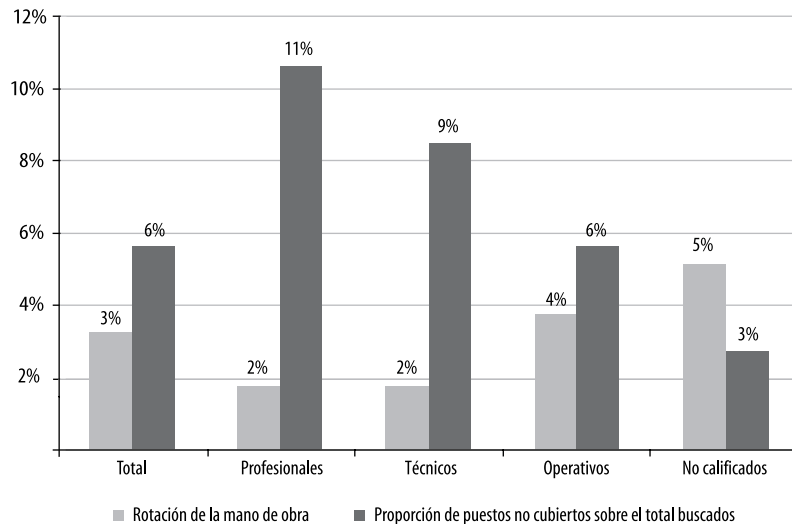
En primer lugar, surge que la dificultad para la cobertura de la totalidad de los puestos vacantes fue sólo del 6%. Con respecto a la calificación ocupacional de las posiciones cuyas búsquedas no fueron totalmente exitosas, se destaca que a mayor calificación se incrementaron los problemas para seleccionar trabajadores. Cabe recordar que los requerimientos de personal para desarrollar tareas de índole técnico y profesional fueron los que registraron un dinamismo menor y, además, es importante señalar, que la tasa de rotación de estas posiciones fue mucho más baja a la que se registra para los puestos menos calificados.¹⁵

¹⁵ Fuente: EIL – Tasa de rotación según calificación de la tarea, ver nota 2.

En síntesis, las dificultades que surgen para satisfacer la totalidad de la oferta de puestos de trabajo que implican competencias más complejas, se registra para posiciones que tienen un bajo grado de dinamismo, es decir, cuya demanda es más restringida en términos cuantitativos. Por otro lado, la mayor cantidad de puestos que quedaron sin cubrir se concentra, lógicamente, en las posiciones de calificación operativa, categoría para la cual se registró la movilidad más intensa¹⁶.

GRAFICO 1

Relación entre la rotación de la mano de obra y el grado de dificultad para la cobertura de puestos vacantes entre mayo/05 y abril/06, según calificación ocupacional



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

Dado que la proporción de puestos no cubiertos es muy baja, no es posible realizar un análisis detallado sobre los sectores y las posiciones específicas donde se registraron mayores dificultades.

Sin embargo, puede mencionarse como un dato de tipo cualitativo que, en el caso de los puestos de calificación operativa y sin calificación, se registra una distribución variada de cargos que no lograron cubrirse en su totalidad.

Por otra parte, en cuanto a los *profesionales*, se verifica una dificultad más acentuada para la selección de *ingenieros* de diversa índole, especialmente para los *ingenieros en sistemas de información*. Los requerimientos de *contadores* y *médicos* también manifestaron algún grado de dificultad para su cobertura, aunque en menor medida que los casos antes mencionados.

Con respecto a los *puestos de calificación técnica*, se observaron problemas (aunque

¹⁶ La mayor cantidad de búsquedas se registró para cubrir puestos de calificación operativa (44%). En esta categoría se concentra más de la mitad del empleo privado del sector formal estudiado (54,5%) y es donde la tasa de rotación de la mano de obra fue superior al promedio durante el período de referencia.

no tan acentuados como en la selección de ingenieros), para satisfacer la demanda en lo concerniente al desarrollo de tareas vinculadas al *sector de la salud*, a los *sistemas de información*, y a las actividades relacionadas con lo *contable*.

Entre las razones que dificultan el reclutamiento de personal, según la opinión de las empresas, se destacan los motivos relacionados con la falta de adecuación de los perfiles que se ofrecen, especialmente asociado con la capacitación requerida¹⁷ y la experiencia laboral necesaria. Estos inconvenientes se acentúan más en las posiciones con mayor dificultad de cobertura, es decir, en las de mayor calificación.

TABLA 3

Razones que dificultan el reclutamiento de personal según la opinión de las empresas que no lograron cubrir la totalidad de los puestos entre mayo/05 y abril/06 (respuesta múltiple)

Razones que dificultan el reclutamiento de personal	Total %
No hay perfil adecuado	34,3
Los aspirantes carecen del grado de capacitación requerida	33,0
Los aspirantes carecen de la experiencia laboral necesaria	33,0
Escasez de la oferta laboral	29,5
No hay personal especializado	26,2
Los aspirantes carecen del nivel educativo requerido	17,2
Otros	8,9

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

Al indagar sobre los motivos que podrían incidir en el origen de las dificultades antes señaladas, las empresas vuelven a destacar en casi el 30% de los casos la falta de experiencia y/o capacitación de los trabajadores que buscan empleo. Asimismo, como otras razones que podrían influir entre un 25% y 32% de las consideraciones apuntan a: los salarios ofrecidos; la competencia con otras empresas; las exigencias de los sindicatos; y las condiciones de trabajo. Sólo las firmas más pequeñas ligadas a la industria, la construcción y el comercio, restaurantes y hoteles mencionan como indicador la falta de interés en trabajar.

1.3. Características de las búsquedas y de la selección del personal

Difusión de las ofertas de empleo

El canal más utilizado por las empresas para difundir sus ofertas de empleo es la realización interna de una convocatoria entre los empleados de las propias firmas (62,5%). Este medio es principalmente utilizado en la *construcción*.

¹⁷ Cabe destacar que no se hace mucho hincapié en la falta de adecuación del nivel educativo (17% de los casos).

Por otro lado, el 37,5% de los establecimientos realiza habitualmente una difusión externa (prensa, Internet, etc.). La proporción se invierte en las empresas grandes, dado que recurren en mayor medida a la búsqueda de personal a través de canales por fuera de la empresa; lo mismo se verifica cuando las búsquedas están dirigidas a personal con calificación profesional y técnica.

En este marco, se destaca el comportamiento de las firmas en Gran Paraná que estaría reflejando la utilización de metodologías con características más endógenas y con un alto grado de informalidad en la comunicación.

Se observan, además, algunas diferencias entre las empresas que efectivamente realizaron búsquedas de personal entre mayo/05 y abril/06 y aquellas que no lo hicieron, pero que responden acerca del modo de difusión que utilizarían en el caso de requerir personal.

Entre las que desarrollaron procesos de selección de personal, se identifica un uso relativamente mayor del canal externo; en cambio, las firmas que no buscaron cubrir vacantes en dicho período responden, en más de un 70%, que recurrirían a la difusión interna. En todos los casos, cuando se utiliza el canal interno de difusión, 7 de cada 10 empresas lo hacen de un modo informal, salvo en las grandes firmas donde se desarrolla una proporción más alta de comunicaciones formales.

Medios utilizados para la difusión externa

Con respecto a los medios a los que recurren habitualmente las empresas para difundir externamente sus ofertas de empleo, *los contactos personales* y *los avisos clasificados* son los más utilizados. No se observa, respecto a esto, una diferencia significativa entre las firmas que buscaron personal y las que no lo hicieron en el período bajo análisis, salvo para los casos de *consultoras en recursos humanos* y *servicios prestados por empresas de Internet*, que fue la vía elegida, en casi el doble de los casos, por las firmas que efectivamente requirieron cubrir puestos de trabajo (ver tabla 4 en pág. siguiente).

Al realizar el análisis de los dos medios a los cuales se recurrió más intensamente, surge que a mayor tamaño de las firmas, donde puede suponerse una gestión de recursos humanos más profesionalizada, se trabaja más con *avisos clasificados* y menos con *contactos personales*.

El 17% de los establecimientos utiliza las *consultoras de recursos humanos* para la búsqueda y selección de personal. Esta proporción se duplica en el caso de los servicios financieros y a las empresas, y baja a la mitad para el sector de servicios sociales y comunales. Las firmas de 200 y más trabajadores contratan este servicio en un 40%.

Las *agencias de personal temporario* son utilizadas en gran medida por la industria (21%); pero también por empresas de construcción, la rama de comercio, restaurantes y hoteles, y la de servicios sociales, comunales y personales, que recurren a ellas en casi la mitad de los casos. Por otro lado, se verifica que las firmas grandes trabajan con estas agencias por encima del promedio (37%).

La proporción de establecimientos que difunden sus ofertas de empleo a través de los *servicios prestados por empresas de Internet* es baja; sin embargo, hay una utilización más intensa cuando se trata de firmas grandes (24%), y del sector de servicios financieros y a las empresas (16%).

TABLA 4

Difusión externa de las ofertas de empleo, según medio utilizado (respuesta múltiple)

Medio utilizado para la difusión externa	Total %
Organismos oficiales	5,3
Agencias de empleo temporario	11,9
Consultoras de recursos humanos	16,8
Avisos clasificados	51,1
Cantactos personales	63,4
Servicios prestados por empresas de Internet	8,4
Instituciones educativas	2,9
Banco de datos de la empresa	1,7
Otras formas	4,3

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

Complementariamente, se realizó el análisis del tipo de medio utilizado para la difusión externa, pero sólo de las ofertas de empleo que efectivamente se realizaron entre mayo/05 y abril/06 teniendo en cuenta la calificación de los requerimientos. Se observa que, a mayor grado de calificación ocupacional del puesto a cubrir, hay una utilización más alta de recursos que mediatizan entre la oferta y la demanda de empleo, tales como las consultoras de recursos humanos, las agencias de personal temporario y los servicios prestados por empresas de Internet.

Por otro lado, es interesante destacar que las firmas que tuvieron dificultades para cubrir la totalidad de las vacantes recurrieron, por encima del promedio, a los organismos oficiales, las agencias de empleo temporario, las consultoras de recursos humanos, los avisos clasificados, y los servicios prestados por empresas de Internet; es decir que utilizaron, en mayor medida, recursos que intermedian en el mercado de trabajo para satisfacer sus necesidades de personal.

Asimismo, estas empresas que no pudieron cubrir la totalidad de sus puestos vacantes durante el período de referencia, declaran que recurren habitualmente de un modo más intenso –en comparación al conjunto de las firmas consultadas–¹⁸ a herramientas de gestión de recursos humanos que se vinculan con la selección de personal, tales como la subcontratación, la movilidad interna de los empleados, las horas extras y la capacitación. Este comportamiento podría dar cuenta de las estrategias que se ponen en juego frente a la dificultad de encontrar los perfiles requeridos para cubrir las posiciones vacantes. En otra línea argumental, también podría interpretarse que las empresas que más desarrollan estas herramientas de gestión,

¹⁸ Entre 10 y 17 puntos porcentuales por encima de la proporción correspondiente a las firmas que cubrieron el 100% de sus puestos vacantes.

tienen una presión menor para incorporar rápidamente al personal que necesitan y cuentan con más tiempo para seleccionar a los trabajadores que cumplan, así, más ampliamente con sus exigencias.

Proceso de selección de personal

Tanto las empresas que buscaron personal en el período de referencia, como las que no lo hicieron, manifiestan un comportamiento similar en cuanto a las exigencias respecto a los aspirantes a un puesto de trabajo, las pruebas que les toman habitualmente durante el proceso de selección de personal, y los criterios que tienen en cuenta a la hora de la elección de los trabajadores que contratan. Se identifican algunas diferencias según la calificación del puesto a cubrir, las particularidades propias de las distintas ramas de actividad y los tamaños de empresas.

La presentación de un *curriculum vitae*, la realización de entrevistas individuales y la presentación de referencias y/o recomendaciones, son herramientas que están presentes en la gestión de la mayoría de las firmas (recurren a ellas entre seis y siete de cada diez).

Se observan algunas diferencias según el tamaño de las firmas. Como es esperable, las empresas de mayor dimensión desarrollan sistemas de gestión de recursos humanos más profesionalizados, con soportes que facilitan una evaluación más minuciosa de los candidatos: implementan –entre otros– formularios de solicitud de empleo; *tests* de conocimiento, inteligencia y/o personalidad; pruebas que reproducen situaciones de trabajo tanto individuales como grupales (lo hacen entre 10 y 20 puntos porcentuales por encima del promedio) (ver tabla 5 en pág. siguiente).

Por otro lado, también se observan diferencias esperables según la calificación de la tarea de la búsqueda y las ramas de actividad de las firmas.

En este sentido, se destaca que para cubrir puestos de calificación operativa se solicita, en una proporción superior a la media, la presentación de un *curriculum vitae*, exigencia que es menos considerada cuando se trata de trabajos no calificados. En el sector construcción, este recurso, al igual que las entrevistas individuales, están menos desarrollados que en la mayoría de las empresas, incluso para las posiciones de alta calificación.

En las firmas que se dedican a servicios financieros y a las empresas se utilizan –por encima del promedio– los *tests* de personalidad, especialmente para los cargos de calificación profesional y técnica.

Por otra parte, las empresas aplican diferentes criterios a la hora de seleccionar a sus trabajadores. Entre los más utilizados están: la disponibilidad horaria (59%); las referencias (53%); el nivel de formación (49%); el contenido de la experiencia (45%).

Entre los que menos se usan –aunque en una proporción considerable– se registran dos indicadores que pueden relacionarse con actitudes discriminatorias: el sexo (18%) y la apariencia (26%). Sólo en el caso de las firmas de construcción y las del sector de transporte, almacenaje y comunicaciones, el sexo es considerado como requisito en una proporción superior al promedio.

Los criterios aplicados son diferentes según la calificación de las tareas. Para las posiciones de calificación operativa, la mayoría de ellos son usados por encima del

TABLA 5

Herramientas utilizadas en el proceso de selección de personal, según tamaño de las empresas

Herramienta utilizada	Tamaño de empresa			Total %
	De 10 a 49 empleados %	De 50 a 199 empleados %	200 o más empleados %	
Presentar un cv	66,0	76,8	80,9	68,5
Presentar una carta explicando las motivaciones	10,5	12,1	11,9	10,8
Presentar referencias y/o recomendaciones	57,2	62,4	50,2	57,8
Completar un formulario de solicitud de empleo	34,0	47,5	57,3	37,4
Presentar las pretensiones salariales	38,2	35,7	43,6	38,0
Pasar entrevistas individuales	55,5	67,9	77,5	58,6
Pasar test de conocimiento o de inteligencia	10,4	16,5	30,1	12,4
Pasar test de personalidad	8,8	20,9	32,0	11,9
Pasar test que reproducen situaciones de trabajo	7,8	12,1	20,2	9,1
Pasar una prueba grupal	4,3	5,7	16,5	5,1
Otro tipo de requisito	2,9	4,4	5,1	3,2

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

promedio; es decir que éstas serían las posiciones sobre las cuales pesa una gama más amplia de exigencias. Entre los aspectos que más influyen a la hora de seleccionar a un trabajador para este nivel de tareas están: el nivel de formación; el contenido y la duración de la experiencia; la disponibilidad horaria; las referencias.

Para las posiciones de calificación técnica y profesional los aspectos que más se tienen en cuenta en la selección de un candidato son: el nivel de formación; las competencias técnicas; el nivel cultural; y el conocimiento de idiomas. Complementariamente, se registran otras exigencias que son consideradas, pero por debajo del promedio, tales como la disponibilidad horaria e inmediata, el lugar de residencia, el sexo y la edad.

Por último, para cubrir cargos no calificados, el requerimiento que tienen en cuenta centralmente las empresas es la disponibilidad inmediata (ver tabla 6 en página siguiente).

2. CAPACITACION LABORAL

2.1. Las empresas que capacitaron entre octubre/04 y septiembre/05

El 29,5% de las empresas privadas del sector formal realizaron actividades de capacita-

TABLA 6

Criterios para la selección de personal, según calificación de la tarea

Criterios para la sección de candidatos	Calificación de la tarea			Total %
	Profesional y técnica %	Operativa %	No calificada %	
La disponibilidad horaria	57,1	67,2	71,0	59,5
La disponibilidad inmediata	36,9	47,3	49,0	44,4
El lugar de residencia	23,9	34,5	33,8	30,7
El nivel cultural general	39,6	39,9	23,3	34,3
El nivel de formación	57,3	58,8	32,6	49,5
La duración de la experiencia	37,0	41,7	28,4	35,7
El contenido de la experiencia	48,0	52,7	33,4	44,7
Las pretensiones salariales	39,7	41,1	32,6	37,8
La motivación	38,3	41,6	33,7	37,9
La edad	20,6	27,6	26,8	25,0
El sexo	12,1	21,5	20,0	17,9
La personalidad	35,0	37,9	30,5	34,5
La apariencia	24,7	29,2	22,9	25,6
Las referencias	49,0	58,8	51,0	52,9
El conocimiento de idiomas	16,2	11,4	4,2	10,6
Las competencias técnicas	42,5	39,3	17,3	33,1
Otros	1,2	1,4	0,8	1,1

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

ción para su personal entre octubre/04 y septiembre/05¹⁹. Estas firmas emplean al 56% del total de los trabajadores registrados en empresas de 10 y más asalariados de los aglomerados bajo estudio. La proporción de empresas disminuye al 23% si se excluye a las firmas que sólo entrenaron en materia de higiene y seguridad.

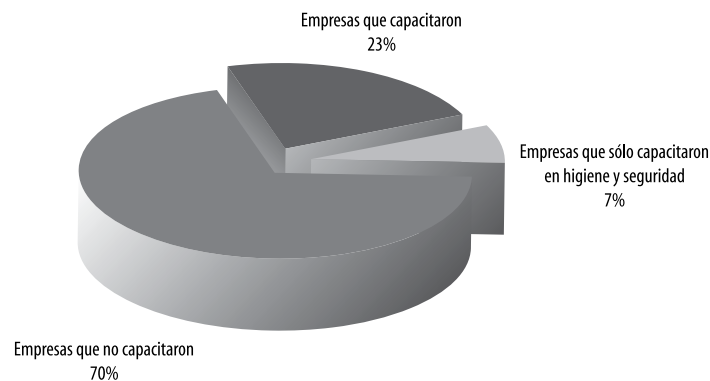
La actividad de capacitación, con mayor cantidad de participantes, realizada durante el período de referencia –excluyendo cursos de higiene y seguridad– involucró sólo al 23% del conjunto de los trabajadores de esas empresas. Este resultado es de un

¹⁹ En el contexto de la encuesta se definió a las actividades de capacitación como aquellas actividades formativas destinadas a los trabajadores de la empresa, planificadas y financiadas por la empresa en su totalidad, o parcialmente. Estas actividades pueden ser internas (desarrolladas al interior del establecimiento) o externas (cuando las personas concurren para su realización a un lugar fuera del ámbito del establecimiento). La financiación puede ser tanto pagando a una organización o a una persona externa, como permitiendo que se desarrolle durante la jornada de trabajo retribuida, cediendo locales, materiales, contratando instructores o a través de instructores internos, etcétera.

nivel similar al que surge de la Encuesta a Trabajadores (ETE)²⁰, donde la proporción de asalariados capacitados por las empresas (sin considerar tampoco las actividades relacionadas con higiene y seguridad) asciende al 28%.

GRAFICO 2

Comportamiento de las empresas en materia de capacitación entre octubre/04 y septiembre/05



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

El comportamiento de las empresas, con respecto a la capacitación que desarrollaron para su personal, es sustantivamente diferente según su tamaño. El 65% de las firmas con 200 y más trabajadores realizó actividades de formación en el período mencionado; mientras que, en el caso de las empresas medianas, sólo la mitad implementó actividades y, en las pequeñas, la proporción disminuye al 23% de las firmas.

Los establecimientos que más capacitaron a su personal son aquellos que se desenvuelven en las siguientes ramas de actividad: *servicios financieros y a las empresas* (44%); *transporte y telecomunicaciones* (34%); y *servicios sociales, comunales y personales* (31,5%). En cambio, los que menos lo hicieron se concentran en *comercio, restaurantes y hoteles* (23%), y en *construcción* (24%).

Participantes involucrados en las actividades de capacitación

Un tema que resulta de interés es conocer a quiénes estuvieron dirigidas las actividades de capacitación, es decir, quiénes son los que participaron de ellas.

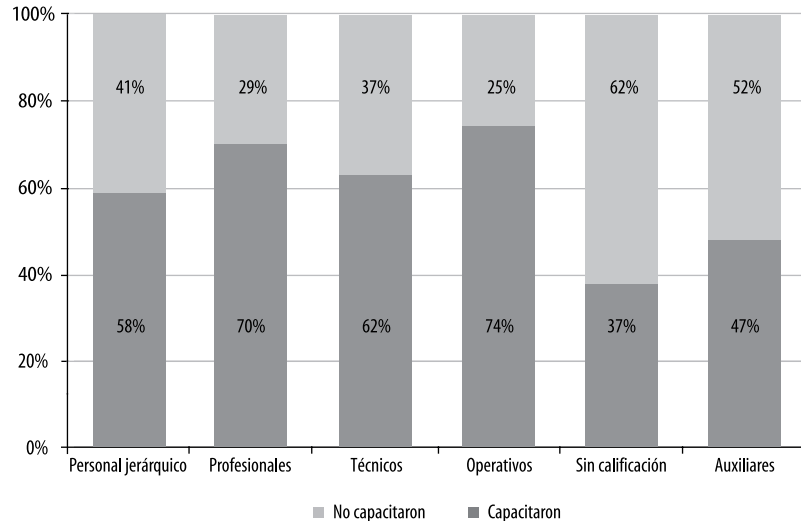
En el gráfico 3, puede observarse que hay una mayor proporción de empresas que comprende, en sus actividades de capacitación, al personal con alta y media calificación de la tarea. De esta manera, el 74% de las firmas capacitó a los trabajadores de calificación operativa y, el 70%, incluyó a los profesionales. En el otro extremo, sólo entre el 40% y el 50% de los establecimientos formó al personal sin calificación o auxiliar.

Al analizar la proporción del personal involucrado en las actividades de capacita-

²⁰ ETE, ver nota 4.

GRAFICO 3

Orientación de la formación según calificación laboral en las empresas que desarrollaron actividades de capacitación entre octubre/04 y septiembre/05



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

ción según su calificación ocupacional, se confirma la tendencia antes expuesta, dado que se registra una proporción mayor de trabajadores capacitados en los grupos más calificados.

En la tabla 7, puede compararse la distribución de los empleados en las empresas que capacitaron y de los participantes de las actividades de capacitación, según la calificación laboral. Se observa que el personal de calificación operativa, además de ser el grupo más numeroso, también es el que, comparativamente, más se capacitó, dado que su participación en las actividades formativas es 10 puntos porcentuales superior al peso que tiene en las empresas (53% vs. 43%). Asimismo, el personal jerárquico también tuvo una participación superior a su distribución en la estructura de las empresas que capacitaron.

En sentido contrario, los empleados no calificados representan el 14,4% de la dotación de las firmas, pero sólo el 6% de los participantes de las actividades de capacitación realizadas durante el período de referencia. Asimismo, el personal auxiliar tiene una participación proporcionalmente menor en las acciones formativas comparándola con el peso que este tipo de empleados tiene en la estructura de las empresas (ver tabla 7 en pág. siguiente).

Opinión de los trabajadores

Con el fin de complementar este panorama sobre la capacitación del personal del sector privado, el MTEySS (DGEyEL, SSPTyEL) aplicó la ETE²¹, que indagó –entre otros aspectos– acerca de este tema.

²¹ ETE, ver nota 4.

TABLA 7

Proporción del personal que participó en actividades de capacitación y del personal en empresas que capacitaron según calificación de la tarea

Calificación de la tarea	Proporción del personal que participó en capacitación %	Proporción del personal en empresas que capacitaron %
Jerarquico	7,1	4,4
Profesional	9,5	9,7
Tecnico	15,6	17,8
Operativo	53,8	43,3
Sin calificación	6,1	14,4
Auxiliar	7,8	10,4
Total	100,0	100,0

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

Del análisis de los datos relevados –como se mencionaba al comienzo de esta sección– surge que sólo el 28% del conjunto de los asalariados del sector analizado, declara haber participado en, al menos una actividad formativa a cargo de la empresa, excluyendo los cursos relacionados con las normas de higiene y seguridad.

Al analizar el grupo que efectivamente se capacitó para el trabajo, entre octubre/04 y septiembre/05 –alrededor de 958 mil trabajadores, que representan un 45% del total–, se registra que el 85% de los cursos efectuados estuvieron a cargo de las empresas, el 18% fueron costeados por el mismo trabajador, y sólo un 3% estuvo a cargo de los sindicatos.

De este grupo de asalariados, la mitad desarrolló entre dos y cuatro actividades formativas en el período indicado, y un 38% asistió a un solo curso.

Al comparar las características de estos trabajadores de empresas privadas que realizaron algún tipo de capacitación para el trabajo –alrededor de 958 mil personas–, con la estructura del conjunto de los trabajadores bajo estudio, se observa que, en términos generales, se capacitan más aquellos con mayor nivel educativo, cuya tarea es de índole profesional o técnica, que ocupan puestos jerárquicos o de jefatura, y que se desempeñan en empresas de más de 200 trabajadores.

La capacitación brindada por las empresas, según la declaración de los trabajadores, sigue esta tendencia. El 40% de los que realizaron actividades formativas a cargo de los establecimientos participó en un solo curso y un tercio, en más de dos. El 74% de estos asalariados se capacitó durante el horario de trabajo.

La duración promedio de una de las últimas actividades de capacitación a cargo de las empresas asciende a 11 horas en total, pero la mayor cantidad de trabajadores (casi el 40%) se capacitó con una intensidad bastante menor (de 0,5 a 5 horas).

Los asalariados no calificados, con bajo nivel de instrucción, accedieron a actividades formativas que ascienden en promedio a siete horas. En cambio, los profesionales y técnicos, con formación superior completa que se desempeñan en tareas de jefatura, participaron de una actividad de capacitación que, en promedio, duró 14 horas. Se destaca el grupo de personal jerárquico cuya formación superó las 19 horas en total.

Las actividades de capacitación que, en promedio, tuvieron la mayor duración fueron las que se centraron principalmente en temas vinculados al estudio de idiomas (casi 20 horas) y al rol de conducción (19 horas).

Por su parte, los trabajadores que se han capacitado por cuenta propia, comparten el mismo perfil general que se menciona más arriba, pero surge un dato que refleja algún tipo de “compensación” frente a las políticas que despliegan los empleadores dado que estos trabajadores pertenecen, en su mayoría, a empresas pequeñas y medianas, tamaño de firmas que presenta una intensidad menor de actividades formativas a su cargo, especialmente las que cuentan con menos de 50 empleados.

Las ramas de actividad de las empresas donde los asalariados más se capacitan por su cuenta son:

- *servicios sociales y comunales, especialmente educación;*
- *industria manufacturera, con mayor concentración en elaboración de productos alimenticios y bebidas; y en fabricación de productos elaborados de metal; servicios de trabajo de metales;*
- *comercio, restaurantes y hoteles, especialmente servicios de expendio de comidas y bebidas, ésta última rama es donde se verifica una actividad de capacitación proporcionalmente menos intensa a cargo del sector empleador.*

La capacitación a cargo de los sindicatos también “compensaría” de alguna manera la tendencia general señalada al comienzo de este apartado, dado que ésta se concentra en trabajadores no jerárquicos, con nivel de instrucción hasta secundario incompleto, que desarrollan tareas de índole operativa o no calificadas, especialmente en firmas de las ramas de *construcción* y de *transporte, almacenaje y comunicaciones*, y que pertenecen a empresas de hasta 50 trabajadores.

Los asalariados que realizaron actividades formativas a cargo de los sindicatos manifiestan una participación sindical y/o en reclamos colectivos y un grado de afiliación sindical muy superior al promedio de los trabajadores. Asimismo, el 76% afirma que, en sus empresas, existe representación sindical, comisión interna o delegados, esta proporción es 37 puntos porcentuales superior a la media de las respuestas del conjunto de los trabajadores.

Planificación y evaluación de la capacitación en las empresas

Del conjunto de las empresas que capacitaron (29,5% del total), más de la mitad declara²² que desarrolló el proceso integral que implica planificar, capacitar y evaluar las actividades de capacitación. Esta proporción se incrementa al 73% cuando se trata de empresas grandes (200 y más empleados) y se registra en mayor medida en firmas cuyas actividades se relacionan con *servicios sociales, comunales y personales*.

²² EIL – Módulo de Capacitación, ver nota 2.

La gestión de la capacitación como un proceso integral puede tomarse como indicador de una mayor pertinencia y calidad de las acciones. La planificación y la evaluación de las actividades que se realizan, son herramientas que contribuyen a optimizar los resultados y refieren a un estilo de gestión más profesionalizado. Su aplicación de manera integral para el caso de la capacitación estaría indicando que la mitad de las firmas que capacitan, y siete de cada diez establecimientos grandes, lo están haciendo con características más estratégicas. Indudablemente esto puede tener un impacto positivo en la productividad de las empresas y en la calificación de los trabajadores.

Hay otro grupo de empresas que realizó actividades de capacitación (casi un 28%) y que, si bien no aplica un proceso integral en su gestión, evalúa o planifica las acciones. Esto se registra en mayor medida, en las empresas de menor tamaño, en la *industria* y en la *construcción*.

En el otro extremo, 18% de las firmas que capacitan no planifica ni evalúa las actividades desarrolladas. Este comportamiento –como es esperable– está más presente entre las firmas pequeñas (alcanza al 22% de ellas) y se verifica con mayor intensidad en las ramas de *comercio, restaurantes y hoteles* y en *transporte y telecomunicaciones*.

Por otro lado, existe alrededor de un 7% de empresas que sólo forma a su personal en materia de higiene y seguridad, y la mayoría relativa de estas firmas son de la actividad de *construcción*.

TABLA 8

Empresas que capacitan, planifican y evalúan las actividades formativas según tamaño de las firmas

Empresas que capacitan	Tamaño de la empresa			Total %
	Pequeñas %	Medianas %	Grandes %	
Realizan el proceso integral: planifican, capacitan y evalúan	47,0	61,7	73,0	54,0
Capacitan y evalúan o planifican	0,8	27,2	10,6	27,7
Sólo capacitan	22,2	11,1	16,4	18,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

Capacitación para el personal en el puesto de trabajo

En el marco de la encuesta a las empresas, se definió como capacitación en el puesto de trabajo a la impartición de conocimientos y al desarrollo de competencias que se realizan durante el desenvolvimiento de las tareas cotidianas, con el apoyo de un tercero o del supervisor. Esta actividad se orienta a mejorar la capacidad del trabajador para realizar las funciones relativas a su puesto de trabajo.

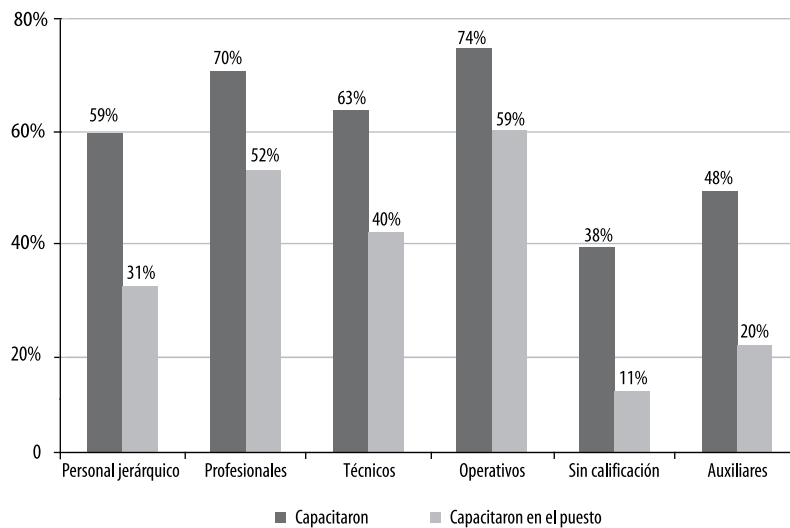
El 61% de las empresas que capacitaron en el período de referencia, lo hicieron también en el puesto de trabajo, verificándose un comportamiento levemente más intenso entre las empresas de mayor tamaño (68%). Las firmas que se dedican a la *construcción* y las de la rama de *servicios financieros y a las empresas*, recurrieron en menor medida a esta modalidad (50% y 53% respectivamente).

Considerando la calificación laboral de los asalariados, se observa que las empresas realizaron actividades formativas en el puesto de trabajo en diferentes proporciones. El 59% de los establecimientos las utilizaron para el personal de calificación operativa; en el 52% de los casos las aplicaron al entrenamiento de profesionales; y 4 de cada 10 firmas capacitaron en el puesto de trabajo al personal de calificación técnica.

Asimismo, estos datos verifican la tendencia general ya puntualizada con respecto a incluir, en mayor medida, en las actividades de capacitación y en esta estrategia formativa, también a los trabajadores que se desempeñan en tareas con mayor grado de calificación.

GRAFICO 4

Relación entre empresas que capacitaron y empresas que capacitaron en el puesto según calificación de las tareas²³



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

Este tipo de capacitación se realizó, en más del 50% de las actividades, de manera grupal. Esta modalidad se acentúa cuando se trata de asalariados que se desempeñan en tareas de calificación operativa (72%). Más de la mitad de las actividades de capacitación en el puesto de trabajo estuvieron a cargo de personas externas a la empresa.

²³ Las proporciones se calcularon sobre el grupo de empresas que realizó actividades de capacitación en el período, es decir, el 29,5% del conjunto de firmas bajo estudio.

Características de la actividad de capacitación con mayor cantidad de participantes (excluyendo cursos de higiene y seguridad)

Al excluir los cursos de higiene y seguridad, la proporción de empresas que capacitó a su personal sólo alcanza al 23%, involucrando, en las actividades formativas, a casi un cuarto del total de ocupados en estas empresas.

Las características que se observan en las actividades con mayor cantidad de participantes son las que se sintetizan a continuación.

En el 80,4% de los casos la formación estuvo dirigida a la *recalificación y mejoramiento de las competencias laborales*, mientras que, en un 18,5%, su objetivo se relacionó con la *innovación tecnológica*.

Estas tendencias adquieren particularidades específicas al analizar el comportamiento de cada rama de actividad, tanto por las características de la producción o de la prestación del servicio, como por el incremento del empleo que se verificó en el período de referencia bajo estudio.

La reactivación de la *industria manufacturera* y de la *construcción* (la variación del empleo en el período fue del 8,7% y 35,4% respectivamente²⁴) implicó, seguramente, la incorporación y/o el manejo de nueva tecnología, observándose en consecuencia que las actividades formativas vinculadas a esta temática representan en estos sectores casi un 40%, alrededor de 20 puntos porcentuales por encima del promedio del conjunto de las empresas.

En cambio, en las firmas de *servicios financieros y a las empresas*, donde la variación del empleo también fue importante (11%)²⁵, las particularidades del servicio se relacionaron centralmente con prestaciones personales, las acciones de capacitación estuvieron dirigidas, en casi un 92%, a la recalificación y mejoramiento de las competencias laborales (más de 10 puntos porcentuales por encima del promedio).

En cuanto a los *servicios sociales, comunales y personales*²⁶, las características de la prestación hacen que, lógicamente, las actividades de capacitación estén menos vinculadas con la innovación tecnológica; también aquí, las respuestas se concentran, en más de un 94%, en el entrenamiento orientado a la recalificación y mejoramiento de las competencias de los empleados.

Por otra parte, en casi la mitad de los casos, esta actividad se desarrolló para grupos de uno a diez participantes. Si se considera un rango más amplio (de 1 a 25 trabajadores), la proporción aumenta a alrededor del 72% de las empresas. Asimismo, hay aproximadamente un 11% de las firmas que organizó actividades formativas para entre 26 y 50 personas y, alrededor del 9%, que lo hizo para un conjunto mayor (de 51 a 100 participantes).

Estas proporciones se correlacionan con la *modalidad* que tuvo la actividad de capacitación, donde se registra que la mayoría (el 78% de los casos) fue de índole *presencial*²⁷; este tipo de capacitación se organiza generalmente para grupos más reducidos.

²⁴ Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), Variación del empleo, promedio octubre/04-septiembre/05.

²⁵ EIL – Variación del empleo, op.cit..

²⁶ En esta rama de actividad la variación del empleo en el período estudiado fue positiva (6,4%), aunque algo menor al promedio del conjunto de las empresas (9,4%). – EIL, op.cit..

²⁷ Cabe destacar que en algunos casos –aunque pocos– se utilizaron modalidades combinadas.

Dicha proporción se eleva a alrededor del 90% en los *servicios sociales, comunales y personales*, donde se verifica una tradición en la utilización de esta modalidad.

Se observa, por otro lado, un grupo relativamente importante (el 37,4% de los casos) que implementó capacitación *en el puesto de trabajo*, y un grupo muy reducido (3,2%) que aplicó formación *a distancia*, destacándose para esta última modalidad las firmas de *servicios financieros y a la empresas*, sector en el cuál –por sus características– está más difundido el uso de las tecnologías de la información y la comunicación que se utilizan habitualmente como soporte importante para trabajar con esta metodología.

En casi un 60% de las actividades, la capacitación se desarrolló dentro de las empresas.

Con respecto a la institución o a los especialistas que tuvieron a cargo la actividad formativa, se destaca que, casi en un tercio de los casos, se recurrió a *instructores o consultores externos*; en un 22% de las actividades a *instructores internos*; y en un 10% el entrenamiento estuvo a cargo de una *combinación de instructores internos y externos*. Otro grupo considerable de actividades (17%) fue desarrollado por *proveedores* de diversa índole (de equipos, materiales, etc.). Cabe destacar que las empresas recurrieron poco a instituciones de formación especializadas: universidades (6%); institutos privados (3%). Otro tipo de instituciones que se desempeñan como proveedoras de la capacitación tuvieron una muy baja representatividad (alrededor del 1%): consultoras; asociaciones sectoriales sin fines de lucro; asociaciones profesionales; cámara empresaria; escuelas técnicas/terciarias; ente estatal especializado (en este último caso la proporción llega al 2,5% de los casos).

2.2. Las empresas que no capacitaron entre octubre/04 y septiembre/05

El 70% de las empresas del sector privado formal de diez y más trabajadores de los aglomerados analizados no realizó actividades de capacitación entre octubre/04 y septiembre/05.

En su mayoría, son empresas *pequeñas* (77%), sólo la mitad de las *medianas* (50 a 199 trabajadores) no desarrolló actividades formativas, y un poco más de un tercio de las *grandes* no invirtió en esta materia.

Las ramas de actividad donde se concentra la mayoría relativa de las firmas que no realizaron actividades de capacitación en el período de referencia son: *comercio, restaurantes y hoteles* (77%); *construcción* (76%); e *industria* (72%).

Al indagar acerca de las razones principales por las cuáles las empresas no entrenaron a su personal, surge el dato de que, casi el 84%, considera que uno de los motivos fue que la formación actual de los empleados se corresponde con las necesidades de la empresa.

Por otro lado, un 22% de las firmas manifestó que no puede financiar la capacitación de sus empleados; llamativamente, esto lo expresan, en mayor medida, empresas grandes (10 puntos porcentuales por encima del promedio).

Otro de los motivos puntualizados, en el 13% de los casos, fue que las firmas consideran que la capacitación es responsabilidad del trabajador y no de la empresa, verificándose en mayor medida entre los agentes ligados al *transporte* (24%).

Finalmente, el 8% de los establecimientos identificó, como una de las razones prin-

cipales por las cuales no desarrollaron actividades de capacitación, la dificultad que tienen para evaluar las necesidades de formación, argumento esgrimido especialmente en las empresas de la rama *servicios sociales, comunales y personales*, y en firmas de mediano tamaño.

2.3. Proyección de las empresas en materia de capacitación para 2006²⁸

La proyección que hacían las empresas con respecto a la realización de actividades de capacitación para 2006 es un indicador de la evolución futura del comportamiento de las firmas en esta materia.

Considerando al conjunto de las empresas del sector privado incluidas en el estudio, la expectativa coincidía –en términos agregados– con lo sucedido en el período de referencia, dado que realizaron actividades de capacitación el 29,5% de las firmas y, el 28% proyectaba hacerlo el año siguiente. Un 40% manifestaba incertidumbre al respecto, y alrededor de un tercio de los establecimientos afirmó que no proyectaba realizar acciones formativas en 2006.

Al observar las expectativas que manifestaban las empresas que capacitaron entre octubre/04 y septiembre/05, el 69%²⁹ de ellas confirmaba que volvería a hacerlo durante 2006, el 28% no lo sabía al momento del relevamiento, y sólo el 3% aseguraba que no desarrollaría este tipo de actividades. Estas proporciones son diferentes según el tamaño de las empresas, dado que, alrededor del 80% de las firmas medianas y grandes preveía continuar capacitando, un 20% expresaba incertidumbre al respecto, y prácticamente no había establecimientos que proyectaban no hacerlo.

Del conjunto de firmas que no realizaron capacitación durante el período de referencia, un 44% confirmaba la misma tendencia, pero es alentador observar que un 11% proyectaba hacerlo, y un 45% de ellas no lo tenía definido al momento de la encuesta. En este caso, también se diferencian las empresas medianas y grandes, ya que, entre ellas, la proporción de firmas que expresaba una expectativa favorable hacia el desarrollo de acciones de formación para su personal en 2006, ascendía al 16% en los establecimientos de 50 a 199 empleados, y al 26% en los grandes. Con respecto a las ramas de actividad, se mantenía una proyección más activa, en esta materia, en los *servicios financieros y a las empresas*, en *servicios sociales, comunales y personales*, y en *transporte y telecomunicaciones* (ver tabla 9 en pág. siguiente).

Teniendo en cuenta los resultados antes puntualizados, era posible estimar que se mantuviera, durante el 2006, un comportamiento similar al que surge del estudio realizado para el período octubre/04-septiembre/05.

2.4. Pasantías y prácticas de empleo/formación

El 23% del conjunto de las empresas consultadas tuvo alguna vez jóvenes bajo la modalidad de pasantías o prácticas de empleo/formación. Estas modalidades son más uti-

²⁸ La pregunta fue formulada de la siguiente manera: “¿Proyecta realizar actividades de capacitación durante los próximos doce meses?” Teniendo en cuenta que el relevamiento de campo se llevó a cabo durante el mes de octubre de 2005, el período de referencia exacto sobre el cual se realizó la consulta es de noviembre/05 a octubre/06.

²⁹ Las expectativas futuras según rama de actividad y tamaño son similares a la tendencia verificada en las empresas que desarrollaron actividades de capacitación durante el período de referencia.

TABLA 9

Proyección de la capacitación para 2006 según empresas que capacitaron y que no lo hicieron entre octubre/04 y septiembre/05

Proyectan actividades de capacitación para 2006	Empresas que capacitaron %	Empresas que no capacitaron %	Total de empresas %
Proyectan capacitar	69,0	11,0	28,1
No saben	28,0	45,0	40,0
No proyectan capacitar	3,0	44,0	31,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

lizadas por las empresas grandes (200 y más), donde la proporción asciende al 47% de ellas, mientras que sólo el 19% de las firmas pequeñas experimentó esta alternativa.

Entre las empresas que realizaron actividades de capacitación durante el período de referencia, se registra una proporción más elevada de este tipo de experiencia, dado que casi el 41% de las firmas tuvo alguna vez jóvenes bajo la modalidad de pasantías o prácticas de empleo/formación y, en el caso de los establecimientos grandes, la proporción se eleva a casi un 56%. Las ramas de actividad donde estas modalidades se utilizaron en una proporción superior a la media son: *industria (55%)* y *servicios sociales, comunales y personales (44%)*.

Entre 8 y 9 de cada 10 empresas evalúa la experiencia en términos favorables (buena y muy buena) y, en más de la mitad de los casos, los establecimientos incorporaron a los pasantes a su planta permanente de personal, incluso lo hicieron las firmas que manifestaron una evaluación negativa.

TABLA 10

Incorporación de pasantes a la planta según evaluación de la experiencia de pasantías

Total empresas que tuvieron pasantes	Evaluación de la experiencia			
		Mala o regular %	Buena o muy buena %	Total %
Incorporó pasantes a la planta	Sí	27,9	61,3	55,7
	No	72,1	38,6	44,2
	Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

Con respecto a la predisposición a aceptar jóvenes en los establecimientos para realizar prácticas de empleo/formación con apoyo financiero del Estado, es bastante alentadora la respuesta del conjunto de las empresas, ya que, el 41% de las firmas estaría dispuesto a participar en la formación de personas que esté realizando un proceso integral de orientación, educación y capacitación laboral. Esto se manifiesta con mayor intensidad en la *industria* y en los *servicios sociales, comunales y personales*. Como era esperable, las empresas que expresan una predisposición más alta son las de mayor tamaño (61% las grandes y la mitad de las medianas) y las firmas que efectivamente realizaron actividades de capacitación (60%).

PRINCIPALES CONCLUSIONES

- Entre mayo/05 y abril/06 se registró un considerable dinamismo en el mercado de trabajo en materia de búsqueda de personal, y una importante adecuación entre la demanda y oferta de trabajo: el 65% de las empresas privadas bajo estudio buscó personal y sólo el 9% de ellas no logró cubrir la totalidad de los puestos vacantes.
- Las empresas que buscaron más personal fueron las medianas y grandes, y las incluídas en las ramas de *servicios financieros y a las empresas* y de *construcción*.
- Los puestos más demandados fueron: los de calificación operativa (44% de las búsquedas), especialmente en la *construcción* (61%); y los no calificados (28%), con mayor concentración de búsquedas en la rama de *comercio, restaurantes y hoteles* (44%).
- Sobre las posiciones de calificación operativa pesa una gama muy amplia de exigencias a la hora de seleccionar a los candidatos, en comparación con los criterios que habitualmente se aplican para los demás puestos ofrecidos.
- La cantidad de búsquedas fue reducida para posiciones de calificación técnica (19%) y profesional (8%). Las empresas de mayor tamaño registraron más requerimientos para estos niveles (27% y 15% respectivamente).
- La mayor dificultad para cubrir la totalidad de los puestos vacantes se verificó para el desempeño de tareas de media y alta calificación. Para estas posiciones (de nivel técnico y profesional) se registró una menor oferta de trabajo, es decir, que las dificultades se verificaron sólo para pocos casos.
- Las empresas que no pudieron cubrir la totalidad de sus ofertas de empleo recurren habitualmente (en una proporción por encima de la media) a la subcontratación, a la movilidad interna de los empleados, a la utilización de las horas extras, a los servicios de empresas de personal temporario, y a la capacitación de sus trabajadores; estrategias que les permitirían paliar las dificultades de su demanda insatisfecha, pero que, al mismo tiempo, juegan un papel importante para extender los plazos de las búsquedas de personal hasta tanto se encuentran a los candidatos que cumplieren el 100% de las expectativas.

- Una baja proporción de empresas realizó actividades de capacitación para su personal entre octubre/04 y septiembre/05: el 29,5% de las firmas y 4 de cada 10 participantes, sólo asistió a menos de 5 horas de formación. Las empresas de mayor tamaño fueron más activas: el 50% de las medianas y el 65% de las grandes capacitaron en el período estudiado.
- Excluyendo los cursos de higiene y seguridad, sólo el 23% de los establecimientos invirtió en capacitación involucrando al 23% del conjunto de los ocupados en esos establecimientos.
- Al considerar los cursos que también realizaron los asalariados por su cuenta y a cargo del sindicato, la proporción de trabajadores que se capacitó laboralmente asciende al 44%. Las personas que se desempeñan en empresas de menor tamaño y en tareas de baja calificación son quienes proporcionalmente emprendieron más actividades formativas financiadas por ellos mismos o por los sindicatos, compensando de esta manera la menor actividad desarrollada por los empleadores para estos grupos.
- La inversión en capacitación a nivel de firma se concentró, en mayor medida, en la mano de obra con alta y media calificación: entre el 60% y el 74% de las empresas que realizaron actividades formativas lo hicieron para el personal jerárquico, profesionales, técnicos y con calificación operativa.
- La proyección que hacían las empresas con respecto a la capacitación de su personal para 2006 estaría indicando un comportamiento similar al del año anterior, es decir, que sólo alrededor de un 30% de los establecimientos emprendería acciones formativas.
- El 41% del conjunto de las firmas estudiadas estaría dispuesta a participar –con apoyo financiero del Estado– en la formación de personas que estén realizando un proceso integral de orientación, educación y capacitación laboral. Manifiestan una predisposición mayor las empresas grandes y en las que se registra un dinamismo más alto en materia de entrenamiento de personal.

Como reflexión final, el comportamiento empresario en materia de búsqueda, selección y capacitación de personal reviste particularidades diferenciadas según las ramas de actividad, el tamaño de las firmas y la calificación de las tareas que desarrollan los trabajadores.

Los datos que surgen de este estudio revelan que las empresas de mayor tamaño demandan y ocupan –en una proporción superior al promedio– a trabajadores para desempeñar tareas que implican competencias más complejas, y además, dirigen, en mayor medida, la capacitación laboral a los grupos más calificados.

Surge entonces un interrogante que se plantea para el debate: ¿podrían las empresas medianas y grandes reducir las exigencias al momento de la contratación y redireccionar parte del presupuesto de capacitación para completar la calificación de estos ingresantes?

En la medida en que las firmas amplían las posibilidades de acceso a un empleo de

calidad a aquellas personas que tienen mayores dificultades para insertarse y completan su capacitación, contribuyen a acelerar el proceso de inclusión social a través del trabajo digno que ya se está verificando en nuestro país, sin dejar de dar respuesta a sus requerimientos, es decir, sin perder productividad.

En este sentido, el MTEySS abrió, desde comienzos de 2006, un espacio público-privado con la participación de empresas líderes, en orden a promover el trabajo decente en el marco de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE). Y es auspicioso el hecho de que, en este ámbito, se estén analizando las alternativas para impulsar –entre otras acciones– este tipo de iniciativas.

1.1

ENCUESTA DE INDICADORES LABORALES (EIL) BUSQUEDA DE PERSONAL – IV TRIMESTRE 2006*^α INFORME DE RESULTADOS

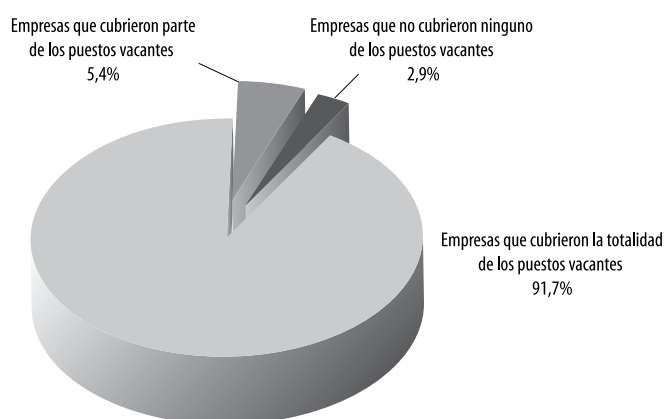
1. EMPRESAS QUE BUSCARON PERSONAL

En el último trimestre de 2006 se produjo una alta adecuación entre la demanda y la oferta de trabajo en las empresas privadas de más de 10 trabajadores del total de los aglomerados relevados.

En promedio, el 35% de las empresas buscó personal, 9 de cada 10 de ellas cubrió la totalidad de los puestos vacantes y sólo el 3% no cubrió ninguna de las posiciones.

GRÁFICO 1

Empresas que buscaron personal durante el IV trimestre de 2006 según cobertura de los puestos vacantes



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)

* Estudio realizado por Clarisa Soto con la colaboración de Walter Lauphan. El trabajo de campo estuvo dirigido por Fabián Berhó. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

^α Los resultados corresponden a los relevamientos realizados por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) para los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2006. Cada mes se entrevistaron aproximadamente 1.400 empresas privadas del sector formal de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias, distribuidas de la siguiente manera: 800 firmas en el gran Buenos Aires, 200 en Gran Córdoba, 200 en Gran Rosario y 200 en Gran Mendoza.

Las empresas que en promedio demandaron más trabajo en el último trimestre de 2006 fueron las medianas¹ (60%) y las grandes (85%). Las búsquedas de personal en estas últimas empresas tuvieron un nivel destacado de éxito, dado que el 99,7% de los establecimientos cubrió la totalidad o gran parte de las posiciones vacantes.

Las ramas de *construcción y servicios financieros y a empresas* fueron las más dinámicas: alrededor de la mitad de las firmas realizó durante el trimestre búsquedas activas de mano de obra.

La relación porcentual entre las búsquedas de personal y los puestos ocupados fue del 3,5%. La tasa de búsqueda en las actividades antes señaladas triplicó y duplicó respectivamente el promedio trimestral; en *construcción* alcanzó el 10,5% y en *servicios financieros y a empresas* el 6,1%.

TABLA 1

Proporción de empresas que buscaron personal durante el IV trimestre de 2006 por rama de actividad según cobertura de puestos vacantes

Rama de actividad	Proporción de empresas que realizaron búsquedas de personal	Total	Empresas que cubrieron la totalidad de los puestos vacantes	Empresas que cubrieron parte de los puestos vacantes	Empresas que no cubrieron ninguno de los puestos vacantes
Industria manufacturera	29,6%	100%	92,9%	5,4%	1,6%
Construcción	50,5%	100%	96,9%	2,0%	1,2%
Comercio, restaurantes y hoteles	32,9%	100%	92,8%	4,6%	2,6%
Transporte, almacenaje y comunicaciones	33,6%	100%	94,2%	5,2%	0,6%
Servicios financieros y a empresas	48,2%	100%	82,1%	10,8%	7,1%
Servicios sociales y comunales	30,9%	100%	91,1%	4,7%	4,2%
Total	35,2%	100%	91,7%	5,4%	2,9%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)

Más de la mitad de las búsquedas de personal se plantearon indistintamente para varones o mujeres. Esta proporción aumentó al 91% cuando se trató de posiciones que implican calificaciones de índole profesional. Sin embargo, a la hora de la selección de los candidatos se prefirió en un 69% a postulantes varones.

Por otro lado, cabe mencionar que el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) realiza un análisis trimestral sobre la demanda laboral insatisfecha. Al respecto no es posible realizar una comparación estricta de los resultados entre ambos

¹ En el marco de este estudio se define como empresas pequeñas a las que emplean entre 10 y 49 trabajadores; medianas entre 50 y 199; y firmas grandes a aquellas que tienen 200 y más empleados.

estudios, dado que los dos tratan el tema de manera conceptualmente similar pero varían el período de referencia, el tipo de muestra y algunos de los datos que se recogen.

El relevamiento que realiza el INDEC es trimestral y corresponde a una muestra de aproximadamente 2.200 empresas de 10 y más trabajadores y sus resultados no son expandibles al conjunto de las empresas privadas de esas características².

La EIL en cambio, realiza una encuesta mensual a empresas privadas registradas de 10 o más trabajadores ocupados, excluyendo al sector primario. Se efectúa sobre la base de una muestra aleatoria estratificada por rama de actividad y dentro de cada rama, por tamaño de empresa (medido en cantidad de personal). La selección de las unidades a encuestar se realiza de acuerdo a la estructura del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP), con el objetivo de -a través de la respectiva ponderación- reconstruir el total de empresas del universo. Los resultados que se incluyen en este informe corresponden al promedio del último trimestre/06.

Sin embargo, pese a las dificultades para realizar una ajustada comparación, es relevante señalar que ambas fuentes de información presentan las mismas tendencias generales.

En los dos relevamientos, la proporción de empresas que buscó personal durante el trimestre se ubicó entre el 35% y el 40% y la mayoría de los establecimientos cubrió la totalidad de los puestos ofrecidos (entre el 88% y el 92%, según las fuentes).

Asimismo, los resultados de la encuesta del INDEC con relación al tipo de puestos cuya oferta no pudo satisfacerse en su totalidad, son similares a los que arroja la EIL: la mayor cantidad de puestos vacantes se registra para las calificaciones que fueron más demandadas (en orden decreciente: operativa y no calificada; técnica; y profesional).

Como se puntualiza en la próxima sección, para analizar con precisión el grado de dificultad para cubrir las diferentes posiciones ofrecidas, es necesario estimar la proporción de puestos no cubiertos pero teniendo en cuenta la cantidad de búsquedas realizadas para cada una de las calificaciones ocupacionales. Esto permite dimensionar la magnitud de los problemas y orientar la toma de decisiones. El relevamiento del INDEC no permite identificar este dato. Sólo informa sobre las características de los cuatro principales requerimientos de personal que no pudo cubrir (en el caso del IV trimestre/06) el 12% de las empresas que buscaron trabajadores.

2. OCUPACIONES DEMANDADAS³

El 83% de la demanda se registró para cubrir posiciones de calificación operativa y no calificada y su tasa de cobertura fue casi total: alcanzó el 95%⁴.

Se observa que a mayor grado de calificación de la tarea fue más alto el nivel de

² El relevamiento se realiza como anexo de la Encuesta del Índice de Salarios.

³ Se agregan dos anexos estadísticos con los principales indicadores.

⁴ Proporción de puestos cubiertos respecto del total de búsquedas por calificación (promedio IV trimestre 2006).

dificultad para satisfacer la totalidad de la demanda, pero es importante dimensionar la envergadura de esta dificultad:

- sólo el 12% de los puestos que se ofrecieron fueron de calificación técnica y se cubrió en promedio el 88% de ellos;
- las posiciones que implican competencias de índole profesional representaron el 5% de los puestos buscados y se cubrieron 7 de cada 10 requerimientos.

Cabe destacar que durante el mes de diciembre la tasa de cobertura para las posiciones de mayor calificación fue algo más baja que el promedio del trimestre. En cambio, para los puestos operativos y no calificados este fenómeno estacional no se observó.

En síntesis, en el promedio trimestral se cubrió el 93% de los puestos buscados.

TABLA 2

Composición de los puestos buscados y proporción de cobertura durante el IV trimestre de 2006 según calificación de la tarea

Calificación de los puestos buscados	Composición de los puestos buscados	Proporción de puestos cubiertos respecto del total buscados por calificación
Profesional	4,6%	70,4%
Técnica	12,4%	87,7%
Operativa y no calificado	83,0%	95,1%
Total	100,0%	93,1%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)

Con el propósito de identificar aquellas especialidades en las cuales se produjo un mayor nivel de demanda, se clasificaron los puestos buscados por grupo de ocupación considerando el conjunto de las ramas de actividad.

En la tabla siguiente se seleccionaron los grupos de ocupación más relevantes y para cada uno de ellos se consigna la proporción de los puestos cubiertos respecto del total buscados.

Como puede observarse, se verifica que el nivel de dificultad en la cobertura de la totalidad de las vacantes se registró sólo para algunas especialidades, las cuales a su vez tuvieron una baja proporción de demanda en el mercado de trabajo durante el IV trimestre/06.

TABLA 3

Composición de puestos buscados por grupo de ocupación y proporción de cobertura durante IV trimestre de 2006 según calificación de la tarea

Nivel de calificación de la tarea	Composición de puestos buscados (por nivel de calificación)	Total	Composición de puestos buscados (por grupo de ocupación seleccionado) (1)	Proporción de puestos cubiertos respecto del total buscados (por grupo de ocupación)	Proporción de puestos cubiertos sobre el total buscados (por calificación)	
Profesional	4,6%	100%	Informáticos	57,0%	57,1%	
			Serv. soc. básicos	22,5%	91,7%	70,4%
Técnica	12,4%	100%	Serv. soc. básicos	27,3%	95,6%	
			Comercial, almacenaje y comunicaciones	17,7%	83,9%	
			Servicios varios	14,8%	100,0%	
			Administrativos	14,8%	89,0%	87,7%
			Informáticos	9,1%	63,5%	
			Producción industrial y artesanal	8,6%	78,7%	
Operativa y no calificada	83,0%	100%	Comercial, almacenaje y comunicaciones.	28,6%	93,9%	
			Construcción e infraestructura	25,9%	96,8%	
			Administrativos	12,7%	90,8%	95,1%
			Servicios varios	12,2%	96,7%	
			Producción industrial y artesanal	10,6%	98,0%	
Total	100,0%				93,1%	

(1) Considerando el resto de los grupos ocupacionales se totaliza el 100% de los puestos buscados por calificación (ver Anexo Estadístico).

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).

En los próximos apartados, se desarrolla el análisis de los puestos buscados según la calificación de su tarea y considerando el nivel de demanda de las empresas según la rama de actividad.

2.1. Puestos demandados de calificación operativa⁵ y no calificada⁶

Como se puntualizó más arriba, en el conjunto de las búsquedas de personal realizadas durante el IV trimestre/06, la mayor proporción (83%) se orientó a la selección de trabajadores para desempeñar tareas de calificación operativa y para ocupar puestos no calificados.

En promedio se verificó una alta proporción de puestos cubiertos respecto del total buscados para este nivel de calificación: alcanzó al 95% de las posiciones vacantes. La relación porcentual ascendió al 98,7% en *industria manufacturera* y al 98,4% en la *construcción*⁷. Disminuyó levemente en la rama de *transporte, almacenaje y comunicaciones*, donde la tasa de cobertura fue del 75% para un grupo reducido de posiciones⁸ relacionadas con la canalización, el tendido y empalme de línea.

La mayor demanda –superior al promedio– se verificó en *construcción* (97,4%), *comercio, restaurantes y hoteles* (91,5%), *industria manufacturera* (86,5%) y en *transporte, almacenaje y comunicaciones* (84,5%).

Cabe aclarar que en la composición del empleo, los puestos de calificación operativa y no calificada representan también, en estas ramas de actividad, una importante proporción (entre el 80% y el 93% de las ocupaciones).

Asimismo, se observa el crecimiento que se viene verificando en la *construcción*, dado que la relación entre las búsquedas de personal y los puestos existentes, supera en 7 puntos porcentuales a la media para este nivel de complejidad de la tarea.

Por otra parte, si bien en la rama de *servicios financieros y a empresas*, la proporción de búsquedas para esta calificación ocupacional fue levemente inferior al promedio, representó una porción importante de la demanda de trabajo dentro de esta actividad, ya que ascendió al 79% de los pedidos de personal. En estos establecimientos se registró durante el IV trimestre/06 un crecimiento del empleo para este segmento: su tasa de búsqueda⁹ fue del 6,6% (2 puntos porcentuales por encima de la media). Alrededor de un tercio de las búsquedas que se realizaron en empresas de esta rama de actividad estuvieron orientadas a cubrir puestos de promotor de stand; teleoperador; repositor interno; y vendedor y promotor de servicios de jubilación¹⁰. Para este grupo de ocupaciones la tasa de cobertura fue algo más baja que el promedio (89%).

Con el fin de ejemplificar el tipo de puestos requeridos en mayor medida para estos niveles de calificación, se detallan en el Anexo I las principales ocupaciones buscadas durante el último trimestre de 2006.

⁵ Ocupaciones de calificación operativa: son aquellas en las que se realizan tareas de cierta secuencia y variedad que suponen atención, rapidez y habilidades manipulativas así como ciertos conocimientos específicos acerca de las propiedades de los objetos e instrumentos utilizados. Estas ocupaciones requieren de conocimientos y habilidades específicas adquiridas por capacitación previa y/o experiencia laboral.

⁶ Ocupaciones no calificadas: son aquellas en las que se realizan tareas de escasa diversidad, utilizando objetos e instrumentos simples, o en muchos casos el propio cuerpo del trabajador. Estas ocupaciones no requieren de habilidades o conocimientos previos para su ejercicio, salvo algunas breves instrucciones de inicio.

⁷ Ver Anexo Estadístico.

⁸ Este grupo de ocupaciones representó el 19,6% del total de las búsquedas para esta rama de actividad.

⁹ Tasa de búsqueda: relación porcentual entre las búsquedas de personal y los puestos existentes por rama de actividad y calificación ocupacional. Ver Anexo Estadístico.

¹⁰ Ver Anexo I.

2.2. Puestos demandados de calificación técnica¹¹

Las búsquedas de personal para cubrir posiciones de calificación técnica representaron un 12,4% del total de la demanda de trabajo durante el trimestre bajo estudio y la proporción de cobertura alcanzó al 87,7% de los requerimientos.

Al analizar la composición de las búsquedas según la rama de actividad de las empresas, se destaca que en *servicios sociales, comunales y personales*, los requerimientos para desempeñar tareas de este nivel de calificación ascendieron al 45%. Este dato se correlaciona con la estructura del empleo para esta actividad, donde las ocupaciones de este tipo de competencias representan a más de un tercio del conjunto. Los puestos más demandados fueron: enfermero; docente de grado y de nivel medio; técnico de filmación; técnico de edición y compaginación/editor. Las búsquedas dentro de esta rama de actividad se cubrieron en más de 8 puntos porcentuales por encima de la media, alcanzando al 96%.

Se destacaron algunos grupos de ocupaciones cuya tasa de cobertura fue algo inferior al promedio, pero cabe destacar la baja proporción de búsquedas que se verificó en cada caso:

- *Industria manufacturera*: vendedor/viajante; analista comercial (3% de las búsquedas¹²–tasa de cobertura 55%¹³); técnico químico; técnico químico de laboratorio para control de calidad; técnico mecánico para control de calidad; técnico electrónico (4% de las búsquedas –tasa de cobertura 74%).
- *Servicios financieros y a empresas*: informático (3% de las búsquedas –tasa de cobertura 58%).

2.3. Puestos demandados de calificación profesional¹⁴

Los requerimientos de personal con competencias para desarrollar tareas de calificación profesional, sólo representaron el 4,6% de las búsquedas que se realizaron durante el IV trimestre/06 y se cubrieron 7 de cada 10 requerimientos.

Las firmas privadas de *servicios financieros y a empresas* han demandado trabajo de este nivel de calificación en una proporción superior a la media, especialmente para seleccionar personal del área de sistemas: analista programador/de sistemas; soporte técnico (9% del total de las búsquedas de esta rama de actividad). En este caso disminuyó la proporción de puestos cubiertos respecto del total buscados al 53%¹⁵.

¹¹ Ocupaciones de calificación técnica: son aquellas en las que se realizan tareas generalmente múltiples, diversas y de secuencia cambiante que suponen paralelamente habilidades manipulativas y conocimientos teóricos de orden específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo y de las reglas específicas que rigen los procesos involucrados. Estas ocupaciones requieren de conocimientos y habilidades específicas adquiridas por capacitación formal previa y/o experiencia laboral equivalente.

¹² Proporción de puestos buscados respecto del total, por rama de actividad, grupo y calificación ocupacional.

¹³ Proporción de puestos cubiertos respecto del total buscados, por rama de actividad, grupo y calificación ocupacional.

¹⁴ Ocupaciones de calificación profesional: son aquellas en las que se realizan tareas múltiples, diversas y de secuencia cambiante, que suponen conocimientos teóricos de orden general y específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo y de las leyes y reglas que rigen los procesos. Estas ocupaciones requieren de conocimientos adquiridos por capacitación formal específica y por experiencia laboral equivalente.

¹⁵ El promedio de esta relación para el conjunto de los puestos de calificación profesional ascendió al 70,4%.

También se destacaron las búsquedas para cubrir posiciones de calificación profesional en la rama de *servicios sociales, comunales y personales* (6,6%), donde se demandaron principalmente médicos, bioquímicos y profesores universitarios. En estas especialidades, el nivel de cobertura de los puestos vacantes fue casi total (97,5%).

Por otra parte, en la rama de *industria manufacturera* se verificó un nivel de cobertura algo menor al promedio para esta calificación ocupacional (se cubrieron 6 de cada 10 puestos buscados), pero es relevante destacar la magnitud de la dificultad dado que sólo un 2% de la demanda de las empresas industriales fue para incorporar personal de calificación profesional¹⁶.

3. CONCLUSIONES

En el último trimestre de 2006 se produjo una alta adecuación entre la demanda y la oferta de trabajo en las empresas privadas de más de 10 trabajadores.

En promedio, el 35% de las firmas buscó activamente personal, 9 de cada 10 de ellas cubrió la totalidad de los puestos vacantes y sólo el 3% no cubrió ninguna de las posiciones.

Se observa que a mayor grado de calificación de la tarea fue más alto el nivel de dificultad para satisfacer la totalidad de la demanda pero sólo para algunas especialidades. Cabe señalar asimismo que los pedidos de personal para estas ocupaciones fueron muy reducidos.

Las búsquedas correspondientes al tercio de las empresas que demandaron trabajo y su resolución, según la calificación de los puestos vacantes fue:

- 83% de nivel operativo y no calificado y su tasa de cobertura¹⁷ fue casi total: alcanzó el 95% de las posiciones ofrecidas;
- 12% con requerimientos de complejidad técnica cubriéndose en promedio el 88% de los puestos;
- 5% de calificación profesional con una tasa de cobertura del 70%.

Las firmas que manifestaron un mayor dinamismo en materia de búsquedas de personal fueron:

- *Construcción*: la mitad de las empresas demandaron trabajadores. El 97% de las búsquedas fue para cubrir posiciones de calificación operativa y no calificada y su tasa de cobertura ascendió al 98%.
- *Servicios financieros y a empresas*: también en esta rama de actividad casi el 50% de los establecimientos buscó activamente personal. En este sector se destacó la demanda para cubrir puestos que implican competencias de índole profesional (11% de las búsquedas; 6 puntos porcentuales superior al promedio para esta calificación ocupacional) y la proporción de puestos cubiertos fue inferior a la me-

¹⁶ Las posiciones que tuvieron mayor dificultad para cubrirse en su totalidad correspondieron a especialidades dentro de la ingeniería.

¹⁷ Proporción de puestos cubiertos respecto del total de búsquedas por calificación (promedio IV trimestre/06).

dia del trimestre (6 de cada 10 pedidos). Las especialidades con mayor demanda estuvieron vinculadas al área de informática y fueron asimismo las posiciones con un nivel de cobertura menor.

Más de la mitad de las búsquedas de personal se plantearon indistintamente para varones o mujeres. Esta proporción aumentó al 91% cuando se trató de posiciones que implican calificaciones de índole profesional. Sin embargo, las incorporaciones fueron casi en un 70% de varones.

El patrón de crecimiento económico puesto en marcha desde 2003 se ha orientado a la generación de empleo con un marcado dinamismo de todas las categorías ocupacionales. En el último trimestre de 2006 se sigue verificando esta tendencia.

Asimismo se observó un alto nivel de cobertura en casi la totalidad de las posiciones vacantes. Esto estaría indicando que las competencias de quienes buscan trabajo dan respuesta en su mayoría a las necesidades de la producción. Asimismo, es posible estimar que las acciones de capacitación que viene desarrollando regional y sectorialmente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y los gobiernos provinciales y locales, apoyando la formación y la actualización de las competencias de los trabajadores, están acompañando adecuadamente esta expansión de la demanda.

Con el fin de mantener la necesaria adecuación entre la demanda y oferta de trabajo, el MTEySS ha puesto en marcha varias estrategias¹⁸ orientadas a favorecer espacios de diálogo y planificación entre empresas, instituciones educativas y de formación profesional, sindicatos, y gobiernos locales, para acompañar competitivamente el crecimiento sostenido que se registra en el empleo.

¹⁸ Entre otras: Red de Oficinas de Empleo Municipales; Seguro de empleo y capacitación; Certificación de la calidad de la oferta de formación profesional; Estímulo y apoyo a la finalización de estudios primarios y secundarios; Capacitación ocupacional; Reinserción laboral; Trabajo autogestionado; Red de empresas que implementan programas de incorporación y capacitación de trabajadores desocupados (Responsabilidad Social Empresaria); Certificación de las competencias de los trabajadores.

ANEXO

Principales ocupaciones buscadas de nivel de calificación operativo y no calificado durante el IV trimestre/06 por grupos de ocupación y rama de actividad (promedio del trimestre)

Grupo de ocupación (calificación operativa y no calificada)	Rama de actividad					
	Industria manufacturera (86,5% de las búsquedas)	Construcción (97,4% de las búsquedas)	Comercio, restaurantes y hoteles (91,5% de las búsquedas)	Transporte, almacenaje y comunicaciones (84,5% de las búsquedas)	Servicios financieros y a empresas (78,9% de las búsquedas)	Servicios sociales, comunales y personales (48,4% de las búsquedas)
Administración	7,8% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none"> • Administrativo contable de facturación, contabilidad bancaria, financiera y presu-puestos. • Empleado administrativo en general/asistente de administración 	13,5% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none"> • Cajero • Empleado administrativo en general/asistente de administración • Cadete administrativo 	13,5% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none"> • Cajero • Empleado administrativo en general/asistente de administración • Cadete administrativo 	11,9% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none"> • Empleado administrativo en general/asistente de administración 	13,8% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none"> • Recepcionista/ informador al público • Administrativo contable • Cajero • Secretaria administrativa 	17,5% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none"> • Recepcionista y telefonista • Boletero (cine, teatro, etc.) • Administrativo de salud/ facturación (obras sociales, consultorios externos, internación, odontología, nutrición, radiología, etc.)
Comercialización, almacenaje y comunicaciones	19,2% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none"> • Vendedor al por menor • Despachante/ dependiente de mostrador • Operario de depósito (carga y descarga) 	49,4% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none"> • Teleoperador/ telemarketer • Playero/operario de playa (expedio de combustible) • Repartidor/cadete/ delivery • Vendedor de salón/ mostrador • Operario de depósito (carga y descarga) • Ayudante de chofer (reparto de mercaderías) 	49,4% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none"> • Teleoperador/ telemarketer • Playero/operario de playa (expedio de combustible) • Repartidor/cadete/ delivery • Vendedor de salón/ mostrador • Operario de depósito (carga y descarga) • Ayudante de chofer (reparto de mercaderías) 	41,4% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none"> • Chofer de colectivo, ómnibus, camiones, taxi. • Teleoperador/ telemarketer 	31,1% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none"> • Promotor de stand • Teleoperador/ telemarketer • Repositor interno • Vendedor y promotor(servicios de jubilación) 	

Continúa en página siguiente

Grupo de ocupación (calificación operativa y no calificada)		Rama de actividad				
Servicios sociales básicos	Industria manufacturera (86,5% de las búsquedas)	Construcción (97,4% de las búsquedas)	Comercio, restaurantes y hoteles (91,5% de las búsquedas)	Transporte, almacenamiento y comunicaciones (84,5% de las búsquedas)	Servicios financieros y a empresas (78,9% de las búsquedas)	Servicios sociales, comunales y personales (48,4% de las búsquedas)
	<p>17,3% de l total de las búsquedas de esta rama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilador/vigilador con arma 					<p>6% de l total de las búsquedas de esta rama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar de enfermería • Cuidador de ancianos/asistente geriátrico
Servicios varios	<p>23,1% de l total de las búsquedas de esta rama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mozo de salón • Ayudante de cocina • Ayudante pizzero • Empleado múltiple/ rotativo de restaurante • Lavacopas • Personal de limpieza/ maestranza • Mucama 					<p>13,8% de l total de las búsquedas de esta rama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mucama de piso • Maestranza de estadio/limpieza de instalaciones de clubes • Ayudante de peluquero
	<p>11,9% de l total de las búsquedas de esta rama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peon de limpieza de oficinas/oficial de limpieza • Maestranza 					<p>17,3% de l total de las búsquedas de esta rama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peon de limpieza de oficinas/oficial de limpieza • Maestranza
Construcción e infraestructura	<p>91,6% de l total de las búsquedas de esta rama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oficial albañil • Ayudante de albañil • Medio oficial mampostero • Medio oficial y ayudante instalador telefónico • Operador de perforadora • Oficial armador/ ensamblador • Oficial electricista • Ayudante pocero/ zanjero 					<p>19,6% de l total de las búsquedas de esta rama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oficial de canalización • Ayudante de canalización • Ayudante tendido de fibra óptica/de tendido • Instalador telefónico
	<p>19,6% de l total de las búsquedas de esta rama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oficial de canalización • Ayudante de canalización • Ayudante tendido de fibra óptica/de tendido • Instalador telefónico 					<p>19,6% de l total de las búsquedas de esta rama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oficial de canalización • Ayudante de canalización • Ayudante tendido de fibra óptica/de tendido • Instalador telefónico

Continúa en página siguiente

Grupo de ocupación (calificación operativa y no calificada)	Rama de actividad				
	Industria manufacturera (86,5% de las búsquedas)	Construcción (97,4% de las búsquedas)	Comercio, restaurantes y hoteles (91,5% de las búsquedas)	Transporte, almacenaje y comunicaciones (84,5% de las búsquedas)	Servicios financieros y a empresas (78,9% de las búsquedas)
Producción industrial y artesanal	<p>49,7% de l total de las búsquedas de esta rama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprendiz operario de empaque/ embolsado/ estuchado • Peón ayudante de fábrica (tareas generales) • Oficial múltiple • Operario maquinista (pro- ductos farmacéuticos) • Costurera • Ayudante de costurera • Oficial herrero 				

Demanda laboral según calificación de la tarea y rama de actividad
Promedio IV Trim. 06

	Total	Industria	Construcción	Comercio, restaurantes y hoteles	Transporte, almacenaje y comunica- ciones	Servicios financieros y a empresas	Servicios sociales, comunales y personales
Composición del empleo							
Profesionales	12,4%	3,9%	1,7%	2,5%	4,5%	11,1%	32,6%
Técnicos	18,8%	12,8%	4,9%	9,8%	15,6%	16,1%	35,8%
Operativos y no calificados	68,7%	83,3%	93,4%	87,7%	79,9%	72,8%	31,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Tasa de búsqueda¹							
Profesionales	1,3	1,0	2,3	2,1	2,6	6,0	0,3
Técnicos	2,3	2,1	4,8	2,6	1,9	3,8	2,0
Operativos y no calificados	4,2	2,3	10,9	3,8	2,7	6,6	2,3
Total	3,5	2,2	10,5	3,6	2,6	6,1	1,5
Composición de las incorporaciones							
Profesionales	3,5%	1,3%	0,2%	1,5%	4,7%	7,7%	6,8%
Técnicos	11,6%	8,7%	2,0%	6,5%	10,1%	9,6%	45,7%
Operativos y no calificados	84,8%	90,1%	97,9%	92,0%	85,2%	82,7%	47,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Composición de las búsquedas							
Profesionales	4,6%	1,9%	0,3%	1,5%	4,7%	11,1%	6,6%
Técnicos	12,4%	11,6%	2,2%	7,0%	10,9%	10,0%	45,0%
Operativos y no calificados	83,0%	86,5%	97,4%	91,5%	84,5%	78,9%	48,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Proporción de puestos cubiertos²							
Profesionales	70,4	62,5	61,9	93,6	92,3	59,3	97,5
Técnicos	87,7	73,8	87,2	89,6	78,9	80,6	96,2
Operativos y no calificados	95,1	98,7	98,4	95,4	89,5	91,6	92,8
Total	93,1	94,7	98,0	95,0	88,6	87,5	94,8
Proporción de puestos no cubiertos²							
Profesionales	29,6	37,5	38,1	6,4	7,7	40,7	2,5
Técnicos	12,3	26,2	12,8	10,4	21,1	19,4	3,8
Operativos y no calificados	4,9	1,3	1,6	4,6	10,5	8,4	7,2
Total	6,9	5,3	2,0	5,0	11,4	12,5	5,2

¹ Relación porcentual entre las búsquedas de personal y los puestos existentes, por calificación.

² Respecto del total de búsquedas, por calificación.

Demanda laboral según calificación de la tarea. Total aglomerados

	Adminis- trativos	Informá- ticos	Comercializa- ción, almacena- je y comunica- ciones	Servicios sociales básicos	Servicios varios	Activi- dades primarias	Construc- ción e infraestruc- tura	Produc- ción in- dustrial y artesanal	Auxiliares de la pro- ducción	Total
Composición del empleo (Por calificación)										
Profesionales	4,0%	52,9%	2,2%	39,2%	1,4%	0,7%	2,4%	3,0%	9,2%	12,4%
Técnicos	23,4%	22,5%	13,3%	39,1%	4,7%	10,7%	7,4%	10,3%	22,8%	18,8%
Operativos y no calificados	72,6%	24,6%	84,5%	21,7%	93,8%	88,6%	90,2%	86,7%	68,0%	68,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Composición del empleo (Por grupo de ocupación)										
Profesionales	5,6%	9,5%	4,4%	71,9%	1,3%	0,0%	1,6%	4,0%	1,8%	100,0%
Técnicos	20,2%	2,5%	16,3%	44,0%	2,7%	0,1%	3,1%	8,5%	2,7%	100,0%
Operativos y no calificados	17,2%	0,7%	28,5%	6,7%	14,5%	0,2%	10,5%	19,6%	2,2%	100,0%
Total	16,4%	2,1%	23,4%	21,4%	10,7%	0,1%	8,0%	15,7%	2,2%	100,0%
Tasa de búsqueda¹										
Profesionales	1,2	7,4	1,8	0,4	4,1	-	1,0	0,6	0,8	1,3
Técnicos	1,5	7,6	2,3	1,3	11,6	0,8	2,2	2,1	3,4	2,3
Operativos y no calificados	2,9	8,5	3,9	3,8	3,3	15,5	9,6	2,1	2,0	4,2
Total	2,5	7,7	3,6	1,5	3,7	13,8	8,8	2,1	2,3	3,5
Composición de las incorporaciones (Por calificación)										
Profesionales	1,8%	41,4%	1,2%	9,9%	1,6%	0,0%	0,1%	0,3%	3,2%	3,5%
Técnicos	14,2%	20,2%	7,5%	34,3%	15,4%	0,7%	1,7%	8,7%	28,4%	11,6%
Operativos y no calificados	84,0%	38,4%	91,4%	55,9%	83,0%	99,3%	98,2%	90,9%	63,0%	84,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Composición de las incorporaciones (Por grupo de ocupación)										
Profesionales	6,5%	46,0%	9,0%	29,2%	6,1%	0,0%	0,9%	1,0%	1,4%	100,0%
Técnicos	15,1%	6,6%	17,0%	29,8%	16,9%	0,0%	3,3%	7,7%	3,6%	100,0%
Operativos y no calificados	12,1%	1,7%	28,2%	6,6%	12,4%	0,7%	26,4%	10,9%	1,1%	100,0%
Total	12,2%	3,8%	26,2%	10,0%	12,7%	0,6%	22,8%	10,2%	1,5%	100,0%
Composición de las búsquedas (Por calificación)										
Profesionales	1,9%	50,8%	1,1%	10,2%	1,6%	0,0%	0,3%	0,8%	3,2%	4,6%
Técnicos	14,5%	22,2%	8,3%	34,0%	15,0%	0,6%	1,9%	10,6%	33,6%	12,4%
Operativos y no calificados	83,6%	26,9%	90,6%	55,8%	83,4%	99,4%	97,8%	88,6%	58,5%	83,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

¹ Relación porcentual entre las búsquedas de personal y los puestos existentes, por calificación.

Continúa en página siguiente

	Adminis- trativos	Informá- ticos	Comercializa- ción, almacena- je y comunica- ciones	Servicios sociales básicos	Servicios varios	Activi- dades primarias	Construc- ción e infraestruc- tura	Produc- ción in- dustrial y artesanal	Auxiliares de la pro- ducción	Total
Composición de las búsquedas (Por grupo de ocupación)										
Profesionales	5,4%	57,0%	6,3%	22,5%	4,3%	0,0%	1,4%	1,9%	1,1%	100,0%
Técnicos	14,8%	9,1%	17,7%	27,3%	14,8%	0,0%	3,4%	8,6%	4,4%	100,0%
Operativos y no calificados	12,7%	1,6%	28,6%	6,6%	12,2%	0,6%	25,9%	10,6%	1,1%	100,0%
Total	12,6%	5,0%	26,2%	9,9%	12,1%	0,5%	22,0%	10,0%	1,6%	100,0%
Composición de los puestos no cubiertos (Por calificación)										
Profesionales	3,2%	72,9%	0,0%	16,5%	0,0%	0,0%	4,3%	11,6%	3,3%	19,8%
Técnicos	16,7%	27,1%	19,5%	29,1%	0,3%	0,0%	7,2%	49,9%	64,7%	22,0%
Operativos y no calificados	80,2%	0,0%	80,5%	54,4%	99,7%	100,0%	88,5%	38,5%	32,0%	58,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Composición de los puestos no cubiertos (Por grupo de ocupación)										
Profesionales	2,9%	83,6%	0,0%	6,4%	0,0%	0,0%	2,5%	4,0%	0,6%	100,0%
Técnicos	13,1%	26,6%	22,8%	9,6%	0,1%	0,0%	3,6%	14,6%	9,6%	100,0%
Operativos y no calificados	24,3%	0,0%	36,3%	7,0%	8,5%	0,6%	17,2%	4,4%	1,8%	100,0%
Total	17,7%	22,1%	26,3%	7,4%	4,9%	0,3%	11,3%	6,6%	3,3%	100,0%
Proporción de puestos cubiertos²										
Profesionales	84,3	57,1	100,0	91,7	100,0	-	45,3	38,0	85,5	70,4
Técnicos	89,0	63,5	83,9	95,6	100,0	100,0	86,6	78,7	72,5	87,7
Operativos y no calificados	90,8	100,0	93,9	95,0	96,7	95,9	96,8	98,0	92,2	95,1
Total	90,4	70,1	93,2	94,9	97,2	95,9	96,5	95,5	85,8	93,1
Proporción de puestos no cubiertos²										
Profesionales	15,7	42,9	-	8,3	-	-	54,7	62,0	14,5	29,6
Técnicos	11,0	36,5	16,1	4,4	0,0	-	13,4	21,3	27,5	12,3
Operativos y no calificados	9,2	-	6,1	5,0	3,3	4,1	3,2	2,0	7,8	4,9
Total	9,6	29,9	6,8	5,1	2,8	4,1	3,5	4,5	14,2	6,9

² Respecto del total de búsquedas, por calificación.

