

CIPPEC



políticas públicas
public policies

Programa de Desarrollo Local
Área de Instituciones y Gestión Pública

DOCUMENTO DE TRABAJO N°87

MARZO DE 2012

Diagnóstico comunitario. Empleo y mercado de trabajo en General Pico

MELINA NACKE | MICAELA CELLUCCI

Índice

Resumen ejecutivo.....	5
Agradecimientos	5
Introducción.....	6
Diagnóstico comunitario. Empleo y mercado de trabajo en General Pico.....	8
1. Marco teórico.....	8
2. Metodología	12
2.1. Relevamiento de fuentes secundarias	12
2.2. Formulario de entrevistas.....	13
2.3. Entrevistas.....	13
3. Contextualización de la provincia de La Pampa	14
4. Caracterización del municipio de General Pico	17
4.1. Características generales	17
4.2. Características político institucionales	17
4.3. Perfil económico productivo	18
4.4. Situación socioeconómica	21
4.5. Articulación entre sector privado, público y sociedad civil.....	26
5. Desafíos para el empleo y la empleabilidad en General Pico.....	29
5.1. Escasos espacios para la formación terciaria y/o en oficios	29
5.2. Problemas de terminalidad educativa	30
5.3. Problemas de incentivos motivacionales en los jóvenes	31
5.4. Desvinculación entre la oferta programática social y el mercado laboral local	31
5.5. Baja articulación entre sectores	32
6. Recomendaciones y potenciales líneas de acción	33
Indicadores de oferta y demanda laboral en General Pico, La Pampa	35
1. Metodología	35
1.1. Marco analítico del mercado laboral	35
1.2. Metodología implementada y datos utilizados	38
2. Características de las condiciones de empleo en General Pico	40
2.1. Estructura productiva y evolución reciente	40
2.2. Análisis de la demanda laboral.....	43

2.3. Estructura de la oferta laboral	47
2.4. Características globales del mercado laboral	52
Conclusiones.....	54
Anexo 1. Entrevistas realizadas	56
Anexo 2. Formularios para entrevistas	58
Anexo 3. Oferta educativa en General Pico.....	66
Bibliografía	67
Legislación citada.....	68
Páginas web consultadas	68
Acerca de las autoras	69
Notas.....	70

Índice de figuras, gráficos y tablas

Figura 1. Principales desafíos relacionados al empleo y el mercado laboral en General Pico. General Pico, La Pampa, 2011	29
Gráfico 1. Distribución poblacional de la provincia de La Pampa en municipios de más de 3.000 habitantes (en porcentaje), 2001	16
Gráfico 2. Cantidad de comercios habilitados (en porcentajes) por categorías. General Pico, 2009 .	19
Gráfico 3. Hectáreas sembradas en General Pico por tipo de cosecha. La Pampa, 2005-2009.....	40
Gráfico 4. Cantidad de ganado (en miles de cabezas) por tipo de especie. La Pampa, 2005-2009	41
Gráfico 5. Porcentaje de cierres por sector. General Pico, 1996- 2009	42
Gráfico 6. Cambio neto por sector. General Pico, 1996-2009	42
Gráfico 7. Cantidad de comercios registrados (en porcentaje) por rubro. General Pico, 2009.....	43
Gráfico 8. Cantidad de empleados registrados a nivel total. General Pico, 1996-2010.....	44
Gráfico 9. Cantidad de empleados registrados para el rubro comercio al por mayor y menor. General Pico, 1996-2010.....	45
Gráfico 10. Empleados registrados de los sectores agrícola, ganadero, silvicultura y caza. General Pico, 1996-2010.....	45
Gráfico 11. Integración de explotaciones agropecuarias y empresas por rama de actividad. Departamento de Maracó, 2002	46
Gráfico 12. Empleados registrados en la industria manufacturera. Departamento de Maracó, 1996-2010	47

Gráfico 13. Crecimiento intercensal medido en cantidad de habitantes, para población y PEA. General Pico. 2001-2010.....	48
Gráfico 14. Matrícula educativa medida en cantidad de alumnos, por nivel de formación. Departamento de Maracó, 2005-2009	49
Gráfico 15. Matrícula educativa medida en cantidad de alumnos, por facultad. General Pico, 2005-2009	50
Gráfico 16. Cantidad de alumnos nuevos inscriptos por Facultad. General Pico, 2005-2009.....	50
Gráfico 17. Cantidad de alumnos egresados por Facultad. General Pico, 2005-2009	51
 Tabla 1. Características que incluye el concepto de <i>trabajo decente</i> según la Organización Internacional del Trabajo, 2010	8
Tabla 2. Listado de departamentos, municipios y comisiones de fomento de la provincia de La Pampa, ordenados según cantidad de habitantes, (2001- 2010).....	15
Tabla 3. Listado de industrias presentes en el Parque Industrial de General Pico, 2011	20
Tabla 4. Establecimientos educativos presentes en General Pico, La Pampa, (2012).....	22
Tabla 5. Porcentaje de asistencia escolar por edades para General Pico, 2001	23
Tabla 6. Nivel de instrucción alcanzado por la población píquense, en porcentaje. General Pico, 2001	23
Tabla 7. Listado de instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil, empresas y gobierno municipal, presentes en General Pico, 2011.....	26
Tabla 8. Carreras de la Universidad Nacional de La Pampa dictadas en sus sedes de General Pico	66

Resumen ejecutivo

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

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

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

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

En tercer lugar, y sobre la base de información recopilada a través de medios de comunicación, portales, y páginas web, y a partir de las entrevistas realizadas en campo, el documento presenta un diagnóstico de los principales problemas y desafíos identificados en términos de empleo y empleabilidad. A continuación ofrece una serie de recomendaciones y propone posibles líneas de acción. Entre otras recomendaciones, **el estudio sugiere fomentar los espacios de participación, promover el emprendedorismo e incentivar a los jóvenes piquenses a través de talleres de motivación y preparación para el ingreso al mundo laboral.**

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

Agradecimientos

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

Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Diagnóstico comunitario. Empleo y mercado de trabajo en General Pico

1. Marco teórico

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

A su vez, este nuevo contexto repercutió negativamente en las condiciones sociales de trabajo a partir de la precarización del empleo, la falta de oportunidades para adquirir experiencia laboral, los problemas de empleabilidad, y la falta de expectativas de los jóvenes (Demo, 2010). La **Tabla 1** a continuación, presenta las principales condiciones con las que debería contar un puesto laboral con el objetivo de generar un tipo de trabajo decente.

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

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

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

Dadas estas condiciones, se torna relevante la formación y el desarrollo de las capacidades individuales para el empleo, lo que a su vez se encuentra relacionado al proceso de socialización al que se haya expuesto cada persona. En dicho proceso de socialización, la educación es uno de los aspectos a tener en cuenta, ya que mayores niveles de educación repercuten positivamente en el tipo de salarios al que podrán acceder los individuos.

En relación a la educación, Formichella y London (2005: 10) establecen la existencia de tres tipo de educación: formal, no formal e informal. En primer lugar, la educación formal es aquella encuadrada dentro de los parámetros del sistema de educación regular, tanto en su etapa inicial, como media y superior.

La educación no formal por su parte, es aquella que no se encuentra sistematizada, es decir, aquella que aumenta los conocimientos y habilidades de los individuos sin estar necesariamente organizada de forma sistemática. Entre ellas se encuentran los cursos de idioma, de informática, de capacitaciones para producciones específicas, las enseñanzas familiares, la capacitación en el trabajo, el learning-by-doing, entre otras.

Finalmente, la educación informal es aquella relacionada con los servicios educativos extraescolares, como ser: clubes, iglesias, ONG, etc.

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

Enmarcadas en el concepto de empleabilidad, es importante analizar los beneficios que conllevan estas calificaciones, conocimientos y competencias. La Fundación para el Desarrollo de la Función de los Recursos Humanos establece que, la empleabilidad es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el contexto actual, la educación y la formación se constituyen en los principales apoyos de la empleabilidad de un individuo. Es por ello que, el papel de las instituciones educativas es

fundamental en el análisis del mercado laboral, ya que la evidencia empírica demuestra que individuos más educados acceden a mayores ingresos y mejores posibilidades de instrucción.

2. Metodología

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

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

Durante los primeros meses del diagnóstico, la investigación se centró en el análisis y sistematización de fuentes secundarias de información, lo que incluyó la consulta de documentación que provea datos empíricos sobre la región, el análisis de la bibliografía especializada en la materia, además de la búsqueda de información provista por los principales medios de comunicación, tanto locales como provinciales.

Se buscó abordar la recopilación de la información a partir de la identificación de las principales actividades económicas locales y de los actores más relevantes para cada sector. Asimismo, se detectaron los programas nacionales, provinciales o municipales de promoción de la inserción laboral que ya existen y pueden ser aprovechados en la mejora de las condiciones de empleo y empleabilidad de la localidad.

En segundo lugar, y habiendo definido los datos que debían ser tenidos en cuenta a la hora de tomar contacto con los actores locales, a partir de la información recopilada por fuentes secundarias se diseñó una encuesta que luego sería suministrada a los entrevistados con el fin de obtener datos clave. El cuestionario semi estructurado buscó relevar aspectos cuantitativos y cualitativos de los desafíos de la articulación entre oferta y demanda laboral en General Pico.

Finalmente, los técnicos de **CIPPEC** viajaron al territorio con el objetivo de entrevistar a los actores identificados como clave para la problemática analizada. Así, **CIPPEC** se reunió con más de 20 actores locales pertenecientes al gobierno municipal, a empresas presentes en General Pico, a instituciones educativas y a organizaciones sociales (para acceder al listado completo de personas entrevistadas, consultar el **Anexo 1**).

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

2.1. Relevamiento de fuentes secundarias

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

- Páginas web.
- Medios de comunicación locales, provinciales y nacionales.
- Portales locales.
- Informes y documentos acerca de la realidad local.

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

2.2. Formulario de entrevistas

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

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

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

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

2.3. Entrevistas

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

El viaje a la ciudad de General Pico se realizó entre el 5 y 6 de octubre de 2011, y por medio de la confección de una agenda de entrevistas se buscó garantizar la inclusión de un amplio abanico de sectores representativos de la comunidad. En este sentido, **CIPPEC** tomó contacto con representantes del gobierno local, representantes de empresas presentes en la localidad, representantes de instituciones educativas y de organizaciones de la sociedad civil (para acceder al listado completo de personas entrevistadas, consultar el **Anexo 1**).

Es importante destacar que, durante su estadía en la localidad, los investigadores de **CIPPEC** fueron muy bien recibidos por todos los actores entrevistados, que mostraron muy buena predisposición para contestar preguntas y brindar información.

3. Contextualización de la provincia de La Pampa

Reconocida políticamente en el año 1952, La Pampa es una de las provincias argentinas más jóvenes. Al igual que el resto de las provincias, posee una Constitución Provincial, sancionada el 6 de octubre de 1960. Dicha Constitución establece al gobernador como la máxima autoridad del poder ejecutivo provincial, el cual puede ser electo por un período de cuatro años.

Desde el año 1983, cuando se produce el regreso a la democracia en la Argentina, la provincia ha sido gobernada por el Partido Justicialista. A continuación se presentan los mandatos a gobernador desde el año 1983:

- Rubén Marín 1983- 1987 (Partido Justicialista)
- Néstor Ahuad 1987- 1991 (Partido Justicialista)
- Rubén Marín 1991- 2003 (Partido Justicialista)
- Carlos Verna 2003- 2007 (Partido Justicialista)
- Oscar Mario Jorge 2007- actualidad (Partido Justicialista)¹

Mientras que el poder legislativo provincial posee una única cámara de diputados presidida por el Vicegobernador de la Provincia, y conformada por 30 miembros que son electos para un período de cuatro años, pudiendo ser reelectos una sola vez².

La Pampa está dividida políticamente en 22 departamentos, los cuales poseen un total de 62 municipios, 17 comisiones de fomento y un ente comunal, siendo su capital provincial la ciudad de Santa Rosa³. En este sentido, la Constitución de la provincia de La Pampa, reconoce en sus artículos 115 y 118 la autonomía municipal "*El Gobierno de los municipios estará a cargo de una rama ejecutiva y otra deliberativa. Todas las autoridades municipales serán elegidas en forma directa...*" (Artículo 118, Constitución de la provincia de La Pampa). Asimismo, la Constitución provincial establece que debe considerarse municipio con autonomía política, administrativa, económica, financiera e institucional, a "*... todo centro de población superior a quinientos (500) habitantes, o los que siendo de menor número determine la ley en función de su desarrollo y posibilidades económico-financieras...*" (Artículo 115, Constitución de la provincia de La Pampa).

Con el objetivo de conocer los departamentos, municipios y comisiones de fomento de la provincia de La Pampa, la **Tabla 2** presenta la totalidad de divisiones políticas con las que cuenta la provincia.

¹ Disponible en Internet: www.lapampa.gov.ar.

² Disponible en Internet: www.legislatura.lapampa.gov.ar/Historia/Historia.htm.

³ Disponible en Internet: www.indec.mecon.gov.ar/censo2001s2_2/ampliada_index.asp?mode=42.

Tabla 2. Listado de departamentos, municipios y comisiones de fomento de la provincia de La Pampa, ordenados según cantidad de habitantes, (2001- 2010)

DEPARTAMENTOS	Capital; Maracó; Realicó; Utracán; Conhelo; Toay; Chapaleufú; Rancul; Atreucó; Puelén; Guatraché; Quemú Quemú; Loventué; Hucal; Catriló; Trenel; Chalileo; Caleu Caleu; Chical Co; Curacó; Limay Mahuida; Lihuel Calel
MUNICIPIOS	Santa Rosa; General Pico; General Acha; Eduardo Castex; Toay; Realicó; Intendente Alvear; Colonia 25 de Mayo; Victorica; Guatraché; Macachín; Ingeniero Luiggi; Quemú Quemú; Catriló; Rancul; Trenel; Colonia Barón; General San Martín; Winifreda; Jacinto Arauz; Santa Isabel; Miguel Riglos; Caleufú; Parera; Alpachiri; Anguil; La Adela; Doblas; Bernasconi; Bernardo Larroude; Lonquimay; Telén; Alta Italia; Embajador Martini; La Maruja; Arata; Uriburu; General Campos; La Humada; Ataliva Roca; Luan Toro; Puelén; Miguel Cané; Coronel Hilario Lagos; Vértiz; Colonia Santa Teresa; Villa Mirasol; Conhelo; Mauricio Mayer; Ábramo; Quehué; Metileo; Monte Nievas; Puelches; Ceballos; Quetrequén; Tomas M. Anchorena; Carro Quemado; Limay Mahuida; Falucho; Unanué; Loventué
COMISIONES DE FOMENTO	Rolón; Algarrobo del Águila; Dorila; Agustoni; Gobernador Duval; Colonia Santa María; Rucanelo; Speluzzi; Pichi Huinca; Adolfo Van Praet; Chacharramendi; Maisonave; Cuchillo Co; Sarah; La Reforma; Relmo; Perú

Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos INDEC (2001-2010).

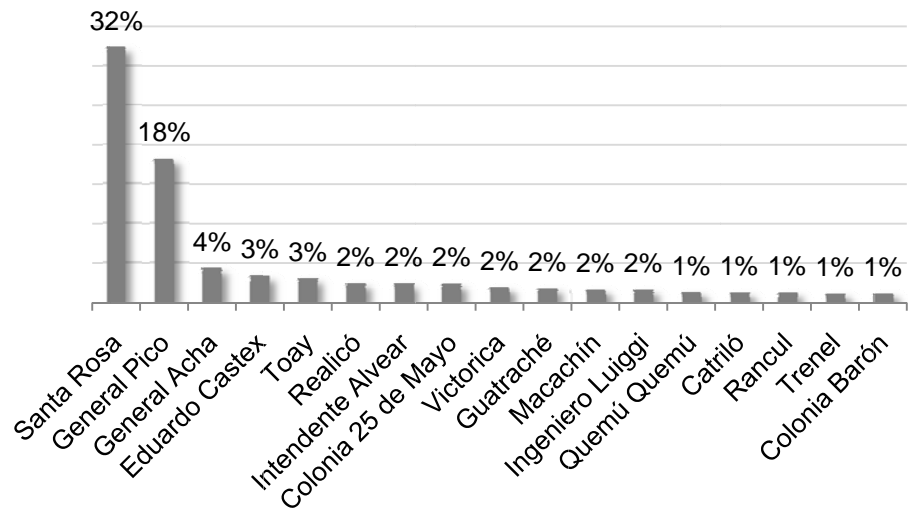
Entre las ciudades más importantes de la Provincia, en términos poblacionales y económicos, se destacan la capital provincial (Santa Rosa), General Pico, General Acha, Eduardo Castex y Toay⁴.

La Pampa posee un total de 318.951 habitantes (según Censo 2010)⁵, siendo mujeres más de la mitad de la población. Mientras que la Población Económicamente Activa (PEA) representa, aproximadamente, el 60% de la población provincial total. En el **Gráfico 1** se puede observar la distribución poblacional entre las ciudades más pobladas de La Pampa, se destaca la concentración de población en la ciudades de Santa Rosa y General Pico.

⁴ Disponible en Internet: www.indec.mecon.gov.ar/censo2001s2_2/ampliada_index.asp?mode=42.

⁵ Disponible en Internet: www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos.asp.

Gráfico 1. Distribución poblacional de la provincia de La Pampa en municipios de más de 3.000 habitantes (en porcentaje), 2001



Fuente: CIPPEC, sobre la base de INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda (2001).

Situada en el centro del territorio nacional, la provincia de La Pampa cuenta con una superficie total de 143.440 km², limitando al norte con las provincias de Córdoba y San Luis, al oeste con la provincia de Mendoza, al sur con la provincia de Río Negro y al este con Buenos Aires. Forma parte de la región Patagónica, aunque por su ubicación geográfica su territorio comparte características de las regiones Pampeana y Patagónica. Las particularidades del suelo y el régimen de lluvias del sector patagónico, tornan al nordeste de la provincia propicio para el cultivo agrícola, mientras que toda la extensión de la provincia, es propicia para la cría de ganados.

4. Caracterización del municipio de General Pico

El siguiente apartado se propone presentar una breve caracterización de la ciudad de General Pico, provincia de La Pampa. Para ello, se prestará especial atención a la organización política-institucional de la localidad, el marco social y económico identificado, además del perfil productivo. Dicha información servirá de marco analítico al posterior análisis del mercado laboral local.

4.1. Características generales

La ciudad de General Pico, cuenta con 53.352 habitantes según Censo 2001⁶⁷, lo que la convierte en la segunda ciudad más grande e importante de la provincia de La Pampa, luego de la capital, Santa Rosa. General Pico es además, cabecera del departamento de Maracó.

En términos poblacionales, alberga a casi el 18% de la población total provincial, es uno de los principales centros urbanos-económicos de la Provincia y, por ende, un importante mercado de demanda y oferta laboral.

Geográficamente, se encuentra ubicada en el extremo noreste de la provincia, abarcando una superficie de 2.555 km², y por su distancia de los principales puertos argentinos (Buenos Aires, Rosario, Bahía Blanca, entre otros), es un punto estratégico para la instalación de industrias, sobre todo, de aquellas relacionadas a la producción agropecuaria.

4.2. Características político institucionales

En términos político- administrativos, General Pico es uno de los 62 municipios que conforman la provincia de La Pampa.

Desde el regreso a la democracia en 1983, el Departamento Ejecutivo Municipal de la Ciudad estuvo a cargo de intendentes pertenecientes al Partido Justicialista (PJ). A continuación se presenta el listado de mandatarios municipales desde 1983 hasta la actualidad.⁸

- Edén Primitivo Cavallero: 1983- 1987, PJ
- Carlos Verna: 1987- 1993, PJ
- Miguel Ángel Amela: 1993- 1995, PJ
- Luis Alberto Campo: 1995- 1999, 1999- 2003 y 2003- 2007, PJ
- Jorge Félix Tebes: 2007- 2011 y 2011- actualidad, PJ

El actual intendente Jorge Tebes, fue reelecto como máxima autoridad del gobierno municipal por segundo mandato consecutivo en las últimas elecciones de octubre 2011, alcanzando más del 50% de apoyo ciudadano.

6 Disponible en Internet: http://www.indec.gov.ar/censo2001s2_2/ampliada_index.asp?mode=42.

7 Aún no se han publicado los datos del Censo 2010 sobre cantidad de habitantes para los municipios de la provincia de La Pampa.

8 Disponible en Internet: <http://www.generalpico.gov.ar/municipio/resenia.php>.

Por otra parte, la Ciudad también cuenta con un Poder Legislativo, ejercido a través del Honorable Concejo Deliberante de General Pico. El Concejo está conformado por 11 concejales, 6 de los cuales pertenecen al bloque Justicialista, 2 al Frente Pampeano Cívico y Social, 2 al Frente para la Comunidad Organizada, y 1 al bloque Partido Alianza Nuevo Encuentro.⁹

4.3. Perfil económico productivo

La provincia de La Pampa se encuentra dividida en 10 micro-regiones económicas y socio-productivas. Para definir estas micro-regiones, el gobierno provincial tuvo en cuenta a) el perfil agroecológico; b) patrón de poblamiento, centro de servicios e infraestructura; c) las áreas de influencia; y, d) la calidad de vida de cada lugar.¹⁰ General Pico es una de las 18 localidades pampeanas que componen la micro-región N° 2, siendo a su vez, la localidad más importante de dicha micro-región.

Respecto de la economía de la región, el principal sector económico de General Pico es el sector agropecuario. Según el Ministerio de Producción de la Provincia de La Pampa, se destacan los cultivos de trigo, girasol, maíz, cebada, centeno, avena, sorgo y alfalfa.¹¹

Se tomará la división política de la Provincia en Micro-Regiones con el objetivo de analizar las particularidades de la actividad agropecuaria en General Pico. Según un informe del Ministerio de Producción de La Pampa, la estructura agraria de la micro-región N° 2 se caracteriza por la presencia de pequeños y medianos productores, los cuales poseen entre 50 y 100 hectáreas, y entre 100 y 500 hectáreas respectivamente.

Dentro del sector primario, General Pico también posee actividad ganadera, orientada principalmente al ganado bovino de ciclo completo. Sin embargo, en esta línea es importante destacar que varios de los actores de General Pico entrevistados para el desarrollo de este informe sostuvieron que la ganadería es una actividad cada vez menos relevante tras la expansión del cultivo de la soja.

Otro de los datos relevados a partir de las entrevistas realizadas es la dependencia de la actividad agropecuaria con respecto a las condiciones climáticas. Las épocas de sequía y bajo nivel de precipitaciones afectan de manera negativa, no sólo a la producción agraria, sino también a las demás actividades vinculadas. Dichas actividades se corresponden con las actividades económicas más relevantes de General Pico, tales como los comercios de insumos para el sector agrario, y los servicios necesarios para la viabilidad productiva.

Por otro lado, en la Ciudad se destacan la expansión de los sectores comercial y de servicios, principalmente, tras el decaimiento de la producción industrial en la década del '90.

La Fundación para el Desarrollo Regional de Pico desarrolló en el año 2009 un informe sobre las actividades económicas en General Pico concentrándose en el sector comercial. Dicho informe sostiene que la actividad comercial forma parte de la categoría G, una de las categorías que utiliza el INDEC para clasificar a las actividades económicas, el cual corresponde a: comercio al por mayor

⁹ Disponible en Internet: [http://www.generalpico.gov.ar/municipio/autoridades_concejo.php?valid=\[ss2\]](http://www.generalpico.gov.ar/municipio/autoridades_concejo.php?valid=[ss2]).

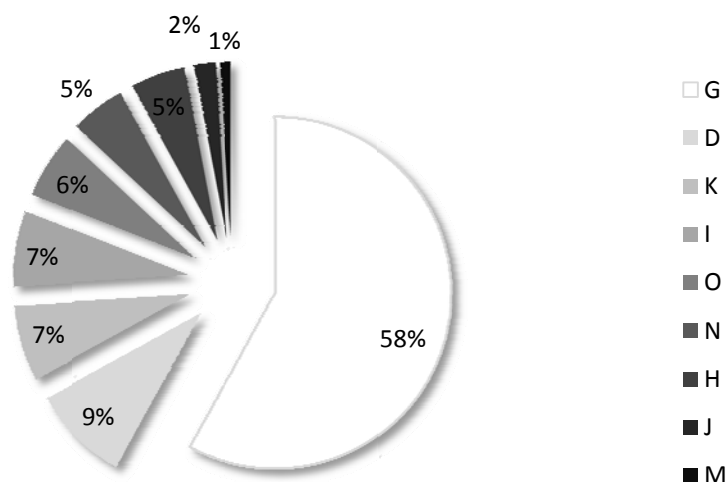
¹⁰ Disponible en Internet: <http://www.produccion.lapampa.gov.ar/libroplaneamiento/microregiones.htm>.

¹¹ Disponible en Internet: <http://www.produccion.lapampa.gov.ar/libroplaneamiento/microregion2.htm>.

y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.

Teniendo en cuenta lo antedicho, en el **Gráfico 2** se puede observar que el tipo de comercio de la categoría G es el que posee la mayor cantidad de habilitaciones comerciales en la ciudad de General Pico. Hacia 2009 se encontraban habilitados 1.864 comercios relacionados a la venta por mayor y por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos, lo que representa el 58% de los comercios habilitados. Mientras que la categoría D relacionada a los comercios de industria manufacturera representaba el 9%, la categoría K de servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, el 7%, el sector I de servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones, el 7%, la categoría O relacionada a los servicios comunitarios, sociales y personales el 6%, la categoría N de servicios sociales y de salud, el 5%; el sector H de servicios de hotelería y restaurantes, el 5%; y, finalmente, la categorías M de enseñanza el 1%.

Gráfico 2. Cantidad de comercios habilitados (en porcentajes) por categorías. General Pico, 2009



Fuente: CIPPEC, sobre la base de Fundación para el Desarrollo Regional, General Pico (2009). Informe Económico N° 20, Biasotti.

Asimismo, se observó que dentro de los rubros del sector comercial al por mayor y menor se destacan las despensas, tiendas, talleres mecánicos y kioscos.

Con respecto al sector industrial, General Pico es considerado por la Agencia de Desarrollo de Inversiones de la Secretaría de Industria, Comercio y Pequeña Mediana Empresa de La Pampa, como un centro industrial diversificado. Históricamente la actividad industrial de General Pico se caracterizó por ser metalmecánica. Mientras que actualmente, la industria metalúrgica es la rama industrial más importante y la responsable de la creación de una importante cantidad de puestos de trabajo. Esta industria nuclea la producción de autopartes, elaboración de maquinarias, elaboración de tornillos y bulones, fundición ferrosa, fundición no ferrosa, pequeñas metalúrgicas, dobladoras, carpintería metálica, entre otras.

Respecto de este punto, muchos de los entrevistados por los técnicos de CIPPEC indicaron que tras la década del '90 la actividad industrial sufrió un profundo embate, lo que disminuyó su

dinámica y capacidad, que a su vez repercutió negativamente en la generación de empleo. Asimismo, esto se vincula, como se analizará más adelante, con la decadencia y desaparición de las escuelas técnicas que preparaban a sus alumnos en oficios para su desarrollo laboral como empleados industriales.

Como datos significativos de la actividad industrial es importante mencionar la presencia de un Parque Industrial en General Pico, junto a la Zona Franca. El Parque Industrial se encuentra ubicado en el sector sudeste, limitando con la Zona Franca y el Aeropuerto Internacional de Cargas. Actualmente está constituido por 24 industrias y brinda los servicios básicos necesarios para la radicación y funcionamiento de las mismas. Entre los principales servicios se destacan el acceso a media y alta tensión, el gas en media presión, agua potable e industrial, cloacas, perímetro cercado y con posibilidad de vigilancia en los accesos, recolección de residuos, transporte público de pasajeros, asfalto y calles consolidadas, alumbrado público, etc.

En la **Tabla 3** a continuación, se presenta un listado con la totalidad de industrias radicadas en el Parque Industrial de General Pico, divididas según ramas de producción.

Tabla 3. Listado de industrias presentes en el Parque Industrial de General Pico, 2011

INDUSTRIA METALMECÁNICA Y CONSTRUCCIÓN	* Agrobulon
	* Ascheri y Cia S.A.C.I.F.A.I.
	* Bulonera López
	* CE:CI:MAR
	* Cooperativa de Trabajo Metalmecánica Ltda.
	* Escapes DM
	* Ítem Ingeniería
	* Línea e Ingeniería
	* Metalúrgica "El Trébol"
	* Metalúrgica "Nahuel"
INDUSTRIA MADERERA	* Calvo Maderas
	* Carpintería Comabella
	* José Filomia Maderas
AGROINDUSTRIA Y MINERÍA	* Agrocontacto S.R.L
	* Antar S.R.L
	* Fopam S.A
	* Fideos "Don Antonio" S.A
INDUSTRIA PLÁSTICA, QUÍMICA, LIMPIEZA E HIGIENE	* Lahuen S.R.L
	* Moldplas pampeana S.R.L
	* Maxepa S.R.L
	* San Francisco ind. Químicas S.R.L
ALIMENTOS Y BEBIDAS	* Fideos "Don Antonio" S.A
APICULTURA	* Miel de La Pampa
INDUSTRIA TEXTIL E INDUMENTARIA	* Nuevo Milenio
OTROS RUBROS	* Carteles luminosos DellaCrocce

Fuente: CIPPEC, sobre la base de información disponible en <http://www.parquesindustriales.gov.ar/empresasradicadas/index.html>

La Zona Franca es el otro espacio importante para el desarrollo productivo e industrial de la localidad, así como también regional y nacional. La empresa Aeropuertos Argentina 2000 S.A fue la ganadora de la licitación para la administración y gestión de la Zona Franca. El principal objetivo de su creación es ofrecer diferencias significativas en cuanto a los costos de instalación y funcionamiento de una empresa o industria.

Entre los principales beneficios que ofrece la Zona Franca se encuentra:

- Bienes de capital exentos de gastos de nacionalización.
- Eliminación de restricciones para el ingreso de bienes de capital usados.
- Exención del IVA.
- La totalidad de la producción puede ser ingresada al Territorio Aduanero General (TAG) para su comercialización.
- Ni el valor agregado dentro de la ZFGP ni los insumos importados están alcanzados por el Derecho de Exportación, sólo se abona por el componente nacional.
- Los usuarios de la ZFGP, están exentos del pago de los impuestos que gravan los servicios básicos.
- Las empresas radicadas en ZFGP se encuentran exentas del pago de la totalidad de las tasas municipales e impuestos provinciales existentes o a crearse.
- Las operaciones de entrada y salida de mercadería que se realicen en la ZFGP están exentas del pago de la Tasa Estadística.¹²

Estos beneficios son particulares de la Zona Franca de General Pico ya que la misma posee un marco normativo que incluye ventajas adicionales a las establecidas en la Ley 24331, de Zonas Francas. Dichas ventajas se vinculan con la posibilidad de crear procesos productivos y transformar mercaderías y materias primas destinadas al resto del país o al exterior, con el 100% de exención impositiva.

La cercanía de la Zona Franca con la línea de ferrocarril Ferro Expreso Pampeano y con el Aeropuerto Internacional de Cargas hacen de su ubicación, una ubicación estratégica.

4.4. Situación socioeconómica

En este apartado se analizarán la oferta y la demanda laboral, relacionándolo con el nivel de formación de los ciudadanos y con la oferta educativa existente en la localidad de General Pico.

Oferta educativa y mercado laboral

La ciudad de General Pico posee una oferta educativa amplia, contando con 18 establecimientos de EGB 1 y 2, 9 establecimiento de EBG 3, y 10 instituciones que dictan el nivel polimodal de educación. Mientras que en la oferta universitaria se destaca la presencia de dos facultades de la Universidad Nacional de La Pampa: la Facultad de Ingeniería, que dicta las carreras de Ingeniería Electromecánica y Analista en Sistemas, y la Facultad de Ciencias Veterinarias.

¹² Disponible en Internet: <http://www.zflapampa.com.ar/spanish/zonafranca/beneficios.php>.

En la **Tabla 4** se presenta el listado de los establecimientos educativos presentes en General Pico. Cabe destacar que el listado no busca ser exhaustivo, sino una presentación de la información recopilada a través de las entrevistas realizadas y por medio de fuentes secundarias de información.

Tabla 4. Establecimientos educativos presentes en General Pico, La Pampa, (2012)

EGB 1 Y 2	J.I.N Nº 1
	J.I.N Nº 2
	J.I.N Nº 8
	Escuela Nº 12
	Escuela Nº 26
	Escuela Nº 57
	Escuela Nº 64
	Escuela Nº 66
	Escuela Nº 84
	Escuela Nº 111
	Escuela Nº 216
	Escuela Nº 233
	Escuela Nº 237
	Escuela Nº 241
	Escuela Nº 259
	Centro Educativo los Caldenes
	Escuela Nueva Argentina
EGB 3	Unidad educativa Nº 12
	Unidad educativa Nº 13
	Unidad educativa Nº 14
	Unidad educativa Nº 14
	Unidad educativa Nº 15
	Unidad educativa Nº 16
	Unidad educativa Nº 17
	Escuela Ntra. Sra. De Luján
	Colegio Santa Inés
POLIMODALES	Colegio Virginia de Amela
	C.E.N.S Nº 3
	Colegio Ciudad de Gral. Pico
	Colegio Eduardo Chaparro
	E.P.E.T Nº 2
	E.P.E.T Nº 3
	Escuela Normal Mixta
	Colegio Nuestra Sra. de Luján
	Colegio República del Salvador
	Escuela Laboral Nº 6

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

A partir de los datos presentados anteriormente, se puede observar que existe una importante oferta educativa en la ciudad, desde el nivel primario hasta el universitario.

Por otro lado, según el censo del año 2001 desarrollado por el INDEC, los niveles de asistencia educativa por edades son los que se presentan en la **Tabla 5** a continuación.

Tabla 5. Porcentaje de asistencia escolar por edades para General Pico, 2001

GRUPOS DE EDAD	ASISTENCIA
3 a 4 años	17,48%
5 años	65,22%
6 a 11 años	99,43%
12 a 14 años	97,43%
15 a 17 años	81,92%
18 a 24 años	34,37%
25 a 29 años	10,45%
Más de 30 años	2,26%

Fuente: CIPPEC, sobre la base de información del Ministerio del Interior de la Nación.¹³

La **Tabla 6** muestra el nivel de instrucción alcanzado por los piquenses durante 2001. Estos números pueden haber sufrido ciertas modificaciones en los últimos años, no obstante nos permiten vislumbrar el escenario educativo de General Pico.

Tabla 6. Nivel de instrucción alcanzado por la población piquense, en porcentaje. General Pico, 2001

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	
Sin instrucción o primaria incompleta	16,48%
Primaria completa y secundaria incompleta	52,74%
Secundaria completa y terciario o universitario incompleto	22,77%
Terciario o universitario completo	8,01%

Fuente CIPPEC, sobre la base de información del Ministerio del Interior de la Nación.¹⁴

Varios de los actores entrevistados resaltaron el número de instituciones educativas presentes en General Pico, haciendo especial foco en las ofertas universitarias. A pesar de que existen jóvenes que deciden desarrollar sus estudios universitarios fuera de la Ciudad, las facultades de la Universidad Nacional de La Pampa radicadas en General Pico son un importante polo de atracción para la población joven, no sólo de la ciudad sino también de localidades cercanas.

¹³ Disponible en Internet:

<http://www.mininterior.gov.ar/municipios/masinfo.php?municipio=LAP029&idName=municipios&idNameSubMenu=&idNameSubMenuDer=&idNameSubMenuDerNivel2=&idNameSubMenuDerPrincipal>.

¹⁴ Disponible en Internet:

<http://www.mininterior.gov.ar/municipios/masinfo.php?municipio=LAP029&idName=municipios&idNameSubMenu=&idNameSubMenuDer=&idNameSubMenuDerNivel2=&idNameSubMenuDerPrincipal>.

La matrícula de la Facultad de Veterinaria se ha mantenido estable en los últimos años y, aproximadamente, el 50% de la misma se encuentra conformada por estudiantes ajenos al Municipio y, en algunos casos, inclusive a la Provincia.

Veterinaria posee convenios con otras facultades de la zona, además del INTA y la Secretaría de Extensión, con la cual dicta la Diplomatura en Ganado Lechero y diversos programas de capacitación.

A diferencia de la Facultad de Veterinaria, la Facultad de Ingeniería egresa a 25 estudiantes por año, que logran insertarse rápidamente en el mercado laboral de General Pico, o en zonas cercanas a la región.

Un dato a destacar es el convenio de la Facultad de Ingeniería con el Instituto Balseiro para que sus alumnos destacados puedan cursar alguna de las etapas de sus estudios allí, lo que se convierte en un atractivo importante para aquellos que desean cursar carreras de ingeniería. Asimismo, la Facultad de Ingeniería es la encargada de administrar el CERET (Centro Regional de Educación Tecnológica). Dicho Centro también coordina la Escuela Politécnica que recibe a los sectores más vulnerables de la sociedad.

Oferta laboral y nivel de formación para el trabajo

La mayoría de los entrevistados sostuvieron que las principales problemáticas vinculadas con la formación para el trabajo es la falta de motivación para el estudio, sumado a la falta de compromiso por parte de los jóvenes. Muchos señalaron que esto se vincula con la inexistencia de una cultura del trabajo entre los sectores más jóvenes de la población.

Las hipótesis esbozadas en las entrevistas que buscaron dar explicación a esta realidad ponen como nudo central la decadencia de la industria luego década del '90, lo que acarrió la desaparición de las escuelas técnicas e industriales y, por lo tanto, la formación en oficios.

En este sentido, uno de los puntos más destacados por los entrevistados es la escasa formación de los jóvenes en oficios. General Pico ofrece una importante oferta educativa que cubre desde el nivel primario hasta el universitario, pasando por diversos cursos de nivel terciario. En relación a este punto, uno de los problemas que se identificó en las escuelas ubicadas en barrios periféricos son las elevadas tasas de deserción escolar.

Con respecto a la formación universitaria, la mayoría de los entrevistados expresó que los egresados de las carreras universitarias y terciarias logran ubicarse rápidamente en el mercado laboral local, ya sea en General Pico como en ciudades cercanas de la región. Mientras que se destaca la incapacidad para cubrir aquellos puestos que se encuentran vinculados con el ejercicio de oficios, tales como: mecánico, electricista, tornero, soldador, entre otros.

En las entrevistas realizadas a los diversos actores de General Pico, se indagó sobre la implementación de políticas públicas vinculadas a la mejora de la distribución y condiciones de empleo y empleabilidad.

La primera de las políticas mencionadas por la mayoría de los entrevistados fue "Mi Primer Empleo". Sin embargo, si bien una de las ventajas de dicha política es que logra la vinculación entre el sector privado y el público, en la coordinación para la inserción laboral de los jóvenes, en las entrevistas fueron señaladas ciertas desventajas que en el caso particular de la localidad analizada afectaron a la implementación eficiente de dicha política pública. Algunas de las desventajas mencionadas fueron que *"genera puestos de trabajo por un solo año, luego de ese lapso, los empleadores no*

tienen la obligación de contratar a los practicantes” esto se relaciona con la opinión de otro de los entrevistados que expresó que “una de las falencias de esta política pública es que no tiene en cuenta la falta de constancia de los jóvenes en el trabajo”.

Otro de los programas señalados fue el de la creación de la Oficina de Empleo Municipal, encargada de brindar un servicio municipal destinado a incrementar el empleo y la producción, vinculando la oferta laboral capacitada con las demandas de recursos humanos del sector productivo.¹⁵ Una de las herramientas más relevantes de la Oficina de Empleo es el “Observatorio del Mercado Laboral”, el mismo se propone sistematizar, difundir y analizar información sobre la oferta y demanda laboral para detectar oportunidades de empleo que prioricen al sector social más vulnerable en relación a su inserción laboral.

Este Observatorio del Mercado Laboral se encuentra relacionado al trabajo realizado por algunas Cámaras como CICAR y la Cámara de Comercio de General Pico, quienes poseen bolsas de trabajo. Este fue uno de los puntos más destacados por los actores locales entrevistados, ya que la información sobre la oferta y demanda laboral que poseen estas organizaciones, no funcionan de manera coordinada, lo que repercute negativamente en las posibilidades de acceder al mercado de trabajo por parte de quienes se encuentran en la búsqueda de empleo, así como también afecta las posibilidades de las empresas de contar con información completa sobre la oferta laboral local.

Otra de las políticas públicas destacadas fue el Plan Fines, que busca contribuir al mejoramiento de las posibilidades de inserción laboral, permitiendo a los adultos finalizar sus estudios secundarios.

Por último, durante las entrevistas se destacó la creación de la Zona Franca como una política pública destinada a impulsar el desarrollo productivo de la región en su conjunto. Entre los principales problemas que se identifican respecto del crecimiento y desarrollo de la Zona Franca, los entrevistados destacaron que: *“el Ferro Expreso Pampeano, la línea de ferrocarril que pasa detrás de la Zona Franca, no tiene llegada a la ciudad de Buenos Aires y no posee la estructura adecuada para el traslado de cierto tipo de cargas”*, además de que *“el aeropuerto internacional de carga se encuentra subutilizado debido a que los fletes aéreos tienen costos muy elevados”*.

Perfil de la demanda laboral

En término de demanda laboral, tomando en cuenta la información recabada a partir de las entrevistas a actores locales y de fuentes secundarias, como los informes económicos de la Fundación para el Desarrollo Regional, se ha podido identificar dos grandes rubros económicos como aquellos que demandan mayor cantidad de trabajadores.

En primer lugar, el sector comercial presenta un gran crecimiento desde el año 2009, con 80 habilitaciones y 67 bajas comerciales.¹⁶ Tanto en los años 2010 como 2011, la cantidad de altas comerciales fue de un 2,5% más que en 2009.

Si bien esta información no nos indica la cantidad de personas empleadas por el sector, ofrece una aproximación a la extensión de esta actividad económica y, por lo tanto, permite pensar en un posible aumento de la demanda de mano de obra requerida para cubrir eventuales nuevos puestos de trabajo.

¹⁵ Disponible en Internet: <http://www.generalpico.gov.ar/login/login.php>.

¹⁶ Disponible en Internet: http://www.fundacionregional.com.ar/download/Infoecon21_Mayo_2011.pdf.

En este mismo sentido, el informe de la Fundación para el Desarrollo Regional¹⁷ sostiene que los rubros comerciales que sufrieron mayores fluctuaciones durante los tres primeros meses del año 2011 fueron las tiendas y despensas.

Por otra parte, el agropecuario es el segundo sector de General Pico en términos de demanda laboral. Con una total de casi 900 empleados, es uno de los sectores que más dinamiza la economía local.

Respecto de los niveles de formación requeridos para ambos sectores económicos, los entrevistados han expresado que el secundario completo es el nivel de formación necesario para los puestos laborales en los comercios de la ciudad. Mientras que los oficios se vuelven relevantes para el sector agropecuario, tales como: manejo de maquinarias agrícolas, mecánica, etc.

4.5. Articulación entre sector privado, público y sociedad civil

En el apartado a continuación se podrá observar que uno de los mayores desafíos en términos de empleo y mercado laboral en General Pico es la coordinación entre los distintos sectores sociales.

En la **Tabla 7** se presenta el listado de las instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil que fueron identificadas en la Ciudad, y tenidas en cuenta a la hora de realizar el presente diagnóstico. Es importante destacar que el listado no pretende ser exhaustivo, sino más bien servir de base para la presentación de los actores locales identificados como relevantes para General Pico.

Tabla 7. Listado de instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil, empresas y gobierno municipal, presentes en General Pico, 2011

ACTORES IDENTIFICADOS EN GENERAL PICO	
Instituciones educativas	
UNLPam - Facultad de Ingeniería	General Pico
UNLPam - Facultad de Ciencias Humanas	General Pico
UNLPam - Facultad de Veterinarias	General Pico
Escuela Laboral N° 6	
Colegio Ciudad de General Pico	
E.P.E.T N 2	
Escuela Normal Mixta	
Centro Regional de Educación Tecnológica (CERET)	
Organizaciones de la sociedad civil	
Asociación Cooperar	
Cooperativa de Trabajo La Histórica Ltda	
Fundación para el Desarrollo Regional	
Sociedad Rural de General Pico	
Rotary Club de General Pico	
Centro de Acopiadores de Cereales de La Pampa y Limítrofes	

¹⁷ Disponible en Internet: http://www.fundacionregional.com.ar/download/Infoecon21_Mayo_2011.pdf.

Corporación Industrial, Comercial y Agropecuaria Regional (CICAR)
Unión Industrial de La Pampa
Cooperativa Regional de electricidad, de obras de Gral. Pico (CORPICO)
Consejo Profesional de Ingeniería y Arquitectura de La Pampa (CPIALP)
CGT- Seccional General Pico
Centro Tecnológico Comunitario Don Bosco
Cooperativa Regional Agrícola Ganadera De General Pico
Cámara de Comercio y Afines de General Pico
Cooperativa de Trabajo Construcciones Pico
Centro de Empleados de Comercio de General Pico
Centro Tecnológico Comunitario Rucci
Empresas
Agro Contacto S.R.L.
Agro Todo
Pampa Mix
Transporte Los Amigos
Transportes Brinatti
L P Ingeniería
Inarco S.A.
Sismeiro Construcciones S.R.L.
Radiolu37
Radio Laser
Radio Arcoiris
FM Open
FM Cer
FM Impacto
Diario La Reforma
Región
InfoPico
Consultora Alfa Recursos humanos
Agro Hileras S.A.
Dinámica Agropecuaria S.R.L.
San Francisco Industrias Químicas
Rosimar S.A.
Fundiciones Colden
Bogetti Maquinarias S.R.L.
Cosechar Maquinarias S.R.L.
Cedecom S.R.L. Ingeniería
Servicio a Microempreendedores
Gobierno Municipal
Honorable Concejo Deliberante

Intendencia
Secretaría de Gobierno, Cultura y Educación
Secretaría de Hacienda y Producción
Dirección de Cultura y Educación
Dirección de Economía Social y Empleo
Dirección de Producción
Dirección de Recursos Humanos / Relaciones Institucionales
Observatorio del Mercado Laboral
Oficina de Empleo
Zona Franca General Pico

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

5. Desafíos para el empleo y la empleabilidad en General Pico

A partir de la información recabada en las entrevistas realizadas y de la información recopilada a partir de fuentes secundarias, se identificaron las siguientes problemáticas como aquellas que presentan mayores desafíos para la comunidad en relación a su mercado laboral y la empleabilidad en particular (ver **Figura 1**):

Figura 1. Principales desafíos relacionados al empleo y el mercado laboral en General Pico. General Pico, La Pampa, 2011



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

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

5.1. Escasos espacios para la formación terciaria y/o en oficios

En General Pico existe una importante oferta de formación superior ofrecida por instituciones nacionales y provinciales, como ser: la Universidad Nacional de La Pampa, y la Escuela Laboral N° 6, entre otras. Mientras que la capacitación en oficios es proporcionada por instituciones como el Centro Regional de Educación Tecnológica -que capacita en horticultura, floricultura, computación, reparaciones domésticas, etc.-, la Cámara de Comercio o la Oficina de Empleo Municipal.

Más allá de la oferta propuesta por estas organizaciones, la formación técnica y en oficios no se encuentra organizada y/o coordinada por las escuelas de la región. En este sentido, la mayoría de los entrevistados coincidieron en que hay una falta de escuelas técnicas y agrotécnicas, que permitan y promuevan el desarrollo de oficios.

A su vez, las entrevistas realizadas permitieron identificar una importante desvinculación tanto entre las organizaciones que ofrecen capacitaciones, así como entre los capacitadores y las empresas o generadores de empleo, y el gobierno local. A esta desvinculación se suma la falta de coordinación entre la formación requerida por el mercado laboral local, más específicamente por los sectores más importantes de la economía -comercial y agropecuario-, y la formación con la que cuenta la oferta laboral local.

Otro factor agravante de la situación relacionada a la falta de espacios para la formación en capacidades especialmente valoradas por el mercado laboral local lo constituye la falta de información de los ciudadanos sobre los cursos de capacitación y carreras que están disponibles en General Pico, sumado a la desinformación sobre los vínculos que existen entre la capacitación, el entorno productivo y la salida laboral. Esta información resulta vital, sobre todo para los jóvenes que migran hacia otras ciudades, desconociendo las opciones de oferta educativa que les brinda su ciudad.

Es significativo destacar que la importancia de la capacitación en oficios radica en que fomenta la inserción laboral de los sectores más vulnerables de la localidad, que a su vez son los más propensos a acceder a puestos laborales en los que los oficios son el nivel de formación requerido.

Por último, las entrevistas también demostraron la identificación social de la importancia del acompañamiento de la formación técnica con incentivos motivacionales y módulos destinados a la construcción de confianza que alienten la terminalidad educativa, factor determinante para el ingreso al mercado laboral local.

5.2. Problemas de terminalidad educativa

Otro de los problemas identificados en las entrevistas es la deserción educativa de los jóvenes de General Pico, lo que se encuentra asociado a su vez a la falta de incentivos motivacionales, y a la no identificación de la formación y capacitación con el progreso laboral, económico y social.

En varias oportunidades, los entrevistados resaltaron que la deserción escolar repercute directamente en el primer ingreso al mercado laboral, debido a las deficiencias de los jóvenes respecto de su formación media y terciaria. La mayoría de las empresas entrevistadas reconocieron que para acceder a los puestos laborales es indispensable contar con el nivel secundario de educación, sin embargo, como se observa en la **Tabla 6**, el mayor porcentaje de instrucción alcanzado por los ciudadanos de General Pico es el primario o secundario incompleto (el 52,74% de la población posee este nivel de instrucción).

Asimismo, la deserción escolar se ve agravada por la falta de políticas públicas, implementadas a través de programas sociales, que aborden el problema en su totalidad o de forma parcial.

A esta lista de aptitudes personales se suman el conocimiento de las personas sobre inglés y computación, dos áreas que se consideran básicas para gran parte del trabajo, sobre todo, para hacer frente a actividades de mayor calificación, de tipo administrativas, profesionales o de supervisión. Sin embargo, se ha visto que el manejo de electrónica o el dominio de algún otro idioma son también necesarios para otro tipo de tareas más mecánicas, como, por ejemplo, operar una maquinaria de complejidad, tanto en el sector agropecuario como en el metalmecánico, cuyas

instrucciones están escritas en inglés y cuya tecnología se basa en principios básicos de computación.

En este sentido, es importante tener en cuenta que la terminalidad educativa implica mayores niveles de formación y, por lo tanto, habilidades, lo que a su vez se traduce en ingresos más altos. Esto genera que los trabajadores más calificados se diferencien progresivamente en el tipo y nivel de vida en relación a los trabajadores menos capacitados. Esta brecha entre la oferta laboral formada y aquella que no lo está, se acrecienta a lo largo del tiempo, lo que repercute en mayores desigualdades sociales.

De acuerdo a lo afirmado por los entrevistados, entre las habilidades que mayores dificultades presentan se encuentran el saber expresarse, relacionarse con el prójimo, cumplir con las tareas que le son asignadas, y resolver situaciones que escapan lo cotidiano.

5.3. Problemas de incentivos motivacionales en los jóvenes

Relacionado a los dos puntos anteriores, a partir de las entrevistas a actores locales también se identificaron problemas de incentivos motivacionales. En este sentido, los problemas de terminalidad educativa del nivel secundario, junto a aquellos relacionados al desinterés por la formación y la desmotivación respecto del progreso laboral, impactan negativamente en el mercado laboral y en los jóvenes y adultos píquense.

Los problemas de incentivos y motivacionales se identifican como una de las principales causas del fracaso de los jóvenes a la hora de ingresar a un nuevo puesto laboral, así como a la hora de tomar personal por parte de los comercios o empresas. Entre estos problemas se destaca la falta de responsabilidad frente a las tareas encomendadas, los problemas para trabajar en equipo, y la poca valoración de la formación educativa.

Además, los entrevistados advirtieron que estos problemas se identifican mayormente en la población joven de la ciudad, lo que con el paso del tiempo, por las características y el impacto de la problemática, podría tornarse, quizás, un problema social y económico de relevancia para la región.

En esta misma línea, la falta de espacios que sirvan de contención a los jóvenes de la Ciudad, sean estos públicos o privados, como establecimientos educativos, organizaciones barriales, entre otros, contribuye a profundizar los problemas aptitudinales, de motivación e incentivos para los adolescentes y jóvenes adultos de la localidad.

5.4. Desvinculación entre la oferta programática social y el mercado laboral local

Este es otro de los puntos a tener en cuenta y que se encuentra relacionado a la empleabilidad. En este sentido, es importante tener en cuenta que largos procesos de ayuda social generan un alejamiento cada vez más profundos del mercado laboral, volviendo más dependientes a los ciudadanos de las políticas sociales.

Los desocupados no sólo pierden experiencia y conocimientos laborales, sino que también, disminuyen sus hábitos de trabajo, su capacidad de relacionarse y generar vínculos con el resto de los individuos, entre otras cuestiones. Todo esto, genera una mayor profundización de la exclusión económica y social.

Una de las principales consecuencias de la situación descripta es la alta dependencia, indiscriminada, de planes sociales que desencadenan en prácticas de clientelismo y donde en algunos casos los subsidios otorgados son más altos que los propios sueldos; y, al mismo tiempo, una falta de visión de desarrollo, independencia y autosuperación a través del empleo por parte de los sectores de la población más vulnerable.

5.5. Baja articulación entre sectores

Para finalizar, entre los datos más relevantes obtenidos a partir de las entrevistas con los distintos sectores de la comunidad se identificó una baja, o inexistente, articulación entre sectores sociales, lo que repercute en la duplicación de acción por parte de quienes trabajan temáticas de empleo e inserción laboral.

En este sentido, por ejemplo, se pudo identificar que distintas organizaciones locales poseen bolsas de empleo. Sin embargo, la información recopilada por esta herramienta no es compartida, ni existe intercambio o vinculaciones que las mejoren u optimicen.

Lo mismo sucede con aquellas organizaciones que ofrecen cursos de capacitación en diversas temáticas, en este sentido, existe un desaprovechamiento de la capacidad instalada o conocimientos que podrían ser compartidos y aprovechados para la mejora.

Durante las entrevista se identificó que existen organizaciones sociales, así como educativas y pertenecientes al Estado municipal, que brindan capacitaciones en diferentes rubros, lo que hace aún más factible la necesidad de pensar en instancias de articulación e intercambio de información para mejorar las ofertas y fortalecer las capacidades colectivas. Entre las organizaciones que ofrecen capacitaciones y poseen bolsas de empleo pero que no se encuentran conectadas y articuladas, se destaca el CERET, la Oficina de Empleo Municipal, la Fundación para el Desarrollo Regional, CICAR, la Cámara de Comercio y Afines, entre otras.

6. Recomendaciones y potenciales líneas de acción

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

En primer lugar, frente a los problemas que se observan en General Pico para contar con mano de obra capacitada en oficios que pueda asumir responsabilidades de mediana y baja tecnificación, sobre todo en los sectores agrario y comercial, podría resultar de gran utilidad el desarrollo de proyecto y programas de formación coordinados, diseñados e implementados entre los distintos sectores de la comunidad.

En este sentido, desarrollar pasantías de manera coordinada entre el gobierno municipal y las empresas relacionadas al sector rural, permitiría que los jóvenes y adultos que ingresan por primera vez a este mercado laboral o aquellos que cuentan con experiencia previa en tareas que no requieren calificaciones pero que podrían alcanzar mejores puestos a partir de la adquisición de ciertos conocimientos para el desarrollo de sus tareas, accedan a instancia de formación en oficios.

Estos proyectos pueden ser acompañados por las instituciones de educación superior presentes en General Pico. Dichas instituciones poseen un gran reconocimiento social, por lo que resultarían en excelentes aliados para la tarea, ya que cuentan con capacidades instaladas, así como con conocimientos específicos en las temáticas agroganaderas, recursos e instalaciones, que podrían ser aprovechados para el dictado de los cursos.

Asimismo, para llevar adelante con éxito esta tarea, se torna relevante la coordinación y predisposición de los diferentes sectores de la economía, tanto a partir de la oferta de becas de estudio, como mediante la flexibilidad en los puestos de trabajo y en los horarios de ingreso y salida del puesto de trabajo, con el objetivo de alentar la tecnificación de los empleados y ayudar a que la misma se desarrolle con éxito.

Se puede aprovechar el trabajo ya iniciado por la Oficina de Empleo Municipal que, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, está presente en la localidad. La misión de la Oficina de Empleo es la intermediación y colocación laboral, esto es, ayudar a cubrir vacantes en empresas u otras organizaciones que requieran personal, mediante la colocación de las personas que reúnen los perfiles adecuados a los puestos solicitados.

A su vez, estas capacitaciones redundarán en mayores beneficios para la población más vulnerable de la localidad, y en el fomento de la inserción laboral, al ofrecer conocimientos en capacidades técnicas no cubiertas.

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

Estos foros de intercambio, en los que podrían nuclearse diferentes sectores de la comunidad, pueden servir como disparadores para detectar los problemas que aquejan a la comunidad, así como para debatir sobre temáticas que resulten de interés y que afecte o preocupen a la población. Es sumamente importante tener en cuenta que los espacios deben estar integrados por representantes de los distintos sectores: gobierno, empresas, instituciones educativas, y organizaciones de la sociedad civil. Para que este tipo de espacios sea exitoso y para que pueda

determinar sus características de la manera más apropiadas frente a las necesidades existentes, es necesario trabajar en alianza y con la mayor cantidad de información posible.

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

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

En tercer y último lugar, para llevar adelante cualquier programa de promoción del empleo y la empleabilidad es necesario que los sectores público, privado y de la sociedad civil de General Pico, trabajen de manera coordinada y articula. Sólo así se podrán generar espacios de diálogo que permitan plantear las necesidades, generar las demandas y evaluar las capacidades con las que se cuentan cada sector, para poner en práctica acciones en post del bien común, aprovechando los recursos de los que se dispone.

La articulación de las bolsas de empleo que poseen varias instituciones de General Pico redundaría en grandes beneficios, tanto para la población en su conjunto, como beneficios particulares para los distintos sectores sociales y económicos. Su utilización en post de coordinar los requerimientos de la oferta y demanda laboral es un aspecto aún pendiente y que puede ser fácilmente subsanado y que generaría nuevas oportunidades de llegada a la oferta laboral, nuevas oportunidades de inserción laboral y mejores opciones para la demanda laboral.

Asimismo, el trabajo conjunto permitirá generar espacios de diálogo e intercambio, mejorando las relaciones entre los distintos sectores de la sociedad, y permitiendo acceder a mayores conocimientos sobre las problemáticas que cada uno debe afrontar, encontrando soluciones conjuntas y consensuadas a las problemáticas comunitarias.

Indicadores de oferta y demanda laboral en General Pico, La Pampa

Por Lucio Castro, Paula Szenkman y Macarena García Solá

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

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

Los principales hallazgos de este estudio sugieren que el mercado laboral se vio afectado por las transformaciones productivas que experimentó la localidad en los últimos años. En General Pico se identificó una estructura productiva desarrollada y diversificada, se encontró que los puestos de trabajo de menor calificación son los más difíciles de cubrir. En cambio, existe una dotación importante de trabajadores calificados.

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

1. Metodología

1.1. Marco analítico del mercado laboral

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

En primer lugar, las actividades productivas de una región poseen múltiples canales a través de los cuales impactan sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo local. Por un lado, el tipo de productos, procesos y actores involucrados en las principales cadenas productivas tienen efectos diferenciales sobre la distribución de los beneficios y las posibilidades de inclusión social en cada localidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Metodología implementada y datos utilizados

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

Primero, se realizó una caracterización de la estructura productiva. Según la disponibilidad de datos, se analizó la importancia relativa y la evolución reciente de los principales sectores económicos. Para esto se utilizaron estadísticas para el nivel de producción agropecuaria obtenidas del Instituto de Estadística y Censos de La Pampa, e información cedida por la Fundación de Desarrollo Regional (FDR) sobre habilitaciones comerciales en General Pico.

En segundo lugar, el análisis de la oferta laboral se hizo a partir de datos demográficos. Se agregó a la población por grandes grupos de edad para caracterizar a la PEA, que refiere a las personas de entre 14 y 65 años de edad que se encuentran trabajando o que sin hacerlo buscan trabajo activamente. Para ello, se utilizó la información del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2001 realizado y publicado por el INDEC. Para el año 2010, se realizó una estimación propia en base a proyecciones de crecimiento poblacional.

Por otro lado, el análisis sobre la oferta educativa, la formación alcanzada y su vinculación con las actividades económicas de la zona, se realizó a partir de datos de diciembre 2009 publicados en el Anuario Estadístico de la provincia de La Pampa y datos del Censo Nacional Agropecuario 2002, relacionados al nivel de instrucción de los empleados registrados en el sector agrícola y ganadero.

En lo que respecta al análisis de la demanda laboral, se utilizaron datos de varias fuentes. En primer lugar, se tomaron nuevamente los datos provistos por la Fundación de Desarrollo Regional, sobre habilitaciones comerciales, para contar con un panorama de los potenciales empleadores relevantes de la zona. Esto se complementó con datos de empleo del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) perteneciente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, de donde se obtuvo indicadores de empleados registrados para los principales sectores de la economía y sus rubros. Los datos disponibles son de nivel provincial, por lo que se realizaron estimaciones en base a proyecciones asociadas a la evolución de la economía. Adicionalmente, se utilizaron datos del Censo Nacional Agropecuario 2002, referidos a la integración de las explotaciones agropecuarias registradas con otras actividades, lo cual arrojó una idea de cuán tecnificada se halla esta actividad y si demanda o no servicios en otros sectores de la economía. Se buscó identificar a los principales empleadores del lugar, y consecuentemente, el tipo de calificación educativa que demandan, de acuerdo al rubro en el cual se encuentran registrados.

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

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

2. Características de las condiciones de empleo en General Pico

La localidad de General Pico contribuye con el 18% del Producto Bruto Geográfico (PBG) de La Pampa (INDEC, 2001).

2.1. Estructura productiva y evolución reciente

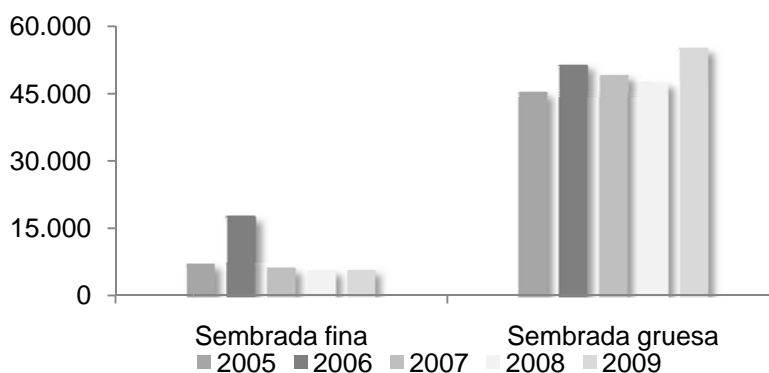
La provincia de La Pampa se organiza en micro-regiones a partir de cuatro principios básicos: las condiciones agro-ecológicas, el patrón de poblamiento, los centros de servicios e infraestructura disponibles, la influencia funcional de cada localidad en la Provincia, y la calidad de vida de cada lugar. La localidad de General Pico se encuentra en la micro-región 2, al noroeste de la Provincia.

Su economía está estructurada en torno a la actividad agropecuaria, caracteriza por una estructura agroganadera de pequeños y medianos productores, dedicados principalmente al cultivo de soja, maíz, girasol y trigo, y la invernada y cría de bovinos, seguida por la de ovinos y porcinos. Pero el sector industrial ocupa un importante rol especialmente vinculado a la presencia de un parque industrial ubicado en esta localidad. Las industrias predominantes son la de alimentos y bebidas, la textil y de cueros, y la producción metalúrgica, de caucho y plástico. Finalmente, el sector terciario posee un entramado de comercios al por mayor y menor, servicios inmobiliarios, empresariales, de almacenamiento, comunicaciones, servicios comunitarios, sociales, educativos y de salud, de hotelería y restaurantes (Anuario de La Pampa, 2009).

No obstante, al observar la evolución reciente de la dinámica empresarial local, surgen algunos indicios que dan cuenta de modificaciones en su estructura productiva con impacto en el mercado laboral. Hacia finales de la década del 90, se dio el cierre de tres empresas dedicadas fundición metalmecánica y la construcción, que eran un pilar fundamental en el mercado laboral, y en la economía de esa localidad. Esto tendió a atomizar el mercado laboral y la actividad económica, con un giro gradual hacia las actividades agropecuarias y comerciales.

La zona, tradicionalmente ganadera, pasó gradualmente a convertirse en una zona de producción agrícola. De acuerdo a la cantidad de hectáreas sembradas, la cosecha gruesa prima por sobre la fina, centrándose en la soja, seguido por girasol, maíz, sorgo y maní. Como se muestra en el **Gráfico 3**, desde 2005 en adelante la producción agrícola creció o al menos se mantuvo constante.

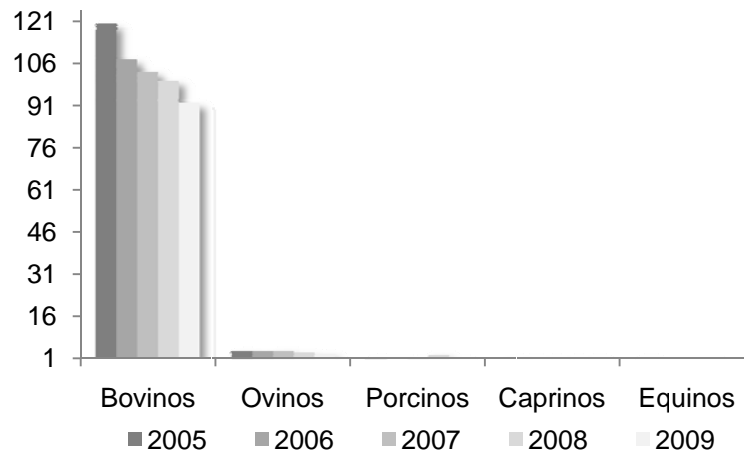
Gráfico 3. Hectáreas sembradas en General Pico por tipo de cosecha. La Pampa, 2005-2009



Fuente: CIPPEC, sobre la base de Dirección General de Estadística y Censos de La Pampa. Estadísticas Agropecuarias. REPAGRO (2011).

En cambio la actividad ganadera mermó en todos sus rubros, con excepción de la cría de equinos que, si bien es casi imperceptible dentro del total, entre 2005 y 2009 mostró un aumento en su stock de cabezas de ganado.

Gráfico 4. Cantidad de ganado (en miles de cabezas) por tipo de especie. La Pampa, 2005-2009

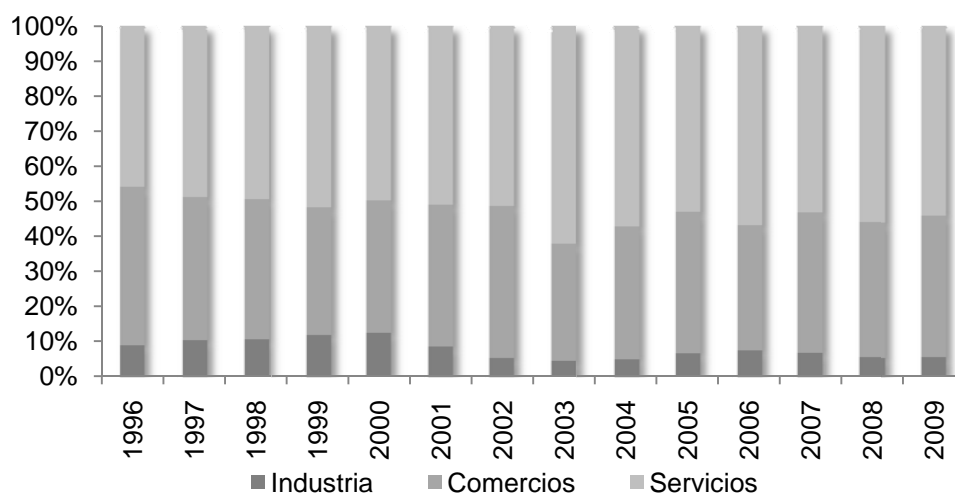


Fuente: CIPPEC, sobre la base de Dirección General de Estadística y Censos de La Pampa. Estadísticas Agropecuarias. REPAGRO (2011).

A partir de datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) sobre movilidad empresarial, y estimaciones propias¹⁸, se analizó la dinámica de creación de empresas en el tiempo. Se observó que desde 1996 a 2009, el sector de servicios (comprendido por servicios de transporte, almacenamiento, comunicaciones, inmobiliarios, empresariales, sociales, de salud y comunitarios) fue el sector con mayor cantidad de apertura de empresas, pero también el de mayor cantidad de cierres. Ver **Gráfico 5**.

¹⁸ Se tomó una muestra del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, referida a la movilidad empresarial entre 1996 y 2009 al 4to Trimestre de cada año y dividida en tres sectores: industria, comercio y servicios. Dado que esos datos se encuentran disponibles solamente a nivel provincial, se procedió a estimar los mismos a nivel local (General Pico), tomando como referencia la proporción del PBG de General Pico en el total provincial.

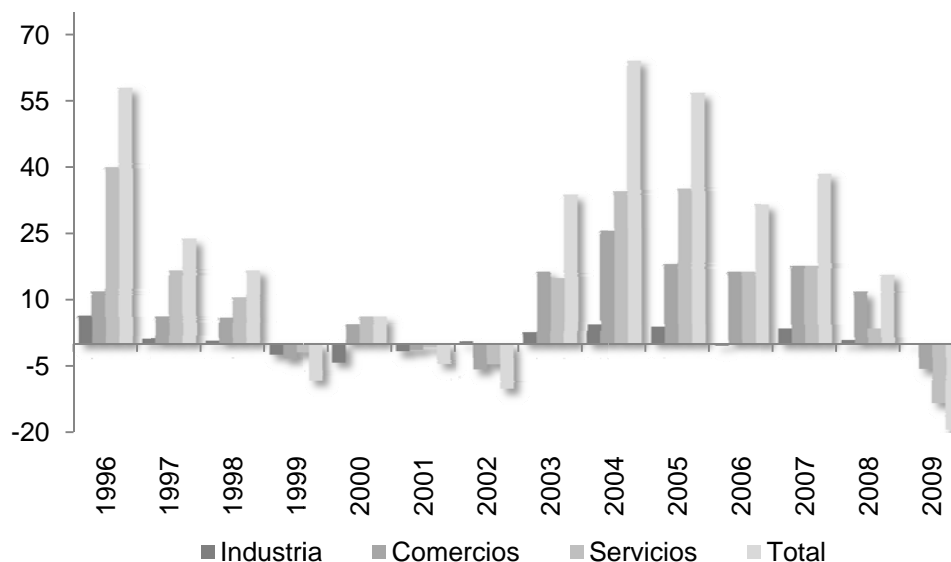
Gráfico 5. Porcentaje de cierres por sector. General Pico, 1996- 2009



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2011).

Por otro lado, el sector comercial aunque menos volátil, registra igualmente un alto nivel de movilidad empresarial. En cambio, el sector industrial ha sido el más estable, y el de menor contribución a la dinámica de creación de empresas. A través de estos indicadores es posible observar las tendencias mencionadas en el párrafo anterior (ver **Gráfico 6**), de menor relevancia del sector industrial y crecimiento del sector comercial a la dinámica económica.

Gráfico 6. Cambio neto por sector. General Pico, 1996-2009

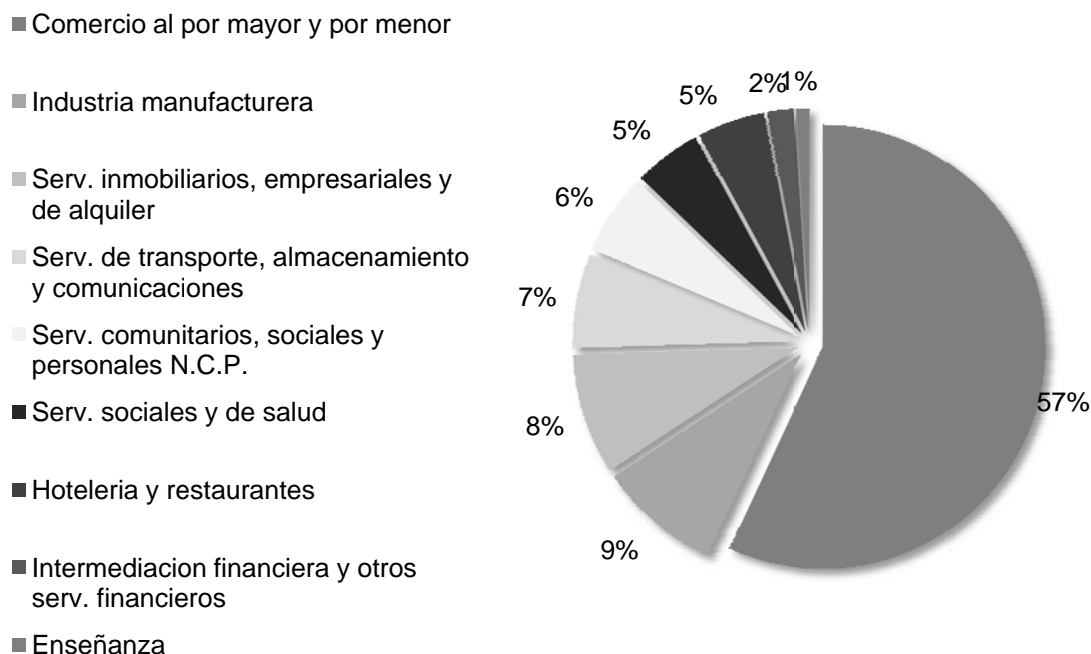


Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2011).

Considerando el año 2009 exclusivamente (último dato disponible), la cantidad de comercios habilitados alcanzó los 3.214 locales entre industriales, comercios y servicios. Como puede

observarse en el **Gráfico 7**, el 57% está relacionado al comercio por mayor y menor (despensas, tiendas, talleres mecánicos y kioscos). Muy por detrás y sólo si se tiene en cuenta al total de servicios, éstos representaron al 26% de esas habilitaciones. Seguidamente se encuentra la industria manufacturera con el 9% y, por último, otro tipo de prestación de servicios y comercios.

Gráfico 7. Cantidad de comercios registrados (en porcentaje) por rubro. General Pico, 2009



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos de la Fundación de Desarrollo Regional de General Pico (2011).

2.2. Análisis de la demanda laboral

La matriz productiva ligeramente diversificada, sumado a la presencia de un mercado importante (el segundo de la Provincia), ha permitido que existan en la localidad empresas relativamente importantes de los diferentes rubros productivos.

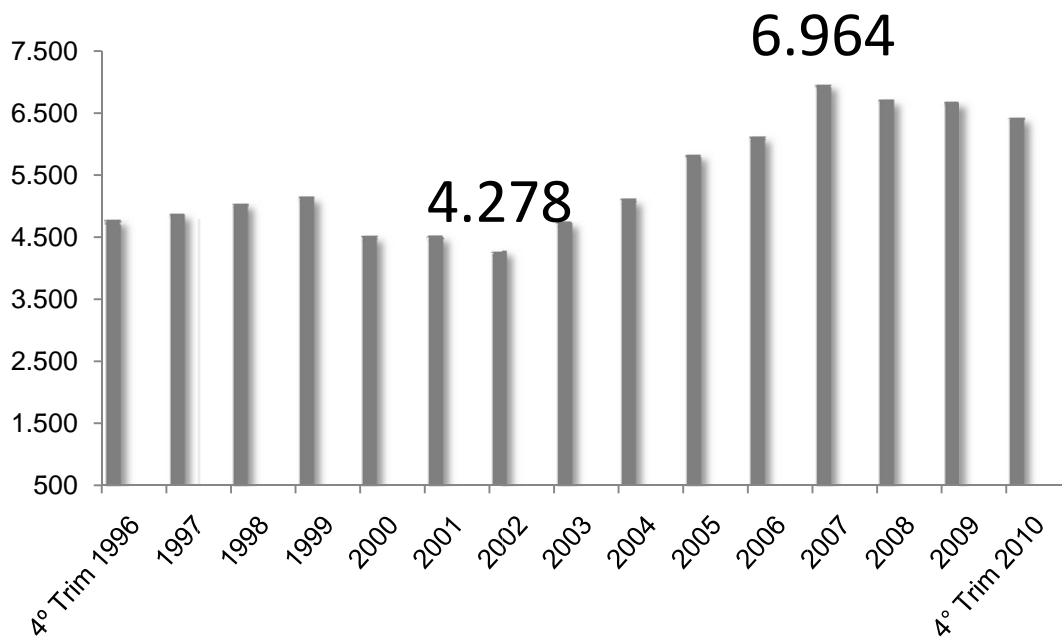
Los principales empleadores de General Pico son: la cooperativa regional de electricidad, de obras y otros servicios, el Frigorífico General Pico S.A. y otros 3 o 4 frigoríficos establecidos en la localidad. Éstos, son emprendimientos que se caracterizan por contratar capital humano poco calificado.

Pero también hay alrededor de 10 establecimientos de fabricación de agroquímicos y venta de maquinaria agrícola, que por lo general atraen mano de obra más calificada. Las empresas de estos sectores que requieren mayor especialización de la fuerza laboral, son de dimensiones más pequeñas, así como otros rubros que apuntan a este segmento del mercado laboral como los estudios de profesionales independientes que prestan sus servicios, los desarrolladores software o

de proyectos de saneamiento industrial, entre otros. Asimismo, la Universidad Nacional de La Pampa, con sede en General Pico, también representa un empleador de trabajo calificado, generando aproximadamente 300 puestos de trabajo¹⁹.

Al observar la evolución de la demanda laboral desde 1996 para la localidad de General Pico, surge que ésta se ha mantenido por encima de los 4.500 empleados registrados por año. Como se desprende del **Gráfico 8**, a partir de 1999 se produjo un quiebre en el crecimiento del empleo registrado desencadenado por la crisis, para alcanzar el menor nivel de empleo formal en el año 2002. A partir de 2003, se experimentó un sendero de marcado crecimiento en sintonía con el desarrollo de la economía nacional, hasta ubicarse en niveles históricos en 2007.

Gráfico 8. Cantidad de empleados registrados a nivel total. General Pico, 1996-2010

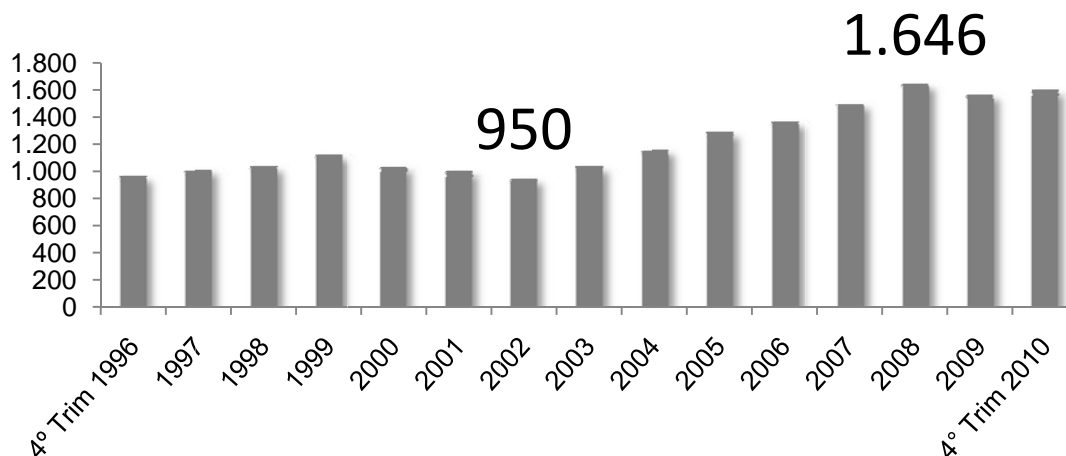


Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2011).

El sector de mayor empleo entre 1996 y 2010 ha sido el de comercio al por mayor y menor, seguido por la agricultura y ganadería, y luego por el sector de la industria manufacturera. Específicamente, el comercio mantuvo una demanda constante hasta 2002 con alrededor de 1.100 empleados registrados. Luego, se convirtió en el de mayor demanda de mano de obra, primero, por las necesidades del comercio por menor; segundo, el comercio al por mayor; y, tercero, la venta y reparación de vehículos.

¹⁹ Información obtenida a partir de encuestas realizadas.

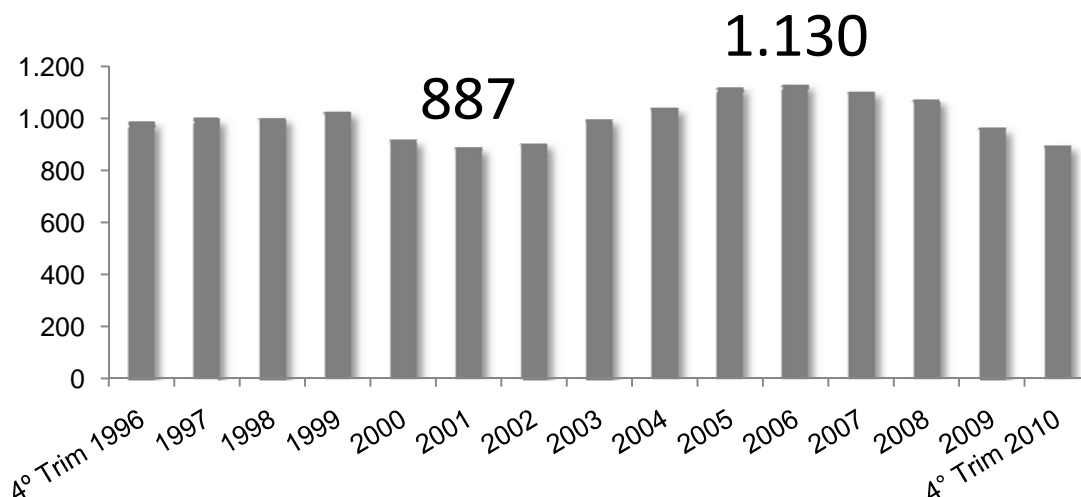
Gráfico 9. Cantidad de empleados registrados para el rubro comercio al por mayor y menor. General Pico, 1996-2010



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2011).

Por su lado, el sector agrícola y ganadero, evidenció una evolución similar, alcanzando en 2006 el máximo nivel con 1.130 empleados registrado, como se ve en el **Gráfico 10**.

Gráfico 10. Empleados registrados de los sectores agrícola, ganadero, silvicultura y caza. General Pico, 1996-2010



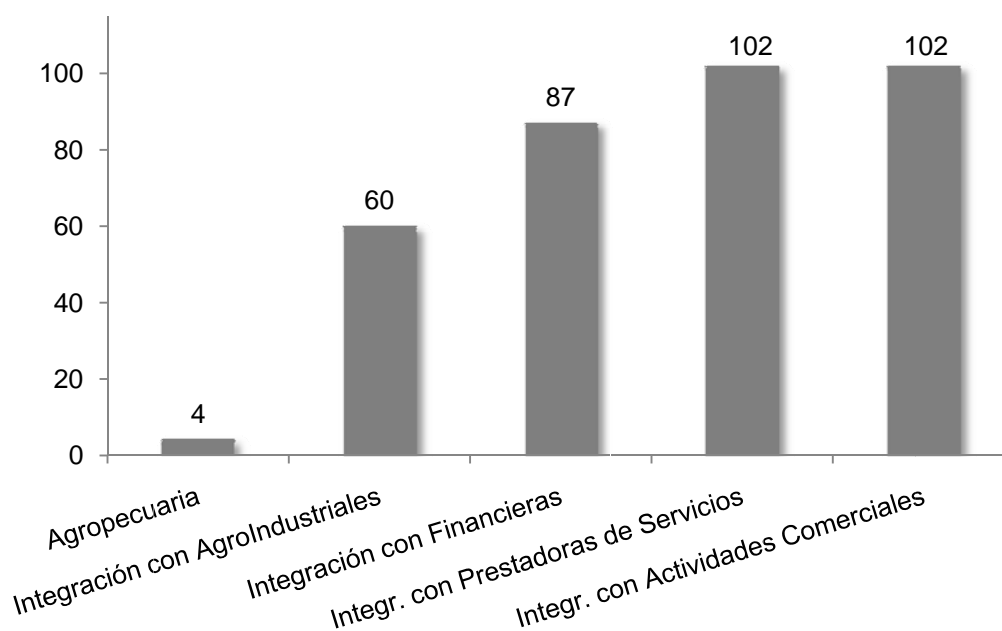
Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2011).

El sector agropecuario se erige como un empleador relevante en tanto requiere de trabajo de distintos niveles de calificación, creciendo la incorporación de trabajo especializado tanto directa como indirectamente al sector. La articulación con otras actividades productivas y/o de servicios, indica la importancia que tienen como dinamizador de la economía local y del mercado laboral.

El Censo Nacional Agropecuario señala para 2002 (último dato disponible), que la zona de General Pico contaba con 291 explotaciones agropecuarias, de las que más del 55% suele recibir asesoramiento externo; lo cual indica que son demandantes de servicios especializados. Específicamente, los establecimientos agrícolas, ganaderos y de forestación demandan principalmente servicios de profesionales independientes, seguido de asesoramiento de organismos estatales y en mínima cuantía, de instituciones privadas.

A su vez, la mayoría de las explotaciones agrícolas integradas a otras actividades, los hacen con actividades agroindustriales, especialmente relacionadas a la industria cárnica. Pero el censo también destaca la integración con actividades financieras especializadas en el sector, así como con actividades prestadoras de servicios comerciales, contratistas de transporte, alquiler de maquinaria, análisis de semillas y asistencia técnica. De los primeros, los casos más relevantes son la venta de semillas y de agroquímicos. Esto demuestra que el agropecuario es un sector con fuerte integración con otras actividades económicas, y genera vinculaciones de tipo virtuosas para la economía local, al demandar mano de obra no sólo para sus actividades directas, sino también de servicios de otros sectores que pueden proveerse localmente.

Gráfico 11. Integración de explotaciones agropecuarias y empresas por rama de actividad. Departamento de Maracó, 2002



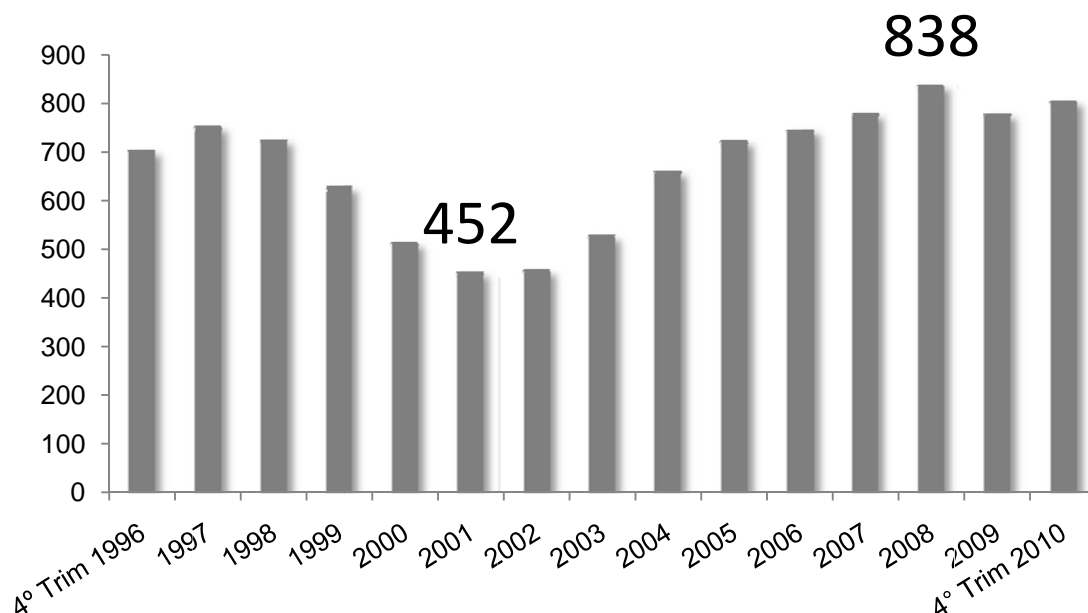
Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos Censo Nacional Agropecuario 2002. INDEC

Cabe esperar que estas interrelaciones se encuentren más afianzadas; aunque en diferentes grados de prevalencia, dada la importancia que ha adquirido la agricultura en los últimos años, gracias al contexto favorable.

En lo que refiere a la industria manufacturera, la evolución de la demanda laboral ha ido reduciéndose entre 1997-2001, y luego ha vuelto a retomar el crecimiento, como el resto de los sectores en sintonía con la evolución de la economía nacional y local. Asimismo, en 2009

experimentó una merma coincidente con la crisis internacional que azotó a los países desarrollados y en menor medida alcanzó al resto.

Gráfico 12. Empleados registrados en la industria manufacturera. Departamento de Maracó, 1996-2010



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (2011).

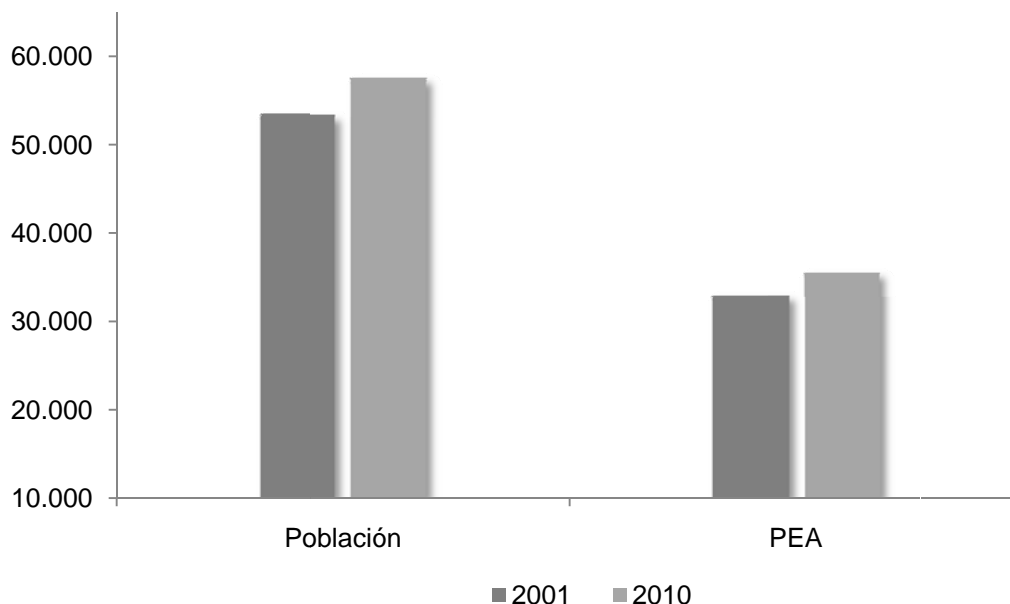
Los mayores empleadores de la actividad manufacturera son, en primer lugar, la elaboración y comercialización de alimentos; segundo el sector del calzado, y por último el de minerales y metales.

2.3. Estructura de la oferta laboral

General Pico con 57.579 habitantes (según Censo 2010) es la segunda ciudad más poblada de La Pampa, detrás de la capital Santa Rosa. Su población económicamente activa está compuesta por el 62% de los habitantes. Ambos guarismos se han mantenido estables, sin cambios significativos desde el censo anterior de 2001, habiéndose expandido la población local solo en un 8% en esos diez años.

A su vez, la PEA está relativamente equilibrada entre géneros, siendo levemente mayor la cantidad de hombres: 51% frente a 49% de mujeres, al igual que los diez años previos.

Gráfico 13. Crecimiento intercensal medido en cantidad de habitantes, para población y PEA. General Pico. 2001-2010



Fuente. Censo 2001, INDEC. Datos 2010, estimación en base a INDEC.

La mencionada estabilidad de la PEA da cuenta de una población con fuerza laboral estable y sostenida en el tiempo. Sin grandes hechos de explosión demográfica, pero también y más importante, sin aparente envejecimiento poblacional que pueda afectar a la economía.

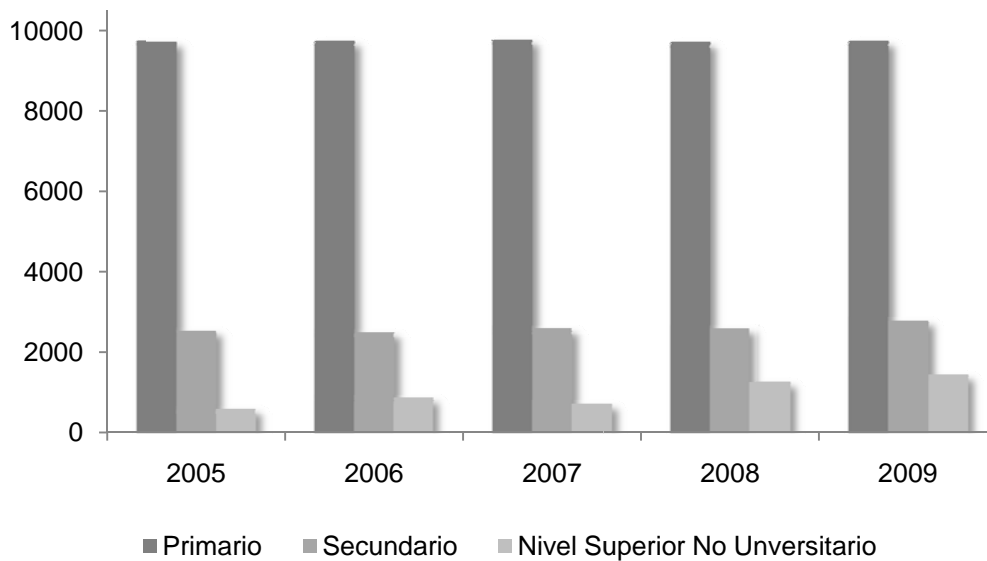
Oferta educativa²⁰

Existen en General Pico y alrededores, 29 establecimientos educativos primarios, 11 de nivel secundario, y 5 de de educación superior no universitaria (institutos terciarios). Pero la localidad alberga algunas de las sedes de la Universidad Nacional de La Pampa, que se dividen entre la capital provincial Santa Rosa y General Pico. La oferta amplia y variada, hacen de esta, una ciudad atractiva para los estudiantes de distintas ciudades del interior de la Provincia y del sur del país.

La matrícula educativa de estos establecimientos ronda los 9.740 alumnos en el nivel primario; el nivel secundario posee una matrícula de 2.600 estudiantes; y, el nivel superior no universitario alrededor de 968 educandos. Esta última se destaca por el crecimiento continuo que mostró en los últimos 5 años, como puede observarse en el **Gráfico 14**.

²⁰ En base al Anuario Estadístico 2009 de La Pampa. Los datos están desagregados a nivel de departamento. Dado que General Pico se encuentra en el departamento de Maracó de la cual es su ciudad cabecera y aloja al 97,5% de la población, se considera que son representativos y significativos para la ciudad de General Pico. Los datos de Educación superior universitaria y no universitaria se refieren exclusivamente a la ciudad General Pico.

Gráfico 14. Matrícula educativa medida en cantidad de alumnos, por nivel de formación. Departamento de Maracó, 2005-2009



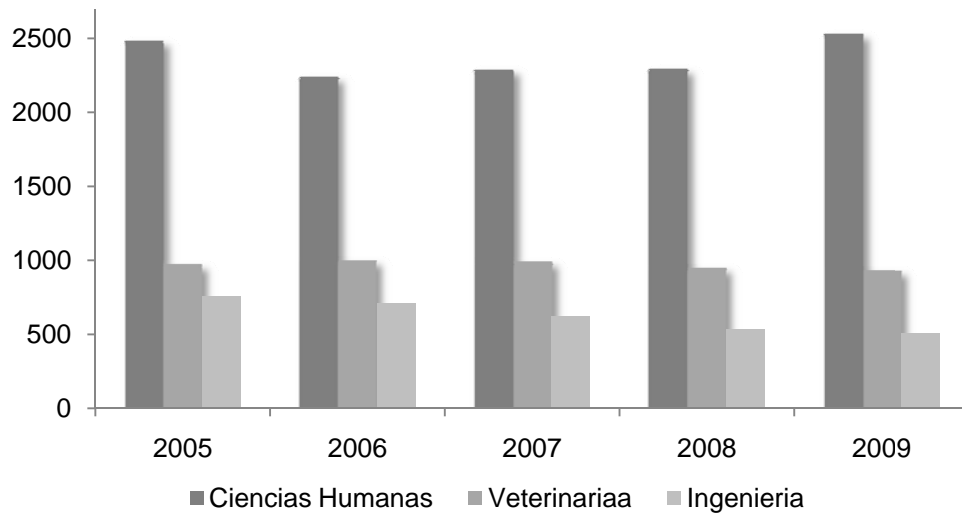
Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Anuario Estadístico de La Pampa (2011).

Entre las áreas de formación que cubren los centros terciarios se destacan:

1. el Instituto de Bellas Artes, donde se dictan especialidades como Profesorado en Artes Visuales, Arte Musical, Tecnicatura en Gestión de Negocios, Diseño de Ambientación Interior y Seguridad de los Alimentos;
2. el Instituto de Tecnología Aplicada, centro de enseñanza y capacitación, ofrece también carreras a distancia de la Universidad Empresarial de Siglo XXI, entre otros.

Por su parte, hay tres facultades de la Universidad Nacional de La Pampa: Ciencias Humanas, Ciencias Veterinarias, e Ingeniería (ver Tabla 1 del Anexo para detalle de disciplinas dictadas por las facultades). Su matrícula promedio de los años 2005-2009 es cercana a los 4.000 alumnos distribuidos como sigue: 2.368 alumnos en Facultad de Ciencias Humanas, 966 estudiantes en la de Veterinaria, y 627 en la de Ingeniería. Estas cifras muestran también la tendencia reciente de inscripción en las carreras universitarias en esta localidad, puesto que en Ciencias Humanas, la matrícula se ha incrementado gradualmente en los últimos cinco años, en Veterinaria, se ha mantenido estable, y en Ingeniería se ha reducido.

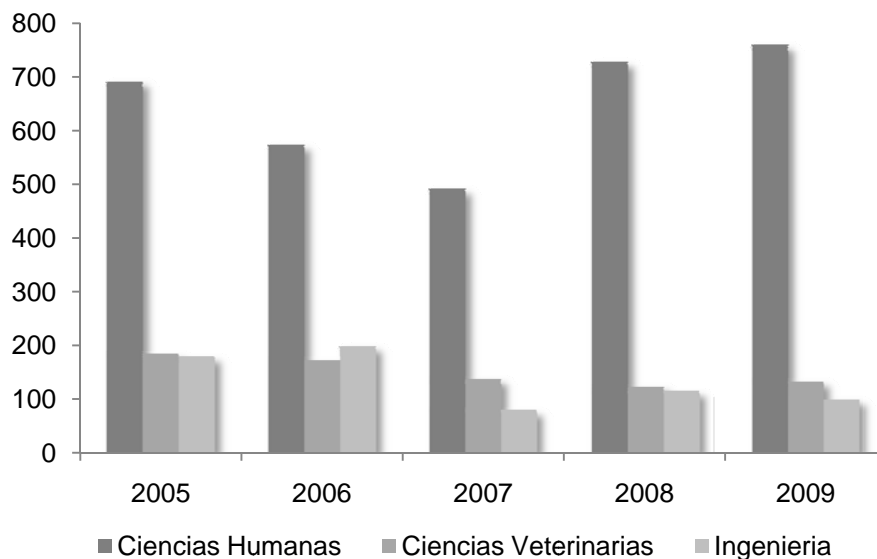
Gráfico 15. Matrícula educativa medida en cantidad de alumnos, por facultad. General Pico, 2005-2009



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Anuario Estadístico de La Pampa (2011).

La carrera de Ingeniería parece ser cada vez menos elegida por los estudiantes, que se inclinan más hacia carreras relacionadas a las Ciencias Humanas y de la Educación. No obstante, la mayor cantidad de inscriptos en la primera facultad puede deberse a que en esa hay más oferta educativa, tal como se puede ver en la **Tabla 8** del **Anexo**. Las carreras afines a las Ciencias Humanas recibieron 649 nuevos alumnos en promedio por año entre 2005 y 2009, las de Ciencias Veterinarias 148 aplicantes, y la de Ingeniería solo 132 aspirantes en promedio.

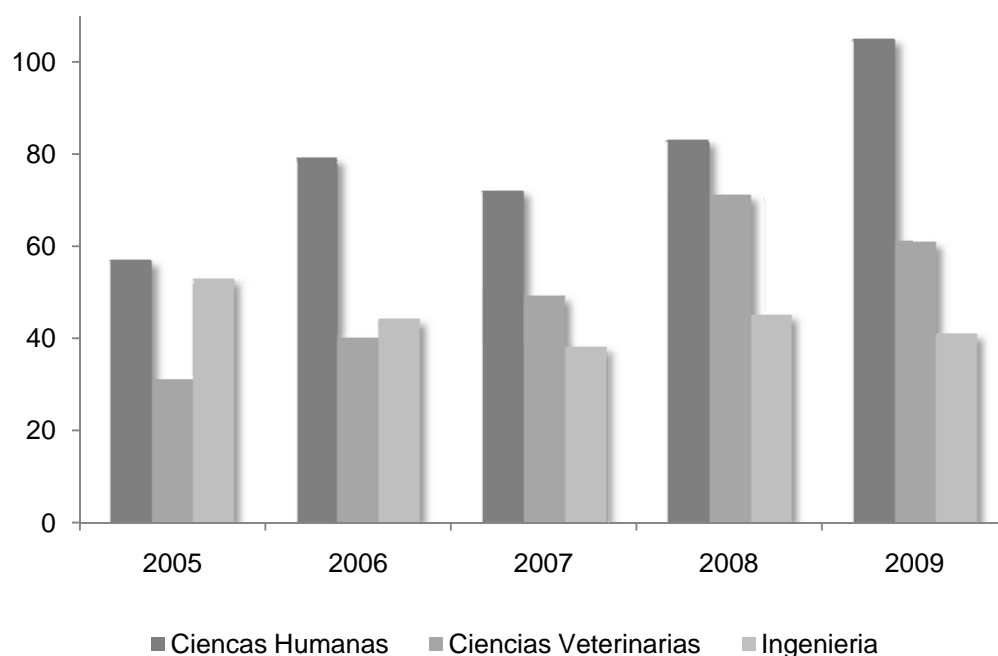
Gráfico 16. Cantidad de alumnos nuevos inscriptos por Facultad. General Pico, 2005-2009



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Anuario Estadístico de La Pampa (2011).

La cantidad de egresados por carrera, también coincide en sus resultados con el análisis precedente, dado que en las Carreras de Ciencias Humanas se recibe un promedio anual de alrededor de 79 profesionales, en la de Ciencias Veterinarias lo hacen alrededor de 50 personas, y en la de Ingeniería 44, lo que sugiere que estos últimos tienen mayor tasa de graduación que las anteriores.

Gráfico 17. Cantidad de alumnos egresados por Facultad. General Pico, 2005-2009



Fuente: CIPPEC, sobre la base de datos del Anuario Estadístico de La Pampa (2011).

La tasa de retención aproximada por carrera se estima en 3% en la Facultad de Ciencias Humanas, del 6% en la de Ciencias Médicas Veterinarias y del 5% en la Ingeniería²¹. Esto sugiere que la cantidad de alumnos que comienzan y deciden realmente terminar sus estudios es poco representativo en comparación de todos los que se inscriben en cada institución. De todos modos, contemplando que la población de General Pico no llega a los 60.000 habitantes, la cantidad de graduados por año resulta un número a destacar.

Finalmente, si bien en General Pico no se ofrecen carreras universitarias de ciencias agrónomas, a pesar del preponderante rol de la actividad agropecuaria, la Universidad Nacional de La Pampa cuenta con una carrera de Ingeniería Agrónoma en la ciudad de Santa Rosa, separada por escasos kilómetros. Asimismo, a menos de 100 kilómetros de General Pico hay dos escuelas

²¹ Se consideró que la duración promedio de todas las carreras en la Facultad de Ciencias Humanas es de 4 años, mientras que en las otras dos facultades es de 5 años (se aclara que en Ciencias Veterinarias es de 6 años pero los datos disponibles en el Anuario Estadístico son entre 2005 y 2009); además se tomó el 2005 como año de matriculación para las tres y como año de egreso para Ciencias Humanas en 2008 y para Veterinaria e Ingeniería en 2009.

secundarias que forman Técnicos en Agronomía, una de las cuales depende de la Sociedad Rural. Una tercera escuela ofrece formación en mecánica orientada a agropecuaria.

Calificación e incumbencia de la oferta laboral

De acuerdo con las entrevistas realizadas²², las condiciones de inserción laboral son buenas en General Pico. Según el Gerente de la Fundación Desarrollo Regional, los profesionales graduados en las facultades de Veterinaria e Ingeniería no tienen dificultades para insertarse en empleos relacionados a su carrera profesional.

General Pico se caracteriza por ser un centro de atracción de estudiantes del sur del país, debido a que es la única ciudad del Cono Sur que cuenta con esas especializaciones. Algunos de los estudiantes atraídos desde otras regiones, una vez terminados sus estudios, regresan a su lugar de origen o se radican en otras localidades, por lo que la oferta se diversifica geográficamente y encuentra su demanda fácilmente.

Por otro lado, también es importante la posibilidad de inserción laboral que tienen aquellas personas con estudios secundarios completos, dado que ese es el nivel mínimo de educación requerido para cualquier puesto de trabajo. Según se ha consultado, los que enfrentan verdaderos problemas son los habitantes que no poseen estudios secundarios completos; en su caso, la inserción es problemática.

De acuerdo a una encuesta realizada por la Facultad de Veterinaria a sus estudiantes y graduados, la demanda laboral en ese sector es elevada; asimismo el 90% de los alumnos graduados allí se encuentran trabajando en algo relacionado al área de sus estudios. Si bien no existen laboratorios o empresas del rubro específico, la actividad principal es la privada, mientras que las empresas de agroquímicos y frigoríficos tienden a contratar a gente poco calificada. Por otro lado, la Facultad de Ingeniería ofrece una bolsa de trabajo donde reciben demandas insatisfechas de empresas que se encuentran buscando profesionales del rubro.

Por último, si bien es cierto que las personas con mayor calificación se terminan integrando al mercado laboral, también es cierto que surge una competencia entre los sueldos que pagan las entidades privadas versus las estatales. Los primeros pagan a sus agentes calificados lo mismo que la entidad estatal les paga a sus operarios que en muchos casos, son poco calificados. Un problema similar surge en los estratos menos calificados, los planes sociales han pasado a ser una competencia para las entidades privadas, quienes se encuentran con dificultades para conseguir mano de obra de baja calificación para cubrir ciertos puestos, dado que quienes podrían cubrirlos prefieren no renunciar al asistencialismo social.

2.4. Características globales del mercado laboral

Del análisis de las características de la oferta y demanda laboral en la localidad de General Pico, surgen algunas observaciones. En primer lugar, dada la dimensión de la población, existe una aceptable diversidad de empresas y emprendimientos pequeños que dotan a la ciudad de una

²² La información aquí mencionada se obtuvo de entrevistas realizadas a los decanos de las facultades de General Pico, al gerente de la Fundación de Desarrollo Regional (FDR) y a un integrante de la Comisión Directiva de la Sociedad Rural de General Pico. En el Anexo se provee un listado completo de referentes locales contactados.

actividad económica dinámica y diversa, casi tan importante como la de la capital provincial, Santa Rosa.

Según las encuestas realizadas a referentes del sector productivo y educativo, el problema que exhiben estas entidades es la dificultad para contratar operarios, es decir mano de obra que realice trabajos pocos especializados. Según los entrevistados, esto se ve agravado por el otorgamiento de planes sociales que ofician de salario de reserva para quienes lo poseen, así como por el lugar que la administración pública local tiene como empleador y que otorga salarios relativamente buenos en comparación con el sector privado.

Por otro lado, la condición de centro atrayente de estudiantes, hace que la ciudad de General Pico en ocasiones genere una sobreoferta de mano de obra calificada para algunas profesiones. Esta situación, provoca que los salarios de estos segmentos tiendan a la baja. Esta situación suele darse para quienes se formaron en las carreras que se dictan en la ciudad de General Pico, con la salvedad de las relacionadas a las Ingenierías, en donde la demanda laboral sobrepasa ampliamente al nivel de oferta.

Siguiendo el marco teórico adoptado, este exceso de capital humano calificado genera que el salario se instale en niveles menores al de equilibrio, lo que provoca otro problema posible: que el sector público constituya una competencia para el privado, a través de salarios al menos tan atractivos que los privados. Asimismo, esto da lugar a que los agentes más calificados compitan por puestos de trabajos con agentes menos calificados, debido a que el salario más alto en la actividad pública, los atrae a ambos, pero no exige ni recompensa al conocimiento específico.

De todas maneras, la inserción laboral de los graduados universitarios de General Pico, parece ser buena. En muchos casos, una vez recibidos, esas personas optan por prestar sus servicios de manera independiente, o establecer pequeñas entidades relacionadas a su formación.

Por último, cabe dedicar unas líneas a las características de un gran empleador como es el sector de los comercios. Tal como se señaló en la primera sección, los comercios y servicios representan el principal contribuyente al PBG provincial y el empleador más grande. Es un rubro que se caracteriza por demandar y emplear trabajadores con poco nivel de formación y, a su vez, suele ser un gran generador de trabajo informal. En este rubro se capta a aquella parte de la población que no se ha instruido profesionalmente, pero que ha terminado sus estudios secundarios. Esto señala que quienes poseen verdaderos problemas de inserción laboral en la zona son aquellos que han abandonado sus estudios secundarios, y por ende tienen un nivel de formación precario. Es en este segmento de la población activa donde se evidencian las mayores tasas de desempleo o empleo precario, ya sea porque no consiguen empleo, o porque los consiguen en sectores donde prima la informalidad laboral.

Conclusiones

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

Del trabajo realizado surge que General Pico posee una estructura productiva desarrollada y diversificada, en donde los puestos de trabajo de menor calificación son los más difíciles de cubrir. Existiendo una dotación importante de trabajadores calificados.

Asimismo, se pudo identificar que el mercado laboral de la Ciudad se vio afectado por las transformaciones productivas de los últimos años. En este sentido, la actividad comercial adquirió un rol relevante para la economía local, siendo la mayor generadora de puestos de trabajo. El aumento de empleados registrados en el sector comercial se relaciona con un tipo de empleo de escasa calificación, que suele vincularse con salarios menores. No obstante, este rubro engloba situaciones dispares, puesto que aquí también se consideran los servicios profesionales, de mayor calificación y niveles salariales, aunque éstos representan una proporción menor dentro de este conjunto.

Por otro lado, se ha observado una prominencia de la actividad agrícola por sobre la actividad ganadera, actividad productiva por excelencia hasta hace algunos años. A su vez, esto implicó pasar de una actividad intensiva en capital humano de menor calificación hacia una actividad más intensiva en capital físico y tecnológico y que requiere de trabajadores con mayores niveles de instrucción.

En tercer lugar, la actividad industrial ha ido disminuyendo en los últimos tiempos, contribuyendo a reforzar el predominio de los sectores comercial y agrícola- ganadero. Sin embargo, existen acciones relacionadas al sector que podrían tener un impacto positivo para la localidad, como ser, el mayor impulso de las actividades que pudieran desarrollarse en el Parque Industrial de la Ciudad. Estas actividades podrían generar empleo para la mano de obra calificada de la zona, y contribuir a la formación de un mercado laboral desarrollado, recuperando salarios adecuados a los pobladores más calificados.

En relación al segmento de mayor calificación, General Pico se encuentra en una situación beneficiosa dada su oferta educativa y su rol de centro urbano que aloja estudiantes provenientes otras ciudades de la Provincia y el país. En cambio, la oferta laboral de los segmentos menos calificados, donde se hallan los trabajadores requeridos, por ejemplo, por la actividad ganadera o comercial, cuenta con algunas dificultades de disponibilidad. Esto se ve agravado por el hecho de que los trabajadores encuentran en la administración pública local una fuente de empleo mejor paga que en el sector productivo privado. Esta relación en los niveles de calificación de los trabajadores de la localidad, da lugar a salarios presionados a la baja en el segmento más calificado, y hacia el alza de salarios de puestos de menor calificación.

De esta manera, se puede ver que en el contexto actual de General Pico, la formación y capacitación en oficios se tornan centrales para el desarrollo de la empleabilidad de los individuos, en tanto aquellos que accedan a más oportunidades laborales obtendrán mayores éxitos en su desarrollo personal, alcanzando mejores remuneraciones, y equilibrando el mercado laboral local.

Finalmente, el documento identificó algunas problemáticas particulares relacionadas al empleo y al mercado de trabajo. Entre ellas, y como se resaltó en los párrafos anteriores, se destacó la falta de espacios para la formación en oficios, lo que se refleja en la saturación del mercado laboral de mano de obra sobre calificada, quedando vacantes los puesto que requieren un nivel de formación semicalificado. En segundo lugar, se detectaron problemas de terminalidad educativa. En tercer lugar, y relacionado al punto anterior, se observó que existen problemas motivacionales y de incentivos, sobre todo en la población joven de General Pico, lo que repercute directamente en el ingreso y permanencia en el puesto laboral. En cuarto lugar, las entrevistas y el relevamiento realizados dejaron ver problemas de vinculación entre la oferta de programa sociales y las necesidades particulares del mercado laboral de la zona. Por último, se observó una preocupante desarticulación entre los distintos sectores con presencia en la Ciudad, lo que redundó en un menor éxito, ineficiencia y superposición de las acciones particulares, entre otras.

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

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

Anexo 1. Entrevistas realizadas

Biasotti, Laura. Encargada de Estadísticas de la Fundación para el Desarrollo Regional de General Pico. Entrevistada por Macarena García Solá. Entrevista por e-mail.

Bosco, José Luis. Cooperativa “La Histórica”. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 06 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Brito, Jorge. Asociación Cooperar. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 05 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Carocio, Luis. Secretario del Centro de Empleados de Comercio de General Pico. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 06 de octubre de 2011. Entrevista personal.

D’amico, Carlos. Decano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de La Pampa. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 06 de octubre de 2011. Entrevista personal. Entrevistado por Macarena García Solá en una segunda oportunidad. Entrevista telefónica.

Depaulo, Daniel. Coordinador General de la Radio LU 37. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 05 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Echeverría, Eduardo. Operaciones de la Zona Franca de General Pico. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 05 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Gastaldo, Marcelo. Secretario de Ciencia, Técnica y Posgrado de la Facultad de Veterinaria Universidad Nacional de La Pampa. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 05 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Gelada, Rubén. Radio LU 37. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 05 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Koncurat, Fernando. Director General de Recursos Humanos de la Municipalidad de General Pico, La Pampa. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 05 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Larrandaburu, Carlos. Cámara de Propietarios de Maquinarias Agrícolas de La Pampa (CAPROMA). Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 06 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Luciani, Mario. Director del Colegio “Ciudad de General Pico”. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 06 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Marciante, Roberto. Dinámica Agropecuaria SRL. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 06 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Más, María Elisa. Directora de la Escuela Normal Mixta “Provincia de San Luis”. Entrevistada por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 06 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Peyronnet, Gustavo. Gerente de la Fundación para el Desarrollo Regional de General Pico. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 06 de octubre de 2011. Entrevista personal. Entrevistado por Macarena García Solá en una segunda oportunidad. Entrevista telefónica.

Romero, José María. Decano de la Facultad de Veterinaria de la Universidad Nacional de La Pampa. Entrevistado por Macarena García Solá. Entrevista telefónica.

Scansi, Gerardo. Gerente de la Cámara de Comercio y Afines de General Pico. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 06 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Sobré, Francisco. Miembro de la Comisión Directiva de la Sociedad Rural de General Pico. Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 05 de octubre de 2011. Entrevista personal. Entrevistado por Macarena García Solá en una segunda oportunidad. Entrevista telefónica.

Sociedad Rural en General Pico. Entrevistados por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 05 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Sosa, Osvaldo. Gerente de la Corporación Industrial, Comercial y Agropecuaria Regional (CICAR). Entrevistado por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 05 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Teja, Adriana. Centro Regional de Educación Tecnológica (CERET). Entrevistada por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 06 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Vidales, Ana. Consultora Alfa Recursos Humanos. Entrevistada por Melina Nacke y Micaela Cellucci, General Pico, 05 de octubre de 2011. Entrevista personal.

Anexo 2. Formularios para entrevistas

Entrevista sobre demanda laboral

Empresa/institución:

Entrevistado/a:

Cargo:

Teléfono:

E-mail:

PERFIL ECONÓMICO PRODUCTIVO DEL MUNICIPIO Y EMPLEO

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

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

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

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

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

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

Tipo de empleo:

- ☐ Estable
- ☐ Temporario: ¿Por qué?

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

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

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

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

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

- ☐ Muy fácil
- ☐ Fácil
- ☐ Regular
- ☐ Complicado
- ☐ Muy Complicado

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

- ☐ Si
- ☐ No

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

- ☐ Agricultura
- ☐ Ganadería
- ☐ Terciario
- ☐ Turismo
- ☐ Sector Público
- ☐ Otro:

Calificación

Tipo de demanda

- ☐ Continua

☐ Estacional: ¿A qué responde? _____

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

- ☐ Si
☐ No

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

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

- ☐ Si
☐ No

EMPRESAS

¿Qué tipo de actividad realiza su empresa?

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

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

- ☐ No
☐ Si: _____

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

¿Incorporará empleados durante el 2011?

- ☐ Si
☐ No

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

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

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

Tipo de empleados:

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

Área: _____

- ☐ Administración
- ☐ Sistemas
- ☐ Asuntos públicos
- ☐ Comunicación
- ☐ Legales
- ☐ Personal técnico-operativo
- ☐ Otros: _____

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

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

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

- ☐ Aumentó
- ☐ Descendió
- ☐ Se mantuvo

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

- ☐ Si: ¿aumenta o cae?
- ☐ No

¿Cuál es la razón del incremento?

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

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

- ☐ Si
- ☐ No

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

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

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

- ☐ Si
- ☐ No

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

- ☐ Perfeccionamiento de la educación (mayor calidad: hincapié en materias, etc.)
 - ☐ Fomento de la educación
 - ☐ Desarrollo de cursos: ¿Cuáles?
 - ☐ Otras formas:
-
-
-

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

- ☐ Si
- ☐ No

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

- ☐ Si
- ☐ No

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

- ☐ Si
- ☐ No

Cómo:

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

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

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

ENTREVISTA SOBRE OFERTA LABORAL

Entrevistado/a:

Cargo:

Teléfono:

E-mail:

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

¿En qué sector de la economía son empleados?

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

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

- ☐ Jóvenes
- ☐ Adultos
- ☐ Mujeres
- ☐ Otro:

¿Dónde se forman?

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

¿Cuántos inician los estudios y cuántos los terminan?

¿Qué tipo de competencias tienen?

¿Dónde las adquirieron?

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

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

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

- Sistemas

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

- Asuntos públicos

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

- Comunicación

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

- Legales

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

- Personal técnico-operativo

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

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

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

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

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

- ☐ Más
- ☐ Por igual
- ☐ Menos

¿Para qué tipo de trabajo?

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

¿Por qué?

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

¿Cuánto es valorado el trabajo...

- ☐ Excesivamente
- ☐ Mucho
- ☐ Normal
- ☐ Poco
- ☐ Muy poco

...y la estabilidad laboral?

- ☐ Excesivamente
- ☐ Mucho
- ☐ Normal
- ☐ Poco
- ☐ Muy poco

Anexo 3. Oferta educativa en General Pico

Tabla 8. Carreras de la Universidad Nacional de La Pampa dictadas en sus sedes de General Pico

FACULTAD	CARRERAS DICTADAS
<i>Facultad Ciencias Veterinarias</i>	Medicina Veterinaria
<i>Facultas de Ciencias Humanas</i>	Lic. de Nivel Inicial (a distancia)
	Lic. en Ciencias de la Educación (presencial y a distancia)
	Lic. en Educación General Básica; primer y segundo ciclo (a distancia)
	Profesorado de Nivel Inicial
	Profesorado en Ciencias de la Educación
	Profesorado en Educación General Básica (primer y segundo ciclo)
	Profesorado en Educación Inicial
	Profesorado en Educación Primaria
<i>Facultad de Ingeniería</i>	Analista Programador
	Ingeniería en Sistemas
	Ingeniería en Electromecánica
	Ingeniería Electromecánica con orientación en Automatización Industrial

Fuente: CIPPEC, sobre la base de información disponible en www.unlpam.edu.ar.

Bibliografía

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

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

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

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

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

Fundación Desarrollo Regional. (octubre de 2011). Habilitaciones Comerciales 2009 para General Pico.

FUNDIPE. (2000). Informe sobre Empleabilidad.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (octubre-diciembre de 2011). Censos Nacional Agropecuario 2002 para Departamento de Maracó.

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

Instituto de Estadísticas y Censos de La Pampa. (diciembre de 2011). Anuario Estadístico de La Pampa. Diciembre 2009 para Departamento de Maracó y General Pico.

Instituto de Estadísticas y Censos de La Pampa. (octubre-diciembre de 2011). Datos Agropecuarios de REPAGRO 2005-2009 para General Pico.

Instituto de Estadísticas y Censos de La Pampa. (diciembre de 2011). Proyecciones crecimiento de población Provincia de La Pampa 2005-2015.

Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de la Nación. (diciembre de 2011). 1996-2009 Provincia de La Pampa.

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

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

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

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

Legislación citada

- Constitución Nacional de la República Argentina.
- Constitución de la Provincia de La Pampa.
- Ley nacional 24331/ 1994, denominada Ley de Zonas Francas.
- Ley nacional 26058/2005, denominada Ley de Educación Técnico Profesional.

Páginas web consultadas

- Sitio web del Ministerio del Interior de la Nación: www.mininterior.gov.ar.
- Sitio web del Ministerio de Economía de la Nación, INDEC, Censo 2001: www.indec.mecon.gov.ar.
- Sitio web del INDEC para Censo 2010: www.censo2010.indec.gov.ar.
- Sitio web de la Universidad Nacional de La Pampa: www.unlpam.edu.ar.
- Sitio web del gobierno de la provincia de La Pampa: www.lapampa.gov.ar.
- Sitio web del Ministerio de la Producción de La Pampa: www.produccion.lapampa.gov.ar.
- Sitio web de la Cámara de Diputados de la provincia de La Pampa: www.legislatura.lapampa.gov.ar.
- Sitios web de la Zona Franca de La Pampa: www.zflapampa.com.ar.
- Sitio web de los Parques Industriales de La Pampa: www.parquesindustriales.gov.ar.

Acerca de las autoras

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

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

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

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

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

Para citar este documento: Nacke, M. y Cellucci, M. (marzo de 2012). Diagnóstico comunitario. Empleo y mercado de trabajo en General Pico. *Documento de Trabajo N°87*. Buenos Aires: CIPPEC.

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

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

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

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

[illegible]

[illegible]

DOCUMENTOS DE TRABAJO

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

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

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

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

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