

Los intermediarios del mercado de trabajo	Título
Korinfeld, Silvia - Autor/a; Neffa, Julio César - Autor/a;	Autor(es)
Buenos Aires	Lugar
CEIL-PIETTE. CONICET	Editorial/Editor
2006	Fecha
Documento de Trabajo no. 41	Colección
Desocupados; Agencias de empleo; Mercado laboral; Mercado de trabajo; Argentina;	Temas
Doc. de trabajo / Informes	Tipo de documento
http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/ceil-piette/20121211052845/doc41.pdf	URL
Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 2.0 Genérica http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es	Licencia

Segui buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO
<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)
Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)
www.clacso.edu.ar



Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
 Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
 Latin American Council of Social Sciences





Centro de Estudios e
Investigaciones Laborales
Programa de
Investigaciones Económicas
sobre Tecnología,
Trabajo y Empleo



Documento de Trabajo nº 41

LOS INTERMEDIARIOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Julio C. Neffa y Silvia Korinfeld
con la participación de Elsa Montauti y Valeria Giner
y la colaboración de Constanza Zelaschi y Julieta Albano

Buenos Aires
Julio 2006

Ceil – Piette
Centro de Estudios e Investigaciones Laborales
Programa de Investigaciones Económicas
sobre Tecnología, Trabajo y Empleo

Director

Julio C. Neffa

Vicedirector

Guillermo Neiman

Edición

Anabella Bustos

Corrección de estilo

Graciela Torecillas

Documentos de Trabajo corresponde a una de las series de publicaciones periódicas del Ceil-Piette (las restantes son **Informe de investigación** y **Materiales de Investigación**). A través de las mismas, los investigadores, becarios y personal de apoyo de la Institución presentan resultados de sus proyectos y líneas de trabajo, con el propósito de darlos a conocer a la comunidad científica y académica así como a otros interesados en las temáticas bajo estudio en el Ceil-Piette. **Documentos de trabajo** es sometido al referato de evaluadores internos y externos a quienes agradecemos por su participación y colaboración para el desarrollo de esta actividad editorial.

ISSN 1515-7466

Saavedra 15, piso 4 – C1083ACA Buenos Aires – Argentina
Tel/fax: (54 11) 4952-7440 / 5273 - 4953-7651
Correo-e: postmaster@ceil-piette.gov.ar

INDICE

PRESENTACION	
1. Objetivos de Investigación	5
2. Antecedentes	5
I. METODOLOGIA Y ACTIVIDADES REALIZADAS	
1. Metodología	7
2. Actividades realizadas	9
II. ASPECTOS TEORICOS E HIPÓTESIS DE TRABAJO	
1. Presentación del problema	11
2. Rasgos característicos de la teoría económica neoclásica ortodoxa (TNO) sobre el mercado de trabajo	11
3. Los límites internos de la TNO cuando se enfrenta a la realidad.....	15
4. Revisiones y nuevos enfoques de la teoría neoclásica.....	19
5. Enfoques teóricos a utilizar	26
6. Hipótesis de trabajo.....	27
III. NORMAS E INSTITUCIONES QUE ENCUADRAN LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACION	
1. Los Convenios y Recomendaciones de la OIT	29
2. La experiencia nacional. Normas e instituciones de control.....	32
IV. LA INVESTIGACION EMPIRICA	
1. Las instituciones intermediarias en su conjunto. Resultados del primer relevamiento.....	35
2. Los intermediarios privados sin fines de lucro.....	39
2.1. Consultoras en Selección de Personal.....	39
2.2. Empresas de Trabajo Temporario (ETT).....	41
3. Los intermediarios sin fines de lucro.....	46
3.1. Instituciones religiosas.....	46
3.2. Servicios universitarios de empleo.....	47
4. Evolucion de la actividad de las instituciones intermediarias entre 1995 y 2000.....	49
5. Resultados del segundo relevamiento.....	50
5.1. Consultoras en Selección de Personal.....	50
5.2. Empresas de Trabajo Temporario (ETT).....	54
5.3. Evolución de la actividad entre 2001 y 2003.....	64
V. LA BUSQUEDA DE EMPLEO POR PARTE DE LOS DESOCUPADOS	
1. Introducción	67
2. Metodología de análisis.....	68
3. Perfil de los desocupados buscadores de empleo.....	69
4. Resultados empíricos para las modalidades de búsqueda.....	71
5. Resultados empíricos de las estrategias de búsqueda para los distintos subgrupos de desocupados.....	76
6. Conclusiones del capítulo.....	80
VI. CONCLUSIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	87

ANEXOS CAPÍTULO I	
I. Actividades realizadas.....	93
I.A. Listado de Entrevistas.....	97
I.B. Listado de Instituciones y Organizaciones encuestadas.....	99
I.C. Listado de Empresas de Trabajo Temporario encuestadas.....	103
I.D. Encuestas	
a. Encuesta a Intermediarios del mercado de trabajo.....	105
b. Encuesta a Empresas de Trabajo Temporario.....	121
ANEXO CAPITULO IV	
IV. Cuadros.....	131
ANEXO CAPITULO V	
V. Metodología.....	139
V. Cuadros.....	145

RESUMEN

Ese documento contiene el informe final de un proyecto de investigación desarrollado en el CEIL-PIETTE del CONICET, en cooperación con investigadores del Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE) en el marco de dos Proyectos ECOS financiados por la Agencia Nacional para la Promoción de la Investigación Científica de Argentina: Código A98H04 «*Confrontación de análisis sobre la evolución del mercado de trabajo en Argentina y Francia*» y Código A03H01 «*Empleo y desempleo en Francia y Argentina: las transformaciones del mercado de trabajo y los ajustes macroeconómicos*».

El informe parte de una crítica a la teoría neoclásica del mercado de trabajo para la cual las relaciones entre buscadores de empleo y empleadores se establecen permanentemente de manera directa y sin intermediarios; tanto desde la oferta como de la demanda actúan personas individuales cuyo punto de referencia es el salario fijado por el mercado.

La investigación se centró en el análisis de las instituciones de carácter mercantil (consultoras y empresas de trabajo temporario) y sin fines de lucro, que operaban en el Gran Buenos Aires a comienzos del siglo XXI. La metodología utilizada consistió en el análisis de las normas legales y los convenios de la OIT, en entrevistas y encuestas a directivos y funcionarios de dichas instituciones y en el procesamiento de la información contenida en la EPH puntual acerca la búsqueda de empleo de los desocupados. Las conclusiones destacan el pobre papel de los intermediarios formales y la importancia de las relaciones familiares y sociales, así como la utilidad posible de un Servicio Público de Empleo, como lo demuestra la experiencia internacional y lo aconseja la OIT.

RÉSUMÉ

Ce document contient le rapport final d'un projet de recherche développé au CEIL-PIETTE du CONICET, en coopération avec de chercheurs du Centre d'Etudes de l'Emploi dans le cadre de deux Projets ECOS financés par l'Agence Nationale para la Promoción de la Investigación Científica d'Argentine: Code A98H04 «*Confrontación de análisis sobre la evolución del mercado de trabajo en Argentina y Francia*» et Code A03H01 «*Empleo y desempleo en Francia y Argentina: las transformaciones del mercado de trabajo y los ajustes macroeconómicos*».

Le rapport part de la critique de la théorie néoclassique du marché de travail selon laquelle les rapports entre les demandants d'emploi et les employeurs se font en permanence de manière directe et sans intermédiaires; du côté de l'offre comme de la demande, des personnes individuelles opèrent avec un salaire fixé par le marché comme point de repère.

La recherche s'est focalisée sur l'analyse tant des institutions de caractère marchand (entreprises des consultants de personnel et entreprises de travail temporaire), comme des ONG et des institutions sans but lucratif qui opèrent dans le Gran Buenos Aires au commencement du XXIème siècle. La methodology utilisée a été l'analyse des normes législatives et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail, des entretiens et des enquêtes auprès des directifs, cadres et fonctionnaires de ces institutions et le traitement des informations contenues dans l'Enquête Permanente auprès des Foyers (EPH ponctuel) à propos des modalités utilisées par les chômeurs à la recherche d'un emploi. Les

conclusions avancent un rôle faible des intermediaires formels dans le marché du travail, l'importance des rapports familiaux et personnels, et l'utilité possible d'un Service Public de l'Emploi, comme le montre l'expérience internationale et conseille le BIT.

PRESENTACION

1. Objetivos de la Investigación

Esta investigación se propone realizar aportes para conocer el funcionamiento concreto del mercado de trabajo en la Argentina a través del estudio de las instituciones intermediarias que articulan los requerimientos de la oferta y demanda laboral, como parte de un estudio comparativo iniciado por investigadores franceses del Centre d'Études de l'Emploi (CEE).

- En primer lugar se busca identificar diversas categorías de intermediación existentes en nuestro país, analizando el comportamiento de instituciones públicas y privadas (con o sin fines de lucro) mediante un relevamiento empírico. A partir de allí, obtener un registro de las instituciones intermediarias de las categorías principales, y confecciona una base de datos necesaria para una planificación y mejor articulación de las relaciones de intermediación.

- Se pretende caracterizar a las instituciones intermediarias en función de los diversos segmentos del mercado de trabajo con el que se vinculan. Asimismo, analizar las diversas modalidades de vinculación, tanto con los demandantes como con los buscadores de empleo.

- Se analizan las prácticas de selección de las empresas y de las instituciones intermediarias en relación con los nuevos perfiles y exigencias del mercado de trabajo, particularmente en el caso de los intermediarios privados guiados por una lógica mercantil.

- En relación con estos últimos, se elaboran hipótesis acerca de estrategias de búsqueda laboral y, desde allí, determinan la incidencia de los agentes de intermediación. El abordaje encarado en el estudio es el de analizar las estrategias de búsqueda de los desocupados a partir de información secundaria de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

2. Antecedentes

Esta investigación cuenta como antecedentes estudios realizados en nuestro país y en Francia.

Los trabajos del Centre d'Études de l'Emploi (CEE) sobre esta problemática, han abordado los siguientes temas:

- a) las formas de evaluación de las competencias
- b) los intermediarios en el mercado de trabajo
- c) las instituciones de reclutamiento en Francia y en Gran Bretaña.

Asimismo, en el mencionado centro de estudios se llevó a cabo un proyecto de investigación sobre los modos de reclutamiento y los criterios de selección por parte de las empresas.

Por otra parte, en el CEIL-PIETTE del CONICET, se han realizado diversas investigaciones que han reunido documentación y experiencia sobre el tema del mercado de trabajo en la Argentina:

- Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones
- La exclusión social vista desde el mercado de trabajo, a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)
- El trabajo no registrado (o "en negro")
- Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos

Otras investigaciones acreditadas en la ANPIC, y las Secretarías de Ciencia y Técnica de UBA y UNLP:

- Actividad, empleo y desempleo en Argentina, según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Estudio del aglomerado del Gran Buenos Aires, el Gran la Plata, Mar del Plata-Batán y Bahía Blanca.
- Políticas de empleo en Argentina.

La decisión de iniciar esta investigación se adoptó con motivo de las misiones cumplidas en Argentina en la década pasada, por el Prof. François Eymard-Duvernay, y por el Dr. Christian Bessy, investigadores del CEE. Se llevaron a cabo encuentros con investigadores del CEIL-PIETTE-CONICET y también con estadígrafos del INDEC que se desempeñan en el departamento a cargo de administrar de Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Al mismo tiempo se realizaron intercambios con profesionales que trabajan en tareas de selección y reclutamiento en empresas consultoras y con personas voluntarias o asalariadas que trabajan en bolsas de trabajo de organizaciones no gubernamentales (ONG´s). Esos intercambios permitieron aprehender en una primera instancia ciertos rasgos del funcionamiento del mercado de trabajo argentino y en particular el papel de ciertos intermediarios, así como reunir documentación preliminar.

I. METODOLOGIA Y ACTIVIDADES REALIZADAS

1. Metodología

La investigación se desarrolló utilizando simultáneamente técnicas cuantitativas y cualitativas, con el objeto de efectuar una triangulación que permitiera aumentar la confiabilidad y validez de los datos.

Desde el comienzo del estudio, a partir de diversas fuentes de información, principalmente secundarias (datos del Ministerio de Trabajo, información de periódicos, etc.) se inició la confección de un registro de instituciones intermediarias, con el objetivo de completar una base de datos actualizada, necesaria para planificar una mejor articulación de las relaciones de intermediación.

A partir de las primeras entrevistas, se puso en marcha una búsqueda de información sobre el origen y antecedentes del servicio público de empleo en nuestro país, y de la actividad de intermediación de diversas instituciones privadas.

Se identificaron en principio diez categorías de intermediación existentes en Capital Federal y conurbano bonaerense, indagando sobre el comportamiento de instituciones públicas y privadas (con o sin fines de lucro).

En una primera aproximación a la caracterización de los intermediarios en el mercado de trabajo argentino se distinguieron:

1. Consultoras en selección de personal
2. Organizaciones no gubernamentales (ONG)
3. Instituciones religiosas
4. Universidades, facultades e institutos terciarios
5. Empresas de trabajo temporario
6. Sindicatos
7. Cámaras empresarias
8. Intermediarios virtuales ¹
9. Servicios públicos de empleo nacional, provincial y municipal
10. Asociaciones profesionales

El estudio buscó, mediante un relevamiento de campo, analizar sus modalidades de funcionamiento con diversos niveles de profundidad. Un objetivo fue elaborar una tipología de instituciones intermediarias en función de los diversos segmentos del mercado de trabajo con los que pueden interactuar, y la indagación acerca de otros servicios brindados además del de búsqueda y selección.

El estudio de campo comprendió:

- La elaboración de un cuestionario con preguntas abiertas, como guía de la entrevista en profundidad.
- La confección de una encuesta con preguntas cerradas y abiertas (Ver Encuesta A – Anexo Capítulo I) en base a las entrevistas mencionadas junto con un instructivo para su administración. El cuestionario comprendió las siguientes cinco dimensiones:
 - I. Datos de la institución intermediaria

¹ En esta categoría se incluyen solamente los agentes que tienen existencia virtual, ya que muchas consultoras de selección de personal también utilizan una página web para promocionar sus servicios y recibir currículums de potenciales candidatos.

II.- Modalidad de funcionamiento

III. Vinculación con las empresas demandantes de personal

IV. Características de los oferentes

V. Situación de los intermediarios del mercado de trabajo

- La preparación de una muestra de tipo intencional busca información relevante en función de los objetivos fijados en la investigación. Se tomaron como criterios de selección la importancia de la institución, la accesibilidad a la información y cercanía de los potenciales encuestados. La muestra comprendió instituciones ubicadas en Capital Federal y localidades cercanas.
- La realización de encuestas piloto para la prueba del instrumento de recolección de información.
- La capacitación de pasantes de investigación para la aplicación de la encuesta. La administración de la encuesta fue llevada a cabo por alumnos avanzados de la carrera de Sociología como práctica pre-profesional, y algunos alumnos de grado de la carrera de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA como ejercicio para un trabajo monográfico.
- La administración de la encuesta por parte de pasantes e investigadores (Ver B- Listado de Instituciones y Organizaciones encuestadas – Anexo Capítulo I).
- Las entrevistas dirigidas a informantes clave de instituciones de intermediación con mayor relevancia en el mercado, especialistas y representantes de las áreas de recursos humanos de empresas demandantes fueron realizadas solamente por los integrantes del equipo de investigación (Ver A- Listado de Entrevistas – Anexo Capítulo I).
- El chequeo y verificación de consistencia de los datos en campo.
- La confección de un programa de carga de datos.
- La carga de datos y su procesamiento
- El análisis cuantitativo y cualitativo de la información relevada.
- El segundo relevamiento realizado sobre empresas de trabajo temporario (Ver C- Listado de ETT encuestadas- Anexo Capítulo I) y consultoras de selección de personal, comprendió las mismas actividades mencionadas para la primera encuesta, y la realización de entrevistas a informantes calificados.

En una primera etapa del relevamiento de la información empírica, se llevó a cabo el trabajo de campo² mediante una muestra de tipo intencional para 10 categorías de instituciones intermediarias, buscándose información relevante en función de los objetivos fijados en la investigación. Como resultado del relevamiento se obtuvo información acerca de 81 instituciones de intermediación (Ver Listado B en Anexo Capítulo I) de las distintas categorías consideradas.

El período en el cual se realizó el primer relevamiento de datos fue el comprendido entre los meses de agosto de 2000 y enero de 2001. En el mismo período se llevaron a cabo entrevistas dirigidas a informantes clave de instituciones de intermediación con mayor relevancia en el mercado, realizadas por los miembros del equipo de investigación, con el objeto de profundizar algunos de los temas encarados.

En una segunda etapa de la investigación durante los meses de agosto y septiembre de 2001 se continuó el estudio mediante la aplicación de una encuesta particularizada dirigida a las empresas de trabajo temporario (ETT). En este

² Para el trabajo de campo, en los dos relevamientos, se contó con la colaboración de pasantes de investigación de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, estudiantes avanzados de la carrera de Sociología en práctica pre-profesional: Alfaro, María de la Paz; Biagioni, Mercedes; Diehl, Florencia; Fraguglia, Luciana; Fuentes, Mariela; Gonzalez Ferrín, María Soledad; Hadad, María Gisela; Legnani, Juan; López, Gabriel Esteban; Otero, Analía; Rico, Ana María; Rodríguez, Paula Daniela; Sánchez Antelo, María Victoria; Tavernelli, Romina Paola; Theler, Lorena Silvia; Zavaro, Rafael; Roitman, Julián.

relevamiento se obtuvo información acerca de 51 empresas (Ver Listado C en Anexo Capítulo I).

Lamentablemente, los cambios experimentados por la economía argentina a partir del mes de diciembre de 2001 modificaron drásticamente la situación del mercado de trabajo, lo que requirió limitar el alcance de las conclusiones a las que se arribara en aquel momento.

En la última etapa de la investigación, durante 2003 y 2004, se realizaron entrevistas con informantes calificados de consultoras de personal y empresas de trabajo temporario exclusivamente, con el objeto de obtener una caracterización de la situación del mercado de trabajo posterior a la crisis y confrontar los datos previos obtenidos en el relevamiento.

Simultáneamente, en la investigación se abordó una evaluación de los datos provenientes del módulo de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) denominado "*Información Adicional para Desocupados*" (IAD) que incluye las modalidades utilizadas por aquellos que buscan empleo, con el objeto de elaborar hipótesis sobre tendencias o estrategias de búsqueda y dentro de ellas, determinar la incidencia de la intermediación. El período analizado fue de 1997 a 2003. Este módulo se administraba junto con la encuesta mencionada en el aglomerado Gran Buenos Aires (Capital Federal y 19 partidos del conurbano), aplicándose regularmente desde la onda de octubre de 1997. La principal limitación del alcance de este abordaje radica en que este módulo se aplica únicamente a los desocupados, por lo cual no nos permite conocer y analizar cuáles son las modalidades utilizadas por aquellos que, no siendo desocupados (subocupados u ocupados), buscan un empleo³.

2. Actividades realizadas

Los resultados parciales y finales de este estudio fueron presentados en distintos eventos y actividades académicas así como difundidos a través de diferentes medios periodísticos (ver Anexo I. "Actividades realizadas").

³ Con la modificación de la EPH, a partir del segundo trimestre de 2003, algunas preguntas de este módulo se incorporaron al cuestionario individual. De esta manera se cuenta con información referida a las modalidades de búsqueda no sólo de aquellos que están desocupados sino también de aquellos que tienen una ocupación.

II. ASPECTOS TEORICOS E HIPOTESIS DE TRABAJO

1. Presentación del problema

El estudio de los intermediarios en el mercado de trabajo no puede realizarse de manera adecuada si no se lo sitúa en el contexto de las teorías económicas sobre el mismo.

Numerosas son esas teorías y muy diferentes unas de otras sin que necesariamente las más nuevas invaliden, sustituyan y perfeccionen a las anteriormente vigentes. Sucede otra cosa con las ciencias exactas y naturales donde los nuevos conocimientos y descubrimientos a menudo ponen en cuestión o dejan obsoletos los anteriores y los reemplazan. La teorías económicas sobre el mercado de trabajo en cambio se han desarrollado de manera secuencial o en paralelo, pero no existe la única y mejor teoría que permita interpretar de manera adecuada toda la realidad de un país sin tomar en cuenta la trayectoria nacional.

En nuestros días, es la teoría económica denominada *neoclásica ortodoxa* (TNO) o Teoría Standard (TS) la que predomina en nuestro medio académico, a pesar de las numerosas críticas que despierta por su contenido ideológico implícito, por la escasa eficacia que ha tenido para explicar de manera satisfactoria el funcionamiento del mercado de trabajo argentino y por las consecuencias que acarreo la aplicación sistemática de sus recomendaciones en materia de políticas de empleo.

Por tal motivo, esta investigación partió del análisis de sus fundamentos y de sus revisiones críticas, considerando las restricciones que crea para comprender el fenómeno de la intermediación en el mercado de trabajo.

En el CEIL-PIETTE se ha desarrollado una serie de investigaciones acerca de las teorías económicas sobre el mercado de trabajo que pudieron utilizarse para este estudio. De las mismas se desprende que dentro del mercado de trabajo existen instituciones y reglas que lo enmarcan, que las teorías evolucionan con el correr del tiempo y que por lo general el apareamiento entre los oferentes y los demandantes de fuerza de trabajo, si bien concluye en un contrato de trabajo, tiene una dimensión colectiva y se hace efectivo con la intervención de intermediarios institucionales o informales que funcionan siguiendo diversas lógicas.

A continuación se presentan de manera sintética los supuestos sobre los que se basa la teoría neoclásica, luego mencionamos las principales revisiones realizadas "desde adentro" por parte de especialistas que adhirieron a sus principios y, finalmente, algunas hipótesis y supuestos teóricos con los que analizamos la documentación y la información empírica procesada a partir de entrevistas, de encuestas a empresas e instituciones que actúan como intermediarias y de un módulo específico de la Encuesta Permanente de Hogares.

2. Rasgos característicos de la teoría económica neoclásica ortodoxa (TNO) sobre el mercado de trabajo

Los autores que en los inicios ejercieron más influencia en la determinación de las hipótesis de base de la economía neoclásica, en la segunda mitad del siglo XIX, son probablemente Wilfredo Pareto y León Walras.

La teoría neoclásica ortodoxa (TNO) o teoría standard (TS) parte del afirmar que el mercado de trabajo preexiste a la acción de los agentes, como un dato objetivo y que este actúa en permanente interrelación con los demás mercados (de bienes, de dinero), aplicando el postulado del equilibrio general y dando lugar a un sistema de precios. En términos de estática comparativa, el cambio de los precios de uno de los factores tendrá luego repercusiones sobre todos los demás, pues el sistema tratará de readaptarse. El resultado final de tal proceso de ajuste sería normalmente la igualación del valor del producto marginal entre factores de todos los mercados.

Si oferta y demanda de trabajo pudieran funcionar sin interferencias (en ausencia de instituciones, de normas, y de monopolios) el resultado a mediano plazo sería el pleno empleo (situación que no excluiría el desempleo friccional). Como se postula que el salario ofrecido por los empleadores debe corresponder a la productividad marginal del trabajo, si en un momento dado hubiera desocupados, se deduce que los mismos permanecen de manera voluntaria en esa situación, puesto que no habrían aceptado trabajar por el salario real que les correspondería.

Cuando se profundiza la TNO o TS se manifiestan simultáneamente tanto su coherencia interna, como su complejidad y las numerosas y restrictivas hipótesis sobre las cuales se sustenta. En otro trabajo hemos desarrollado el tema con mayor profundidad, pero a continuación sólo se expone una síntesis de sus supuestos.⁴

Según la TNO existe un mercado de trabajo, es decir un "espacio" o ámbito donde se encuentran oferentes y demandantes y cada agente actúa buscando maximizar su función de utilidad. Lo que se intercambia en ese mercado específico es una cierta cantidad de tiempo de trabajo, como resultado de un arbitraje hecho por los oferentes entre la utilidad que le aporta el trabajo y el costo de oportunidad del ocio.

En condiciones de competencia pura y perfecta, los buscadores de empleo tienen amplia libertad para decidir asignar su tiempo entre el trabajo y/o el ocio y no existen presiones o trabas institucionales, culturales, o reglamentarias para que oferentes y demandantes puedan expresar libremente sus preferencias, ni condiciones que limiten su comportamiento. Siguiendo a Adam Smith, el trabajo es concebido como una pena o molestia, no sólo por la fatiga que provoca, sino porque implica renunciar al ocio y es debido a ello que debe ser remunerado.

En la TNO el "factor" trabajo se considera de hecho una mercancía homogénea, es decir que todos los poseedores de fuerza de trabajo tienen las mismas cualidades para satisfacer las necesidades de las unidades de producción y en este caso específico también significa que, *ceteribus paribus*, los trabajadores tienen la misma, o equivalente productividad (debido a sus capacidades de producción derivada de su fuerza física y de su destreza en virtud de la educación, la formación profesional y las competencias adquiridas). Por lo tanto en caso de necesidad pueden ser rápida y fácilmente substituidos unos por otros dentro de la firma, o por personas reclutadas fuera de la misma.

Según dicha teoría el mercado de trabajo se caracterizaría por la atomicidad de los agentes, es decir que existen múltiples oferentes y demandantes y todos ellos actúan individualmente. Los empleadores (demandantes de trabajo) y los buscadores de empleo (oferentes de trabajo) se ponen en vinculación directa entre ellos, sin tener necesidad de intermediación, para hacer transacciones. Pero eso significa que

⁴ NEFFA, J. C.: "La forma institucional relación salarial y su evolución en Argentina desde una perspectiva de largo plazo", en Robert Boyer y Julio C. N., *La economía argentina y su crisis*, editado por Miño y Dávila, Asociación Trabajo y Sociedad y CEIL PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 2004.

ninguno individualmente puede influir de manera decisiva sobre la formación de precios (salarios). El mercado sería, entonces, autorregulador.

La oferta de trabajo por parte de los buscadores de empleo depende de dos efectos: por una parte de su preferencia por el ocio y por otra parte de su preferencia por el consumo que le permitiría la obtención de salarios por el hecho de trabajar. Se formula la hipótesis de que si el salario aumenta, el trabajador disminuye su consumo del ocio y por lo tanto aumentará la oferta de fuerza de trabajo: es el denominado "efecto sustitución". Pero siguiendo esa lógica, al aumentar el salario aumentan los ingresos por hora de trabajo y de esa manera el consumo de ese trabajador, inclusive del ocio, provocando a término una disminución de la oferta de fuerza de trabajo. El salario de equilibrio se fija en la intersección de las curvas de oferta y demanda de trabajo y el desempleo sólo puede aparecer en ese marco cuando el salario se fija por encima de su nivel de equilibrio, siendo siempre de carácter voluntario.

En caso de existir un desequilibrio (o "fallas") en el mercado de trabajo, -la desocupación o la sobre ocupación-, eso se debería a la intervención indebida de ciertas instituciones (el Ministerio de Trabajo que interfiere con su servicio de inspección), a la existencia de normas (la legislación laboral que dificulta, demora o penaliza los despidos, leyes que fijan un salario mínimo por encima de la productividad marginal o establecen de manera mecánica su periódica indexación respecto de los precios, el pago de un seguro contra el desempleo que desincentiva la búsqueda, etc.), o al predominio de prácticas monopólicas u oligopólicas que pueden adoptar los empleadores (abusando de su poder fijan salarios por debajo de la productividad marginal) o la existencia de un monopolio de oferta de trabajo por parte de los sindicatos -cuya incidencia quedaría manifiesta en la imposición de cláusulas tipo *closed shop*⁵-, (abrogándose la representación del conjunto de los asalariados para demandar salarios por encima de la productividad). Es decir que el desequilibrio se debería a factores exógenos: la existencia de leyes, normas, instituciones y comportamientos de los actores sociales que impiden el libre juego de las fuerzas del mercado.

En cuanto a las relaciones entre el costo salarial y el empleo, la TNO postula que los empleadores reaccionarían de inmediato ante una reducción de las tasas de salarios que pagan: como aumentarían sus perspectivas de obtener beneficios en el mercado interno dado que sus competidores venderían el mismo producto pero más caro puesto que continuarían pagando durante un tiempo salarios más elevados, aquellos tendrían la posibilidad de aumentar sus ventas y ganancias por el hecho de haber trasladado esa reducción sobre los precios. En consecuencia dispondrían de más recursos y estarían incitados a invertir para ampliar sus beneficios, lo cual aumentaría el nivel de empleo. Pero implícitamente se supone que los empleadores estarían dispuestos a contratar a todos los trabajadores que aceptaran trabajar a cambio de un salario igual a su productividad marginal. Entonces si los salarios fueran totalmente flexibles, solo existirá el desempleo friccional.

Los factores de la producción (especialmente la fuerza de trabajo) serían perfectamente móviles en el espacio y entre empresas. Los empleadores y sobre todo los buscadores de empleo se podrían desplazar libremente en el territorio y entre firmas, buscando siempre maximizar su función de utilidad, no existiendo trabas económicas a su movilidad.

⁵ Ello significa que ante la existencia de vacantes el empleador debe tomar en prioridad a los trabajadores que les ofrece el sindicato.

Para la TNO los oferentes y demandantes de fuerza de trabajo son jurídicamente iguales y tienen similares posibilidades y poder para negociar precios y cantidades de trabajo. Desde el inicio de sus operaciones en el mercado y a cada instante, ambos tienen sin mayores costos, rápido y fácil acceso a una información completa y perfecta acerca de las necesidades y posibilidades que ofrece el mercado en cuanto a cantidades y precios, es decir que el mismo es transparente.

La información proporcionada por el mercado sería completa, comprensible y no presentaría ambigüedades; lo que permitiría procesarla y adoptar una decisión económicamente racional. En su comportamiento, los agentes buscan permanentemente hacer un cálculo económico para optimizar su utilidad y no se contentan con una solución simplemente satisfactoria; para optimizar pueden hacer en cualquier momento un ajuste instantáneo en sus decisiones, utilizando las herramientas del análisis marginalista. Los agentes pueden entonces hacer sus previsiones con certidumbre respecto de la evolución futura de un mercado que se desarrollaría siguiendo las tendencias precedentes. Pero en el caso de no existir o no poder acceder a esa información, los agentes podrían estimar el futuro mediante un cálculo de probabilización.

En el mercado de trabajo el salario real es el precio relativo de referencia que toman en cuenta empleadores y buscadores de empleo en el nivel de la firma, lo cual actuaría como instrumento de ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo. El nivel de los salarios que se paga en cada empresa es objeto de una transacción mercantil que toma como base el salario fijado de aquella manera por el mercado.

El precio del factor trabajo-salario es un dato objetivo de la realidad, pues se basa en la productividad marginal. Es el resultado de la confrontación de la oferta y la demanda agregadas en el mercado; pero este precio no puede ser modificado sustancialmente por la acción de cada agente individual. En los demás mercados, el "subastador walrasiano", centralizando las ofertas y las demandas de bienes, fijaría el precio inicial para comenzar desde allí las transacciones; los agentes -por sucesivos tanteos y aproximaciones- llegan siempre finalmente a un sistema de precios que asegura el equilibrio general, donde el vendedor retiene el precio más elevado de los ofrecidos por los compradores. Una vez logrado ese equilibrio y fijado un precio, en el caso de que se produzcan perturbaciones, el ajuste debe hacerse en el nivel de las cantidades de la fuerza de trabajo ofrecida y demandada.

Si disminuye la productividad marginal y bajan los salarios, disminuiría su precio relativo, entonces aumentaría la demanda de los productos intensivos en el factor trabajo y se produciría una disminución en cuanto a la demanda de los productos capital-intensivos.

El dinero es neutral, es decir que la cantidad total de moneda en circulación no ejerce ninguna influencia ni sobre los precios relativos de los productos (incluida la fuerza de trabajo), ni sobre el nivel de oferta y demanda de productos. Es decir, se supone que no existe "ilusión monetaria" por parte de los individuos.

Para pasar del nivel micro-económico al macroeconómico la TNO procede por adición, como si las unidades de trabajo fueran homogéneas. Sumando las demandas individuales de trabajo del conjunto de los empleadores se obtiene la curva de demanda sobre el mercado de trabajo. Como para el caso de los bienes, esa curva de demanda también es decreciente a medida que aumenta el salario.

3. Los límites internos de la TNO cuando se enfrenta a la realidad

Desde hace dos o tres décadas las críticas teóricas internas y las dificultades para verificar esas hipótesis en la realidad obligaron a reformular “desde adentro” la teoría neoclásica ortodoxa. Sus expositores introdujeron el análisis de los diversos factores que generan “fallas en el mercado de competencia pura y perfecta”. Veamos las principales contradicciones que aparecen.

Cuando se trata de aplicar la TNO a la formulación de políticas, muchos de sus adherentes siguen insistiendo en que para hacer frente a los problemas de la desocupación (que consideran coyuntural y de naturaleza esencialmente voluntaria) es necesario desregular el mercado de trabajo, eliminar restricciones a la libre fijación del precio del trabajo y a la movilidad de los factores y reforzar los mecanismos de la competencia (por ejemplo: hacer más transparente el mercado, cambiar las reglas para permitir la flexibilización hacia abajo de los salarios, desregular las normas legales o de otro tipo que imponen una indexación según la inflación y la productividad, o impiden bajar los costos de reclutar y despedir, etc.). De esa manera se podrían crear las condiciones para restablecer el equilibrio procurando que el mercado funcione en condiciones de competencia pura y perfecta. Pero a la luz de la verificación empírica, los resultados de la aplicación de esas políticas, en Argentina y en varios países latinoamericanos, no eliminaron el desempleo y generaron otros problemas.

A menudo las transacciones no son individuales, sino que se hacen de manera colectiva, actuando los sindicatos por parte de los buscadores de empleo y las cámaras o asociaciones patronales, las empresas intermediarias o las consultoras, por parte de los empleadores. Generalmente los agentes actúan colectivamente o deciden teniendo en cuenta las orientaciones de sus respectivas organizaciones. Lo hacen frecuentemente por intermediarios y toman sus decisiones buscando en primer lugar la satisfacción de sus necesidades, más que por maximizar sistemáticamente sus beneficios. Cuando adoptan una decisión, por lo general cuentan ex-ante con una información incompleta acerca de las verdaderas dimensiones de la oferta, los precios, las calificaciones, las competencias y la productividad de los trabajadores.

La primera diferencia con los otros mercados consiste en que el mercado de trabajo implica al mismo tiempo que un intercambio entre empleadores y buscadores de empleo, la existencia del poder y de dimensiones institucionales: el reconocimiento de la autoridad del empleador y la aceptación de la subordinación, la disciplina y la jerarquía.

La negociación de la relación salarial entre un empleador y el buscador de empleo individual no es una relación simétrica, sino que está caracterizada por el menor poder negociador del segundo. Por esta causa, a veces (y a menudo) no hay una verdadera negociación sino una imposición del empleador o una aceptación pasiva por parte del empleado. Salvo en el caso de los altos ejecutivos y personal altamente calificado, el buscador de empleo se limita a aceptar o rechazar las ofertas. Es sólo cuando no existe la presión de un “ejército industrial de reserva” que puede darse un verdadero regateo en las negociaciones colectivas y organizadas.

Este es un mercado donde no predomina la simetría ni la homogeneidad, pues la relación salarial difiere según los recursos de los que disponga cada empleador, la productividad, el comportamiento y la categoría socio-económica del buscador de empleo, y donde reina la jerarquía y la heterogeneidad en materia de remuneraciones, tiempo de trabajo, relaciones de trabajo, protección social, etc.

No hay una simetría de poder entre las partes, sino que los empleadores tienen siempre la iniciativa y la última palabra en materias tales como la selección y el reclutamiento, la fijación del salario, la organización de la empresa, de la producción y de los procesos de trabajo, lo que genera tensiones. Esa situación general es diferente en cada una de las empresas, que son instituciones, organizaciones con sus tradiciones, su propia cultura (efecto societal) y funcionan según ciertas reglas. Por otra parte, las empresas no siempre están vinculadas sólo o exclusivamente de manera mercantil con otras empresas e instituciones.

El contrato de trabajo no se lleva a cabo entre agentes iguales, sino que establece una triple dependencia, jurídica, económica y organizativa, entre empleador y el trabajador empleado: el buscador de empleo por necesidad, o de manera libre, se pone a disposición del empleador, durante un tiempo determinado, para hacer una tarea prescripta por éste y en virtud del contrato es el empleador el que lo dirige, controla su esfuerzo y evalúa sus resultados.

El contrato de trabajo no puede ser renegociado nuevamente cada día o cada hora, como sería el caso de los demás bienes, pues la producción y reproducción de la fuerza de trabajo requiere cierto tiempo; además porque para que el empleo sea funcional a la eficiencia de la empresa debe tratarse de una colaboración que debe durar cierto tiempo, someterse a ciertas reglas y ofrecer garantías de continuidad a ambas partes.

El análisis hecho por la TNO se ha centrado tradicionalmente sólo sobre el trabajo asalariado, dejando de lado los trabajadores independientes, informales y por cuenta propia, el trabajo no registrado, los trabajadores familiares no remunerados y el trabajo doméstico (generalmente femenino) no remunerado, que en conjunto constituyen la mayor proporción de la población económicamente activa.

En los niveles macro-económico y macro social, existe otro tipo de relación entre el conjunto de los trabajadores y el conjunto de los empleadores: es la relación salarial, una forma institucional que puede adoptar varias modalidades: "tradicional" cuando solo una pequeña fracción del sistema productivo se comporta de manera capitalista, "competitiva" (cuando el modo de producción capitalista se expande desde la industria hacia el resto de sectores y predomina la organización científica del trabajo), y "monopolista" o mejor dicho estar "administrada" y/o regulada por el estado.

El buscador de empleo es un "trabajador libre" no está sometido a una relación servil, ni posee la propiedad de los medios de producción; su única forma de sobrevivir es la de emplearse a cambio de un salario. El contrato de trabajo es entonces de hecho una locación. Pero los empleadores al comprar el derecho a usar la fuerza de trabajo no controlan totalmente su utilización. El empleador no compra un trabajador sino que paga el derecho a usar durante un tiempo determinado su fuerza de trabajo, es decir la aptitud del trabajador para trabajar cada día en condiciones normales, pagándole un salario que le permita asegurar la reproducción de su fuerza de trabajo. Esta tarea debe realizarse en un puesto de trabajo, codificado en el convenio colectivo o el escalafón, y con requerimientos precisos, aunque con incertidumbre en cuanto a los resultados.

La relación salarial es algo caracterizado porque permanece en el tiempo pero puede adoptar diversas modalidades: duración por tiempo indeterminado, duración determinada, de carácter temporario, etc. y está muy lejos de ser en permanencia un acuerdo puntual e instantáneo como es generalmente el caso de las transacciones efectuadas en los demás mercados. Por eso es que el empleador debe

hacer el seguimiento y controlar la ejecución del trabajo durante todo el tiempo que dura la locación.

Los buscadores de empleo y los empleadores no tienen acceso a toda la información existente sobre la totalidad de los empleos ofrecidos, sus características, los salarios ofertados, las aptitudes y competencias de los trabajadores, ni su efectiva productividad, o sea que las decisiones se adoptan generalmente en base a información incompleta, imperfecta y parcial. La incertidumbre y el carácter impredecible de la evolución de los mercados es lo que hace difícil un cálculo de la probabilidad.

La influencia de la educación y de la formación sobre el "capital humano", en términos de empleabilidad, productividad e ingresos, generan una fuerte heterogeneidad cualitativa dentro de la mano de obra. Cada trabajador tiene una educación, formación, calificaciones y competencias que son específicas y por ello la productividad difiere mucho según las personas; por otra parte, cada puesto de trabajo tiene requerimientos más o menos identificables, pero a menudo surgen eventualidades, ocurren accidentes de trabajo, incidentes, averías de los medios de trabajo, etc. que obligan a los trabajadores a hacer un esfuerzo adicional para solucionar los problemas. Por causa de su opacidad, es difícil ex-ante tanto acceder de manera instantánea a toda la información existente sobre esos dos aspectos, como conocer por anticipado lo que va a suceder.

El mercado de trabajo resulta de una relación social estructurada de manera casi continua por instituciones e intervenciones públicas que regulan las relaciones entre empleadores y buscadores de empleos, a pesar de que el resultado solo concierne finalmente a las dos partes. Una institución, el ministerio de trabajo, controla el cumplimiento de normas legales que establecen horarios de trabajo, relaciones de trabajo, periodos de vacaciones, condiciones y medio ambiente de trabajo, horarios, salarios mínimos, procurando canalizar los conflictos. Otra institución, los tribunales del trabajo, dirimen los conflictos y administran justicia.

Todas las decisiones adoptadas por los agentes no son "económicamente racionales". Las personas en el mercado de trabajo no siempre se comportan como verdaderos "homo economicus" que buscan racionalizar todas sus decisiones y sólo aceptan un salario luego de efectuar un cálculo racional comparando la desutilidad del trabajo con la utilidad marginal del salario que ganaría en caso de entrar a trabajar. También pueden tener lugar diversas formas de discriminación por causas no-económicas: raza, origen social, color de la piel, sexo, edad y razones culturales, etc., por lo que reciben trato diferente e injustificado trabajadores que en su esencia son iguales.

Finalmente, los agentes pueden tener comportamientos guiados por otra lógica de producción y de valorización, diferente a racionalización económica maximizadora. La transacción laboral es un proceso complejo, pues la materia objeto del intercambio no se refiere solamente al empleo y al salario, sino que también están presentes el contenido del trabajo, las perspectivas de promoción, el "clima laboral" predominante, la duración y configuración del tiempo de trabajo, el espacio disponible para desplegar la iniciativa personal, el salario indirecto y las obras sociales de bienestar ofrecidas por los empleadores, etc.

A diferencia de los demás mercados, donde los excedentes de bienes son almacenados a la espera de los compradores, en este mercado los excedentes de fuerza de trabajo se miden estadísticamente con regularidad (en nuestro caso por los Censos y la EPH) y al menos una parte del "stock de desocupados" será

indemnizado (seguro contra el desempleo) o se implementarán políticas sociales para asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo.

El modelo inicial que considera la fuerza de trabajo como algo homogéneo, es ficticio y abstracto; supone que los agentes pueden hacer de manera permanente e instantánea todos los ajustes necesarios para lograr optimizar el resultado de sus decisiones. Pero las transacciones no se refieren a unidades homogéneas del producto intercambiado, dada la diversidad de la fuerza de trabajo disponible en cuanto a sus calificaciones, categorías socio- profesionales, etc.

Dentro de la fuerza de trabajo empleada, a medida que pasa el tiempo hay cada vez más diversificación y diferenciación en lugar de la homogeneidad; a menudo se establece una segmentación, entre el mercado interno (los *insiders*, con estabilidad y protegidos) y el externo (los *outsiders* desocupados y dispuestos a aceptar menores salarios), y mercados primarios (trabajadores con buenas condiciones de trabajo) y secundarios (donde el trabajo es penoso, insalubre, de baja calidad y precario).

En caso de desequilibrios del mercado debido a las presiones de la competencia, las empresas buscan hacer ajustes para adaptar la fuerza de trabajo a sus objetivos, procurando reducir al mínimo las regulaciones e instaurando diversas formas de flexibilización: en materia de salarios (para bajarlos a fin de reducir los costos), de organización productiva (para descentralizar los procesos menos rentables y transferir el riesgo a empresas subcontratistas y proveedoras), de movilidad entre diversos puestos de trabajo (para hacer frente a los cambios rápidos de la demanda, al ausentismo y a la rotación), de polivalencia en materia de calificaciones (para mejorar la calidad del trabajo y hacer posible el reentrenamiento de los trabajadores introduciendo innovaciones), del grado de la protección social (para reducir el salario indirecto a cargo de las empresas). Como la iniciativa y el poder están sobre todo en manos de los empleadores, la capacidad de resistencia de los asalariados se ve reducida, máxime en momentos de crisis y con desempleo elevado y persistente.

El mercado de trabajo es diferente de los demás porque en los mercados de bienes y de dinero las empresas ofrecen sus productos y los consumidores los compran, mientras que en el mercado de trabajo la relación es inversa: son los individuos los que ofrecen en venta su fuerza de trabajo y las empresas son los que la demandan y compran.

Puede existir durante cierto tiempo un desequilibrio consistente en escasez o exceso de oferta sobre el mercado de trabajo, pues los precios no tienen una flexibilidad perfecta como para que se ajusten e igualen de manera instantánea la oferta y demanda sobre cada uno de los mercados.

La competencia pura y perfecta no representa sino un caso límite dentro de un conjunto de modalidades que puede adoptar el mercado; la que más predomina en la realidad es la competencia imperfecta: son los monopolios, los monopsonios y los oligopolios.

La realidad laboral es heterogénea y opaca, y las transacciones ponen de manifiesto las distancias entre la realidad y el equilibrio que debería reinar en caso de un mercado de competencia pura y perfecta.

La concreción del postulado neoclásico más banalizado en materia de política de empleo postula que, bajando los salarios, una empresa lograría aumentar finalmente el empleo, pero eso estaría condicionado al hecho de que los demás

empleadores siguieran pagando los mismos salarios anteriores, que permanecerían siendo relativamente más elevados, y por esa causa no podrían modificar sus precios a la baja. En el caso de que esa reducción de los salarios se tradujera en una baja de los costos y precios y permitiera incrementar sus partes del mercado debido al aumento de las ventas domésticas y las exportaciones, eso supone que los demás países no han hecho nada esencial para defender a sus productores, ya sea con subsidios que les permitieran bajar sus precios o devaluando para modificar sus tasas de cambio, porque así hubieran compensado las reducciones de salarios del otro país. Pero los empleadores no reaccionan de inmediato ante esos movimientos de los salarios y por lo general solo invierten más y contratan más personal cuando disminuyen las incertidumbres, aumentan las expectativas favorables, y en el caso de que esa tendencia permanezca y se consolide, todo lo cual implica tiempo.

Contrariamente a los postulados neoclásicos, si el desempleo se agrava y persiste -fenómeno denominado *histéresis*- una baja de los salarios en lugar de estimular la demanda de fuerza de trabajo, puede generar desde el primer momento una disminución de la demanda y a término incitaría a reducir la producción, con lo que disminuirá la demanda de fuerza de trabajo.

Finalmente, desde el enfoque neoclásico ortodoxo, no se puede determinar a priori la forma que va a adoptar la curva de la oferta de fuerza de trabajo. La única certidumbre en ese modelo consiste en que hay un "salario de reserva", es decir un nivel mínimo del salario a partir del cual se expresa la oferta de fuerza de trabajo. Por otra parte, quienes ofrecen la fuerza de trabajo no son los individuos solamente sino que interviene de alguna manera la familia; y la forma que adopta la oferta está condicionada por las etapas del ciclo de vida del buscador de empleo y los miembros de su familia, lo cual varía con el tiempo.

La oferta y la demanda de fuerza de trabajo no son totalmente independientes entre sí, están interrelacionadas (por ejemplo el caso de los efectos "trabajador desalentado", el "efecto llamado", etc.) y eso diferencia mucho el mercado de trabajo de los mercados de bienes y de dinero.

Hay límites físicos y sociales bastante rígidos en cuanto a la cantidad de tiempo de trabajo que pueden ofrecer las personas. Entonces, el ocio no es propiamente una alternativa al tiempo de trabajo, sino una condición necesaria para reproducir la fuerza de trabajo, es decir que es complementario y no sustitutivo del trabajo.

El salario no es el determinante exclusivo de la oferta y demanda de trabajo pues en la aceptación de los empleos interviene la familia, menos sensible ante las variaciones del salario directo.

La reproducción de la fuerza de trabajo no obedece solamente a los dictados de la esfera económica de las actividades. Aquella se opera en la esfera doméstica, que sigue otra lógica, no solamente la del intercambio mercantil. Por esa causa, la reproducción de la fuerza de trabajo, o capital variable, no puede ser comparada con la del capital constante.

4. Revisiones y nuevos enfoques de la teoría neoclásica

Las críticas por parte del medio académico y los trabajos empíricos han dado lugar, desde el interior mismo de la teoría neoclásica, a la emergencia de posiciones críticas respecto de una o varias de las hipótesis de partida y que tienen una estrecha vinculación con la temática de la intermediación en el mercado de trabajo. A

continuación se hace una referencia a aquellas que se relacionan directamente con la presente investigación.

a. Las teorías del capital humano se basan en el reconocimiento de elementos cualitativos y de la heterogeneidad existente dentro de la fuerza de trabajo, consistente en las capacidades productivas de los individuos o de un grupo que incluye sus aptitudes operatorias y los conocimientos generales o específicos, el saber hacer, la experiencia. Es un stock que se puede constituir, usar y desgastar, que es inmaterial, pues está compuesto por dimensiones cognitivas inseparables de la persona que las posee. El capital humano así entendido depende de la educación, la alimentación, la salud y de todo lo que hace posible que la persona esté disponible para ingresar al mercado de trabajo y desempeñarse de manera eficaz. Para lograr acumular ese stock es necesario efectuar gastos, o mejor dicho invertir.

Los salarios deben entonces estar diferenciados según el capital humano puesto en actividad. Así los salarios y las posibilidades de encontrar rápidamente un primer empleo de buena calidad, o acceder posteriormente a otros, se correlaciona con el estado de salud y el nivel de educación de la fuerza de trabajo. Por lo tanto, se justifica invertir en el "capital humano", cuando se destinan recursos para incrementar su educación y preservar la salud de la población.

Las limitaciones de esta teoría consisten en que su enfoque de la productividad es meramente individual, y que su crecimiento sería medible y aislable con respecto a los bienes de producción.

Una visión alternativa dentro de este mismo enfoque afirma que lo relevante de la educación no es que brinda al trabajador un nivel de instrucción o de capacidades técnicas específicas, sino que el sistema educativo lo entrena para ser disciplinado, aceptar y cumplir órdenes, ser diligente, y otras capacidades importantes para que los empleadores y su personal gerencial puedan organizar el trabajo maximizando sus beneficios⁶. En esta perspectiva no hay una relación directa entre productividad y educación, pero la misma sigue siendo un factor importante en los procesos de selección y contratación. Esta visión plantearía que los empleadores asocian mayores niveles de calificación formal con más disciplina y entereza, capacidad de autonomía y responsabilidad, elementos decisivos para lograr una mayor competitividad (Thurrow, L., 1975).

También se ha insistido sobre el "efecto fila" que construyen los empleadores (Thurow, L., 1975)⁷. La educación que aporta el buscador de empleo es un elemento importante, dado el costo que constituiría para el empleador dar "dentro de la planta y en el tiempo de trabajo" el entrenamiento necesario para que el trabajador pueda desarrollar eficazmente una tarea específica. En este caso, la educación no provee conocimientos específicos ni sólo enseña a obedecer, sino que es una señal de la capacidad del futuro trabajador para aprender rápidamente a realizar nuevas tareas. Por lo tanto, quienes tengan niveles más elevados de educación quedarán ubicados más adelante en la fila de los buscadores de empleo, ya que son quienes los empresarios consideran más baratos y fáciles de formar. Quienes tengan menores niveles de educación serán ubicados sucesivamente hasta el final de la fila y habrá quienes (dado un número determinado de puestos de trabajo) quedarán por esa causa fuera del mercado de trabajo (Stiglitz, J. E., 1973).⁸

⁶ BOWLES, S., GINTIS, H., *The determinants of earnings: skills, preferences and schooling*, University of Massachusetts, Amherst, 1998.

BECKER, G., *El capital Humano*, Alianza Universidad Textos, Madrid, 1983 (1964).

⁷ Thurrow, Lester C. (1975). *Generating Inequality*, Basic Books, New York.

⁸ Stiglitz, J.E (1984). "Theories of Wage Rigidity," NBER Working Paper Nº 1442 y Stiglitz, J. E. (1985), "Equilibrium Wage Distributions," *Economic Journal* 95: 595-618.

Los estudios empíricos han puesto en evidencia que, para las personas con nivel de instrucción superior completo, tanto en jóvenes como en adultos y para ambos sexos, la tasa de actividad y la tasa de empleo son en general significativamente superiores y las tasas de desempleo inferiores respecto de aquellas con niveles inferiores de instrucción formal. Pero eso no impide que, medida en puntos de porcentaje durante los períodos de elevado desempleo, la situación de los trabajadores calificados se deteriore más rápido que en los otros casos. Esta situación se observa de manera significativa en la actividad de las empresas consultoras de selección de personal, que se ocupan de la oferta y demanda de profesionales universitarios o de personas con altas calificaciones.

b. Las teorías de la búsqueda de empleo, el "job search", se construyeron a partir del reconocimiento de que el mercado de trabajo no es totalmente transparente y que ni los trabajadores, ni los empleadores disponen en el momento oportuno de toda la información necesaria para adoptar una decisión racional y optimizadora. Por otra parte se supone que para que haya movimientos en el mercado de trabajo debe existir una tasa de desempleo que no puede reducirse, es decir natural. Como el mercado sería más bien "opaco" para oferentes y demandantes, empleadores y buscadores de empleo deben hacer un esfuerzo al buscar la información, sobre las diversas posibilidades que se ofrecen a ambos. Esta búsqueda de la información requiere tiempo, es objetivamente costosa (implica gastos de transporte, invertir en el aseo personal y vestimenta, la compra de periódicos, la confección e impresión de currículums vitae, la obtención de certificados de trabajo y cartas de recomendación, etc.) y tiene un costo de oportunidad según la preferencia por el ocio. Todos estos factores influyen para que se trate de reducir el tiempo de la búsqueda y a veces esta búsqueda concluye antes de la situación óptima pues recorrer todas las posibilidades cual implicaría mucho tiempo y fatiga. En consecuencia, a diferencia del modelo de la TNO, para lograr el mejor empleo posible o contratar al mejor trabajador disponible, se requiere tiempo y cuando se adopta la decisión de contratarlo, todavía no se han recorrido todas las posibilidades. Pero ese proceso de búsqueda, al permitir obtener una gama de alternativas posibles, constituye una inversión rentable, similar a la que da lugar al capital humano. El proceso de búsqueda se interrumpe cuando se considera que el costo de una búsqueda adicional sería igual o mayor a los beneficios esperados.

Granovetter analiza con atención, dentro de los métodos informales, a las redes sociales en las que se inserta el individuo. Todas estas relaciones informales conformarían lo que él denomina "capital social" o "relacional" de una persona. Esta Teoría trataría de demostrar las ventajas ocupacionales que proporciona cada relación informal adicional. Las redes sociales dentro del mercado de trabajo inciden de manera considerable sobre el costo de búsqueda, así como abaratan los costos de movilidad y desplazamiento, ya que proporcionan información sobre los posibles puestos vacantes que se pueden cubrir en el mercado de trabajo.

Dentro de las teorías de la búsqueda han surgido con posterioridad versiones más sofisticadas. La teoría formal de la búsqueda (Formal Search Theory), enfatiza el rol de la información imperfecta desde el lado del buscador de empleo en el mercado de trabajo. En esta teoría los buscadores entran al mercado de trabajo sin contar con una información completa sobre las distintas alternativas de empleo. Como existe variación en las ofertas salariales (y no salariales), y se dispone de información imperfecta, es racional que los buscadores no acepten la primera oferta, sino que busquen hasta encontrar una alternativa que les sea atractiva. Se han completado muy pocos trabajos utilizando este enfoque pero la evidencia empírica disponible relaciona las estrategias de búsqueda de empleo y la duración del desempleo. Según este enfoque existirían dos tipos de estrategias a seguir por parte de los buscadores: una de orden estadístico y otra de orden secuencial. En la primera el buscador

determina un número óptimo de ofertas, completa la secuencia de la búsqueda, y luego mirando la información recogida acepta la oferta que estima más atractiva. En el segundo caso establece un "salario de reserva" mínimo, y luego busca hasta que se presente una oferta de empleo con un salario que al menos lo iguale.

Por otra parte, tenemos el enfoque de la intensidad de la búsqueda (intensity of search). El argumento básico de este enfoque es que la duración del desempleo se relaciona inversamente con la intensidad de búsqueda (Becker, 1964). Extensiones informales de este enfoque sostienen que los individuos con salarios de mercado potencialmente altos buscan más intensamente y durante más tiempo que aquellos con salarios de mercado potencialmente más bajos. En esta línea conviene referirse a los trabajos de Phelps (1972).⁹

Las limitaciones más importantes de la Teoría de la Búsqueda consisten en que no dan una explicación convincente de cuáles son las causas de la existencia y duración del desempleo.

c. Otra teoría alternativa considera al trabajo como un *factor de producción casi fijo* lo cual implica el reconocimiento de la imposibilidad de que se produzcan o se realicen ajustes automáticos entre los costos laborales y la cantidad de trabajo usado. Toma en consideración el tiempo y el papel de la demanda de fuerza de trabajo por parte de los empleadores

El costo de la fuerza de trabajo no puede estimarse como una proporción exacta del trabajo utilizado, es decir que el costo no se puede reducir simplemente al producto resultante de la cantidad de trabajo usado multiplicada por el salario correspondiente, puesto que para disponer de manera productiva de esa fuerza de trabajo, se han empleado recursos y se han generado costos para la búsqueda, la selección, el reclutamiento, la inducción y la formación profesional. Por otra parte, el despido puede verse dificultado por las restricciones legales, puede generar conflictos que afectan el volumen y la calidad de la producción, y en todo caso tiene un costo medido por el tiempo de preaviso y el pago de las indemnizaciones. Por lo tanto, cuando en momentos de recesión disminuye la producción en una firma y se considera que ello es una situación coyuntural, no se produce de manera inmediata una reducción directamente proporcional en la cantidad de fuerza de trabajo empleada, ya que por prudencia los empresarios desean preservar por un tiempo más ese capital incorporado a la fuerza de trabajo, antes de proceder a despedirlo. En lugar de despedir, se prefieren otras alternativas: acelerar la jubilación de aquellas personas con mayor antigüedad en la empresa, estimular los retiros voluntarios, disminuir las horas extraordinarias, etc. Pero si se trata de una situación recesiva que se presenta como durable, se comienza por despedir a los trabajadores menos calificados (que son los de menores salarios).

d. *Las teorías de la segmentación de la fuerza de trabajo*, ponen de relieve la necesidad de considerar la influencia de factores organizacionales e institucionales para regular el mercado interno de trabajo y reconoce la existencia de la heterogeneidad cualitativa dentro de la fuerza de trabajo, que puede tener un fundamento objetivo o ser el resultado interesado de un juicio del empleador.

Las llamadas "teorías de la segmentación del mercado de trabajo", constituyen más propiamente una escuela de pensamiento que permite construir una tipología de empleos. Los autores que habían hablado de esto luego de la Segunda Guerra Mundial eran especialistas en relaciones de trabajo como J. Dunlop, al referirse a la *balcanización* de los mercados de trabajo, en lugar de aceptar la idea walrasiana de que todos los mercados actuaban de manera interdependiente entre

⁹ PHELPS, E.S., *Political economy: An introduction text*, NY: W. W. Norton, 1985.

sí. Posteriormente otros autores como Doeringer y Piore (1971)¹⁰ se refirieron al *mercado interno*, definido como el resultado de "los mecanismos de asignación de los recursos de mano de obra dentro de las empresas, que definen el conjunto de puestos, de afectaciones, de remuneraciones y de reglas de movimiento de los trabajadores dentro de ese conjunto". En efecto, en las grandes empresas y organizaciones, se instauran de manera formalizada mecanismos e itinerarios de ingreso, uso y promoción de la mano de obra, muy desconectados de las confrontaciones entre la oferta y la demanda que se producen fuera de ella, en el *mercado externo*. Esos mecanismos, procedimientos y reglas son más bien el resultado de decisiones administradas por los empleadores que de transacciones mercantiles. En consecuencia la determinación de los salarios y de las condiciones de trabajo no varían directamente según la evolución de la productividad, como postula la teoría estándar, sino que existe un *mercado interno* que funciona de manera parcial o totalmente desarticulada del resto de los mercados.

Otra de las distinciones que hacen los segmentaristas es entre los mercados "primarios" y "secundarios". Los mercados primarios se diferencian de los secundarios por la estabilidad, la mayor calidad del trabajo y del empleo, y por el nivel relativamente elevado de las remuneraciones directas e indirectas. Dentro de las empresas, los empleos se estratifican según el nivel de los salarios, las garantías y perspectivas de hacer carrera dentro de la firma u organización, el nivel promedio de las calificaciones profesionales requeridas, las condiciones y medio ambiente de trabajo, etc. Los trabajadores, a su vez, se estratifican dentro de la empresa en función de su grado de autonomía y responsabilidad, de la antigüedad en ese empleo, del reconocimiento salarial que obtienen, del nivel de formación aportado y adquirido, de sus competencias, del grado de involucramiento para lograr mayor productividad y calidad, etc.

Las teorías de la segmentación a pesar de ser incompletas han sido muy fecundas para proponer enfoques alternativos y formular una tipología, pero lo que ella denomina mercado interno o mercado primario no es precisamente un mercado sino el resultado de una decisión administrativa por parte de los empleadores, no ajena a la búsqueda de mayores beneficios, y condicionada por la presencia de las organizaciones sindicales (Michon, 1985).¹¹

e. Otro enfoque alternativo consiste en *la teoría de los contratos implícitos* cuyo mérito principal consiste en postular que en el mercado de trabajo las transacciones no son puntuales ni se refieren a una mercancía homogénea, sino el resultado de acuerdos que duran y se desarrollan en el tiempo, para hacer frente a la incertidumbre generada por la coyuntura. Por eso mismo implican la desconfianza respecto del funcionamiento autónomo del mercado.

Se establecen "acuerdos implícitos", durables en el tiempo, en función de la incertidumbre que impera en el mercado de trabajo entre empleadores y trabajadores que afecta la ejecución de los trabajos asignados y de la coyuntura. Los trabajadores tienen un poder discrecional para fijar el nivel de su esfuerzo según el grado de control que es ejercido sobre él por los empleadores. A su vez, los empleadores tienen discrecionalidad para fijar el nivel de salarios, procurando pagar los menores posibles, y para asignar cada trabajador a un puesto de trabajo, en función de sus resistencias y de la acción sindical.

Leibenstein (1950 y 1982) había hablado sobre este tema a partir del "dilema del prisionero", utilizando la Teoría de los Juegos. Se hace el supuesto de

¹⁰Piore, M, y Sabel, C. (1988), *Les chemins de la prospérité*, Hachette, París.

¹¹ Michon, F. (1975), *Chômeurs et Chômage*, PUF, París y Michon, F (1982), *Sur le Dualisme du Marché de Travail Français*, in: *Population, Travail, Chômage*, Etudes coordonnées par H. Bartoli, Economica, París.

que los empleadores procuran pagar el menor salario posible, así como los trabajadores tratan de hacer el menor esfuerzo posible. Pero esta situación llevada a sus extremos, sería perjudicial a ambos. Para salir de ella se requiere disponer de mayor información y establecer acuerdos o "contratos". Los mismos no son el resultado de la "mano invisible", sino de lo que ha dado en llamarse un "puñetazo invisible", y generan una cierta rigidez en el funcionamiento del mercado de trabajo, dando como resultado que el ajuste no se haga por vía de los precios como postulaba la teoría estándar, sino por las cantidades, es decir, mediante incorporaciones o despidos (Azariadis, C. y Stiglitz, J., 1983).¹²

Según la TNO estos acuerdos en el mercado de trabajo se negociarían prácticamente cada día y en consecuencia los salarios variarían dando como resultado la absorción de la desocupación voluntaria, o sea que los trabajadores aceptarían la tasa de salarios que correspondería a su productividad marginal. Pero tanto los buscadores de empleo como los empleadores tendrían miedo a enfrentar cada día el riesgo de la incertidumbre. Por lo tanto, los primeros aceptarían una tasa de salarios más débil que la que les correspondería, así como la precariedad o la flexibilidad laboral antes que quedar despedidos, y los empleadores estarían dispuestos a pagar un salario más elevado que el deseado, antes que verse obligados a pagar los costos de la selección, reclutamiento, inducción para compensar la rotación. La diferencia entre ambas tasas de salarios se consideraría como una "prima de seguro" para tener empleo y empleados.

f. La teoría de los salarios de eficiencia implica el reconocimiento de la heterogeneidad de la fuerza de trabajo y de sus resultados, derivada de la relación existente entre, el nivel del salario y el esfuerzo y la productividad del trabajador (Akerlof, G. A. y Yellen, J., 1984).¹³

Leibenstein (1950) había formulado la teoría de la "Eficiencia X", según la cual el volumen, la productividad y la calidad de la producción eran función no sólo del volumen del trabajo sino también de la intensidad, motivación, fidelización, integración a la empresa e involucramiento de los trabajadores, y es una función directa del nivel salarial. Según él, cada vez más las empresas prefieren usar los incentivos salariales como mecanismos para aumentar la producción, cumplir los plazos de entrega, mejorar la calidad. Por consiguiente, el salario no se determina simplemente según el ajuste resultante del mercado; en caso de desequilibrio provocado por la recesión, los empresarios prefieren discriminar, conservar los "buenos empleados" y despedir al personal excedente y poco productivo antes que bajar los salarios del conjunto. Los empleadores tienen una información incompleta acerca de la productividad de sus empleados, pero si bajaran los salarios para reducir sus costos, correrían el riesgo de que los mejores trabajadores, los más productivos, se fueran de la empresa. Se trata entonces de un comportamiento racional, pues si esto último sucediera, se irían primero los mejores trabajadores, los que tuvieran posibilidades de encontrar un trabajo mejor remunerado en otras empresas (Leibenstein, H., 1982). De alguna manera con la teoría de los salarios de eficiencia se revaloriza la conocida estrategia salarial de Henry Ford, al fijar altos salarios con el objeto de seleccionar y reclutar en el mercado a los "mejores trabajadores" y conservarlos, reduciendo los costos que implica la rotación (Neffa,

¹² AZARIADIS, C. y STIGLITZ, J., "Implicit Contracts and fixed-price equilibria," in *New Keynesian Economics*, G. Mankiw y D. Romer (ed.), MIT Press, 1991 (1983).

AZARIADIS, C. y STIGLITZ, J., "Implicit Contracts and underemployment equilibria," *The Journal of Political Economy*, Vol. 83, 1975.

¹³ Yellen, J. (1980). "On Keynesian Economics and the Economics of Post-Keynesians." *The American Economic Review*, Vol. 70, 2, pp. 15-19 (May) y Akerlof, G. A. y Yellen, J. (1984). "Efficiency Wage Models of the Labor Market: Introduction," Mimeo, U.C. Berkeley.

1998).¹⁴ De hecho desde esta teoría se señala la existencia de una correlación inversa al postulado neoclásico y se afirma que es el nivel de los salarios el que determina la productividad (Akerlof, G. A. y Yellen, J. L., 1986).

g. Las teorías que oponen trabajadores "Insiders" versus "outsiders" están fuertemente influenciadas por el individualismo, o el egoísmo corporativo, y también parten del reconocimiento de la heterogeneidad de la fuerza de trabajo. Asumen la hipótesis de que la información sobre la productividad ex - ante de cada buscador de empleo es incierta e incompleta y postulan la imposibilidad de que la optimización de precios y cantidades en el mercado de trabajo se logre de manera flexible e instantánea. Los empleadores utilizan el aumento de salarios como mecanismo para la incitación (Lindbeck, A. y Snower, D., 1988)¹⁵.

Esta teoría reconoce de manera explícita el poder de mercado del cual disponen los empleados permanentes de la empresa. Está implícito que tienen un sindicato en el nivel de la empresa, bien constituido y representativo, o que la empresa ha prometido la estabilidad o ha otorgado beneficios por encima de los vigentes en el resto de la rama de actividad, a cambio de que ellos no constituyan un sindicato. Estos "*insiders*", serían los empleados completamente integrados a la empresa, que adhieren a su cultura, reglas y comportamientos, con formación adecuada, que han ganado la confianza de los empresarios y son también aceptados por sus colegas (Lindbeck, A. y Snower, D., 1985)¹⁶.

Los "*outsiders*" serían los trabajadores desocupados, o que buscan cambiar de empleo, pero con menores calificaciones, que aceptarían menores salarios que el de los "*insiders*", estarían en el mercado externo a la empresa y serían candidatos al reclutamiento. Una vez ingresados, una parte al menos de esos nuevos trabajadores podría a su vez devenir "*insiders*", salvo que su contratación se haga por una duración determinada o con carácter precario. Ese comportamiento estimulado por las empresas se debe al reconocimiento de los costos elevados de la rotación de la fuerza de trabajo, dados los costos que implica la selección, el reclutamiento, la inducción y la formación y el tiempo requerido hasta que se integren y adopten la cultura de la empresa. Por eso los trabajadores "*insiders*" pueden intentar exigir a los empleadores el pago de mayores salarios que su productividad marginal, sin correr el riesgo del despido y llegan a oponerse al ingreso y promoción de los "*outsiders*", incluso en detrimento de la eficiencia y la productividad del conjunto de la empresa. Como una forma de asegurar la permanencia de sus ventajas, podrían negarse a colaborar con los "*outsiders*", con lo cual estos quedarían aislados dentro del colectivo de trabajo, tendrían una menor productividad y correrían el riesgo del despido.

Los salarios pagados internamente estarían más relacionados con el costo de la rotación que con la productividad marginal y la situación del mercado de trabajo.

Esa oposición entre los trabajadores tendría vigencia hasta el momento en que la empresa, asumiendo riesgos y por necesidad, prefiera contratar -incluso con mayores costos- a candidatos externos a la misma. Pero en el caso de que los "*outsiders*" estén mucho tiempo desocupados, los empleadores deben asumir el riesgo de que debido a la inactividad, esos trabajadores hayan perdido sus calificaciones y el hábito del trabajo disciplinado y regular.

¹⁴ Neffa, Julio César, "Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación. Ed. Lumen-Humanitas, PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 1998, 224 páginas.

¹⁵ Lindbeck, A. y Snower, D., 1988 *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.

¹⁶ Lindbeck, A. y Snower, D. J. (1984). "Involuntary unemployment as an *Insider-Outsider* Dilemma," in: Berkerman, W: *Wage Rigidity and Unemployment*, Duckworth, London.

h. Recientemente, desde el enfoque neoclásico se han reforzado las teorías del *monopolio sindical*, donde la organización sindical única de los trabajadores de una empresa, con un número elevado de afiliados, tiene información cierta sobre sus necesidades en materia de fuerza de trabajo y su función de utilidad, con lo cual impone condiciones a los empleadores para mantener un cierto nivel de empleo y obtener salarios más elevados que la productividad marginal. Pero este enfoque ha sido objeto de críticas fundadas (Freeman, R. B. y Medoff, J.L., 1984); no es muy útil en la actualidad, debido a la existencia y persistencia de una elevada tasa de desempleo que debilita el poder de las organizaciones sindicales, hace disminuir el número de sus afiliados y aportantes y ejerce una presión hacia abajo de los salarios (Calmfors, L. y Driffil, J., 1988) ¹⁷.

5. Enfoques teóricos a utilizar

Podemos entonces concluir a la luz de estos aportes teóricos críticos del modelo original que, por diversas razones, los supuestos de la TNO difícilmente se verifican en la realidad. Los supuestos en base a los cuales se orientó la investigación provienen del consenso logrado por varias de esas revisiones teóricas.

La fuerza de trabajo es heterogénea y se diferencia internamente en función de la educación, la formación profesional, la experiencia acumulada y las competencias que disponen o han construido los buscadores de empleo, cualidades que influyen sobre la productividad y la calidad del trabajo. Pero además, los empleadores prescriben los requerimientos de los puestos de trabajo a ocupar, y proceden a segmentar la fuerza de trabajo generando mercados "internos" y "externos", mercados "primarios" y "secundarios", para aumentar su margen de libertad, flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, reducir sus costos laborales y disciplinar, instaurando formas diversificadas de gestión de misma en función de sus necesidades, utilizan para ello a los trabajadores "insiders" y "outsiders".

El mercado de trabajo no es transparente sino más bien opaco; la búsqueda de información implica costos e insume tiempo, pero desde el inicio los agentes no disponen de una información completa sobre todas las posibilidades existentes.

Los ajustes entre oferta y demanda de fuerza de trabajo no se realizan sin costos ni de manera automática e instantánea por parte de los empleadores; para reducir la incertidumbre -los riesgos del desempleo, de la rotación y de la falta de fuerza de trabajo- aquellos buscan estabilizar la fuerza de trabajo y aceptan pagar salarios por encima de lo que estiman es la productividad marginal y, por su parte, en momentos de crisis recesivas los buscadores de empleo aceptan normas flexibles y remuneraciones cercanas a sus "salarios de reserva".

La productividad del trabajador es una variable difícil de medir por parte del empleador antes del acto de trabajar y por lo tanto la fijación del salario en el momento de reclutarlo es una decisión generalmente arbitraria. Es más probable que sea el nivel de los salarios lo que determina y estimula la productividad y no lo contrario como suponía la TNO.

Los sindicatos no constituyen monopolios de la fuerza de trabajo, dada la correlación de fuerzas que es siempre favorable a los empleadores y porque pueden

¹⁷ Calmfors, L. y Driffils, J. (1988): Bargaining structure, corporation and macroeconomic performance, Economic Policy, Vol 6.

coexistir varios sindicatos en una misma rama o empresa; en presencia de un desempleo elevado y persistente, el número de afiliados disminuye o se estanca, resultando una presión hacia debajo de la tasa de salarios.

Por último, los buscadores de empleo y los empleadores no se encuentran directa e inmediatamente en el mercado de trabajo: la búsqueda se lleva a cabo de diversas maneras y no está impulsada solamente por el deseo de maximizar la utilidad. La proporción de los buscadores de empleo que se relacionan de modo individual y directo con los empleadores es muy reducida y esto se acentúa cuando estamos frente al fenómeno de histéresis. Buscar empleo es una tarea que implica costos, lleva tiempo y que para concretarse requiere con frecuencia la intervención de intermediarios en sentido amplio: ya sea institucionales de carácter mercantil (empresas consultoras de selección de personal, empresas de trabajo temporario) como no mercantil (ONG, instituciones religiosas, servicios universitarios de empleo), e intermediarios no formales como serían por ejemplo las redes de amigos, de colegas, de tipo familiar, vecinal, religiosa, políticas, etc. a los cuales se recurre siempre en primera instancia.

Este contexto conceptual nos sirvió para recoger, analizar, interpretar y comprender las informaciones recopiladas a partir de la búsqueda bibliográfica, las entrevistas, las visitas a empresas e instituciones de intermediación, y sobre todo de las encuestas a empresas consultoras y a diversos tipos de intermediarios.

A continuación se formulan las hipótesis preliminares que guiaron la investigación.

6. Hipótesis de trabajo

1. En esta investigación aplicada al caso argentino, compartimos con los críticos a la TNO el postulado de que por lo general, el mercado de trabajo no se encuentra en equilibrio ni tiende hacia él naturalmente sino que, por el contrario, debido a su funcionamiento existen el desempleo abierto, el subempleo, el trabajo no registrado y la precariedad, y que durante la última década sus respectivas tasas han crecido y persisten.

2. En las nuevas condiciones del mercado de trabajo el papel que juega la demanda de fuerza de trabajo por parte de los empleadores es siempre preponderante respecto de la oferta de los buscadores de empleo.

3. Partimos de la evidencia de que la crisis del régimen de acumulación, la creciente complejidad del mercado laboral y la ampliación de sus requerimientos han impulsado procesos de terciarización que incluyen las actividades de reclutamiento y selección de personal. Así, muchas de las empresas grandes y medianas han reducido las actividades del área de Recursos Humanos y su dotación de personal, y han externalizado la búsqueda y selección de mano de obra hacia empresas especializadas que funcionan con una lógica mercantil.

4. La eventual inadecuación o contradicción entre las demandas originales de la empresa y la actividad concreta de búsqueda y selección emprendidas por la empresa intermediaria podrían inducir, potencialmente, criterios de selección diferentes.

5. Las condiciones a cumplir por los buscadores de empleo para ser reclutados y seleccionados se han ampliado y son cada vez más exigentes, debido a las

transformaciones verificadas en las formas de organización de las empresas, del proceso de trabajo y de las formas gestión de la fuerza de trabajo.

6. El encuentro y "apareamiento" de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo en el mercado no se hace de manera instantánea y directa. Los empleadores y los buscadores de empleo no tienen una información completa, toman su tiempo para decidirse y recurren a los intermediarios para acceder a mayor información, compensar las fallas del mercado y los costos originados en las insuficiencias de la misma.

III. NORMAS E INSTITUCIONES QUE ENCUADRAN LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACION

1. Los convenios y recomendaciones de la OIT

Los antecedentes que se encuentran en diversos documentos del marco histórico- jurídico y económico revelan que la actividad de este tipo de organizaciones cobra un lugar destacado a inicios del siglo XX, como continuadoras de otros medios de intermediación presentes desde la Revolución Industrial, siendo más fuerte su presencia en las décadas posteriores al fin de la segunda Guerra Mundial. Entonces, se observa su mayor peso en las relaciones, la organización y el proceso de trabajo en las últimas décadas del siglo pasado.

La OIT categoriza a los intermediarios según su procedencia y accionar en el mercado, en privados, estatales y ONG's. Por su finalidad, los clasifica en mercantiles y no mercantiles. A su vez, a las agencias intermediarias privadas también se las puede categorizar según el segmento de buscadores de trabajo que comprenden y las características de las empresas que requieren de sus servicios.

Estas categorizaciones permiten interrogarse acerca de su comportamiento tanto con relación a sus posibles postulantes (buscadores de trabajo) como a sus clientes (empresas demandantes de personal), a partir de los siguientes ítems: el prestigio de los agentes intermediarios en el imaginario social, la autovaloración de los buscadores de trabajo, según la institución intermediaria a la que acudan, la valoración que los empresarios hacen de los diversos intermediarios, y por otra parte, de qué manera estos valoran los recursos humanos, según el intermediario al que acudan.

Durante mucho tiempo la OIT fue muy crítica hacia "la intermediación privada en el mercado de trabajo, que históricamente había sido fuente y motivo de graves abusos en perjuicio de los trabajadores".¹⁸ Por esa causa estableció una serie de normas (Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo) para eliminar, controlar o limitar la acción de las "agencias privadas de colocaciones", y subordinarlas al poder y a la política pública en esa materia. Una de las críticas formuladas por la OIT en aquel momento a estas organizaciones fue su finalidad de lucro, ya que, como contraprestación a la colocación, el buscador de empleo debía abonar honorarios por dicho servicio a la agencia de intermediación, independientemente de lo que pagaban los empleadores por la prestación de ese mismo servicio.

Luego de su creación en 1919, la OIT había hecho hincapié en la cuestión del desempleo (que denominaba paro forzoso) proponiendo la implantación de un sistema de oficinas públicas gratuitas de colocación, que funcionarían bajo la supervisión de una autoridad central, por lo general los ministerios de trabajo. También establecía en los mencionados convenios el nombramiento de comités consultivos formados con representantes de los trabajadores asalariados y de los empleadores, propugnando que se coordinaran las oficinas públicas y privadas gratuitas de colocación.

El período comprendido entre las décadas de 1920 y 1930 fue signado por una crisis económica de proporciones tales que ha quedado en la historia como "la

¹⁸ Fuente: Informe V (1) Conferencia Internacional del Trabajo – Trigésima Reunión – Ginebra 1947

gran crisis". Las fluctuaciones industriales evidenciaron la necesidad de crear una institución que pusiera en contacto a trabajadores y a quienes los demandaban. A su vez, los sistemas de seguro y socorro a los desocupados también fueron un estímulo al desarrollo de oficinas de empleo ya que la administración de estos sistemas requería una forma de control efectivo para detectar si los solicitantes estaban en situación de ubicarse en algún empleo y lo aceptarían en caso de serles ofrecido. En tal sentido, los trabajadores que solicitaban una prestación de desocupación debían inscribirse en la oficina de empleo para recibir un trabajo, siendo los solicitantes una parte representativa de la población en condiciones de trabajar.

La depresión económica tuvo serias repercusiones en el desarrollo de los servicios de empleo en el mundo ya que debieron volcar sus esfuerzos hacia el pago de las prestaciones por desocupación. Sin embargo, la actividad específica de estos servicios no desapareció y, en países fuera de Europa, tuvo algún incremento. Es decir, la depresión obró como estímulo para que las oficinas de empleo realizaran acciones coordinadas a pesar de ocupar parte de su tiempo en otras acciones vinculadas al desempleo.

A esta problemática socioeconómica se sumó, también a inicios de los años treinta, el surgimiento de movimientos como el fascismo y el nacional-socialismo que afectaron el funcionamiento de los servicios públicos de empleo en Italia y Alemania. En ambos países fueron puestos al servicio del régimen dominante, ejerciendo "una profilaxis contra la lucha de clases" u orientados a los preparativos para la guerra. La Unión Soviética creó un servicio de empleo en 1934, ejerciendo por medio del mismo, un control sobre las asignaciones de los trabajadores de acuerdo con las exigencias nacionales planificadas para cada industria.

En síntesis, en el lapso entre las dos grandes Guerras Mundiales la organización de los servicios de empleo fue incrementándose aunque variando entre países según las condiciones económicas particulares. En general, en los treinta eran vistos como instituciones poco representativas a las que recurrían los desempleados e indigentes y que sólo registraban las solicitudes de empleo sin lograr ayudar a los solicitantes a conseguirlo.¹⁹

Durante la segunda Guerra Mundial, tanto en los países en conflicto como en los neutrales, se tendió a fortalecer el servicio público de empleo, con el fin de solucionar las demandas y dificultades que surgían a partir de la conflagración. Al finalizar la guerra los servicios públicos de empleo evidenciaron un auge para atender el fenómeno del desempleo y para proveer la mano de obra necesaria que facilitara la reconstrucción y retomara el impulso económico.

En el período posterior a la segunda Guerra Mundial, durante los "treinta años gloriosos", las necesidades de fuerza de trabajo en los países industrializados y la situación de casi pleno empleo crearon las condiciones para organizar oficinas públicas que promovieran la inmigración y el entrenamiento de mano de obra proveniente de países económicamente menos desarrollados. La acción de las agencias privadas complementó la de aquellas, al seleccionar y reclutar trabajadores más calificados. Más tarde, ya en las décadas de los sesenta y los setenta, cambia significativamente la aceptación social de los intermediarios y se modifica su perfil, ampliando el espectro de estos servicios al reclutamiento y la selección de mandos medios, gerentes y altos ejecutivos y el asesoramiento en el desarrollo de la carrera profesional.

¹⁹ Ídem anterior

Desde mediados de los años setenta, al desencadenarse la crisis económica en el nivel internacional, gradualmente los empleadores han buscado un servicio de apoyo a los procesos de reestructuración y de programación de los despidos, denominados "programas de desvinculación laboral" (*outplacement*), inicialmente en EEUU y luego en otros países, inclusive el nuestro. Habitualmente en nuestro país es una actividad que se agrega a las ofrecidas por las empresas consultoras de personal.

En forma simultánea, en el mismo período, se registra la presencia de las agencias de empleo eventual con una actividad de mayor profesionalización, hoy denominadas empresas de trabajo temporario. Se caracterizan por efectuar una triangulación entre los actores de las relaciones de trabajo: los trabajadores son seleccionados y reclutados por esas empresas, con las que establecen un contrato, pero el trabajador se desempeña como subordinado laboralmente a otro empleador.

Ante las transformaciones de los requerimientos en los perfiles demandados por parte de los empleadores, el desempleo elevado y estable, la velocidad de los procesos de incorporación de innovaciones tecnológicas y de reconversión productiva, quedaron al descubierto las limitaciones de las tradicionales agencias públicas de colocaciones, que generalmente orientaban sus servicios a la mano de obra poco calificada, del mismo modo que las bolsas de trabajo de instituciones religiosas o de sindicatos. Estas son parte de las condiciones que han favorecido el reconocimiento creciente de la importancia y la legitimidad de las empresas privadas (que tienden a ocuparse de los trabajadores calificados, de los mandos medios y *managers*) lo que induce a una modificación, en distintos países, de la visión sobre las instituciones intermediarias y su papel en el mercado de trabajo.

La misma OIT, ante los cambios producidos en el mercado de trabajo, y después de muchas décadas en las que predominó un criterio restrictivo, de acuerdo con las normas adoptadas con anterioridad (convenio 34/1933, convenio 88/1948 y convenio 96/1949), se vio motivada a revisar su postura, y en 1997, por la adopción del convenio 181: "convenio sobre las agencias de empleo privadas", se consagra la intermediación privada en el mercado de trabajo, como una actividad legal y legítima, y se las denomina "agencias de empleo privadas".

Según el convenio 181 de la OIT/1997, artículo 1: *Agencia de empleo privada es toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas que preste servicios destinados a: vincular ofertas y demandas de empleo, sin ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"²⁰) que determina sus tareas y supervisa su ejecución, o brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y demanda específicas.*

Los artículos principales de este convenio destacan que:

Las agencias de empleo privadas no cobrarán a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ningún tipo de honorario o tarifa (artículo 7).

Los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas deben contar con protección en materia de libertad sindical y negociación colectiva, salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones laborales, prestaciones de seguridad social, acceso a la formación, seguridad y salud ocupacional,

²⁰ Se entiende por empresa usuaria a aquella empresa en la cual efectivamente el trabajador desarrolla sus labores.

indemnización por accidente, enfermedad e insolvencia y créditos laborales, prestaciones de maternidad y parentales (artículo 11).

Las agencias de empleo privadas facilitarán la información que precise la autoridad gubernamental para conocer la estructura y las actividades de esas agencias y con fines estadísticos (artículo 13).

Las disposiciones se aplicarán por medio de la legislación, o por otros medios como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos, quedando su control a cargo de los servicios de inspección del trabajo (art. 14).²¹

Entre los factores que se tuvieron en cuenta para adoptar este nuevo convenio están las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo, que ya no sólo contempla la colocación como único tipo de intermediación. La colocación, en forma taxativa, se refiere a la actividad consistente en proporcionar un empleo a un trabajador, o un trabajador a un empleador. El nuevo convenio incorpora otras formas de intermediación en el mercado de trabajo:

- Búsqueda y selección de personal para puestos permanentes
- Selección de altos ejecutivos
- Asesoramiento para el desarrollo de carreras
- Desvinculación laboral

2. La experiencia nacional. Normas e instituciones de control

Los antecedentes jurídicos que se rastrearon en nuestro país datan de los inicios del siglo XX, en los que la legislación regulaba la presencia de agencias públicas y privadas de colocación. En 1933, como consecuencia de la ratificación del Convenio de Washington, la Argentina se comprometió a establecer agencias públicas y gratuitas de colocación, coordinando esta actividad y la de las agencias privadas gratuitas.

En 1949, por Ley 13.591 se creó en la órbita del Ministerio de Trabajo y Previsión²² la Dirección Nacional del Servicio de Empleo, cuyas funciones eran: "regular y coordinar la oferta y la demanda de mano de obra", "atender a lo relativo a la estabilidad en el empleo", "propender a la creación y manutención de fuentes de trabajo" y "atender las prestaciones de paro forzoso". Esta ley a su vez prohibió el funcionamiento de las empresas privadas de colocación con fines de lucro. No existían disposiciones específicas que reglamentaran las bolsas de trabajo, con lo cual la mayoría de ellas se organizaron en base a acuerdos entre los empleadores y los sindicatos plasmados en los convenios colectivos de trabajo, o bien por iniciativa unilateral de los sindicatos.

En el campo de la intermediación es posible afirmar que en los últimos cuarenta años el Estado no ha tenido una presencia significativa en materia de colocación de la mano de obra. Más bien actuaba al vaivén de políticas que no siempre priorizaron las necesidades de oferta de mano de obra. Por ejemplo, en el año 1995 se impulsó el funcionamiento de las agencias públicas de colocaciones con el objetivo central de actuar como intermediario en el mercado de trabajo. Es decir, recibir la oferta de postulantes y contactar empresas con el fin de detectar necesidades y brindar asesoramiento para la reconversión de la fuerza de trabajo, entre otras actividades. Pero, pronto se modificó la orientación, destinándose los esfuerzos a programas de empleo que cubrieran "población objetivo".

²¹ Citado en publicación FAETT, No. 13 agosto 2001

²² El Ministerio de Trabajo ha tenido diversas denominaciones, vinculadas sobre todo a los cambios políticos. Así en los noventa se denominó Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, más tarde Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, hasta la actual, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Posteriormente, el Servicio Nacional de Empleo cambió sus funciones y se ocupó del Programa de Inserción de Jóvenes (Ex.-Proyecto Joven) y del apoyo metodológico a instituciones Intermediarias sin fines de lucro (ONG, confesionales, sindicales, entre otras) por medio de la UIL²³.

Con respecto a las empresas de trabajo temporario, su actividad se inició en nuestro país promediando la década de 1960, respondiendo a la necesidad de cubrir puestos en forma temporaria, sobre todo en los meses en los que habitualmente se usufructúan las vacaciones o bien por la necesidad de reemplazos en casos de licencias por maternidad o enfermedad. En ninguna de estas circunstancias, los puestos ocupados implicaban la existencia de vacantes pero, sin embargo, concentraban un número importante de personas empleadas.

El gobierno de facto que se instala en el poder como producto del golpe de estado de 1976, introdujo significativas (en su mayoría por la regresividad que implicaban) reformas a la Ley de Contrato de Trabajo, siendo una de ellas la que reconoce la actividad de las empresas de servicios eventuales (o ETT).

Más adelante, y especialmente en la década de los años ochenta y noventa, las transformaciones macroeconómicas incidieron en el plano microeconómico, creando para las empresas nuevas demandas de trabajo temporario, ya no vinculadas a necesidades "estacionales", o circunstanciales, sino como consecuencia de las reformas en la legislación laboral vigente y las modificaciones ocurridas en las organizaciones productivas y de servicios.

En lo que respecta al marco legal, en 1997, la delegación argentina votó afirmativamente el convenio 181 de la OIT, pero en los hechos recién en enero de 2001, con el acuerdo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, el Poder Ejecutivo envió al Parlamento el anteproyecto del instrumento legal que ratificaría dicho convenio y obligaría a la aplicación de lo que el mismo prescribe en nuestro país. Simultáneamente, este Ministerio realizó una convocatoria a las empresas para trabajar en conjunto en la actualización de la reglamentación vigente de la actividad.

En la actualidad, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejerce el control y la supervisión de las empresas de "servicios eventuales" y "trabajo temporario", aplicando la legislación vigente, sancionada en el año 1992 (Ley 24.013 y Decreto Reglamentario 342/92) a través de una dirección que se ocupa de tal fin.

En consonancia con estas acciones, el planteo que sostenían las autoridades del mismo ministerio en mayo de 2001 se refleja en la afirmación: *...el crecimiento de la actividad supone "acompañar desde el Estado la exigencia de un mercado laboral flexible en un marco de seguridad jurídica, y buscando la erradicación del trabajo clandestino. Estos son los tres elementos fundamentales para actuar en torno al trabajo temporario"*²⁴.

Por su lado, las empresas de trabajo temporario (ETT) evidencian en su discurso su percepción del nuevo contexto legal y laboral y por la voz de uno de sus directivos expresaban: *"Cambiaron las reglas de juego, porque el mundo cambió: el empleo de por vida hoy es una quimera, hoy se habla de trabajo y no de empleo. Las contrataciones de personal se hacen en función de una demanda específica y por tiempo determinado"* (...). Las empresas de trabajo temporario son creadoras de

²³ Unidad de Intermediación Laboral

²⁴ Disertación de la Ministra de Trabajo Patricia Bulrich, en la Conferencia Anual de la CIETT, citado en *ibídem*.

empleo. Son uno de los instrumentos que el Gobierno puede utilizar en la lucha contra el desempleo²⁵.

Un sector de las empresas "usuarias", representadas por la UIA, comparten de alguna manera esta última visión: *"En la última década, el único modo estable de contratación que ha generado un puente entre el empleo y el desempleo, y una adecuación a las necesidades de las compañías, ha sido el mercado de las empresas de servicios temporarios, en la medida en que los sistemas jurídicos han ido ajustando los requisitos para que las ETT funcionen". (...) "El sistema de las ETT establece un puente entre la desocupación y la ocupación, y mejora la capacitación del desempleado para su inserción laboral"*²⁶.

²⁵ Horacio de Martini. Presidente de FAETT.

²⁶ Dr. Julián de Diego, asesor de la UIA.

IV. LA INVESTIGACION EMPIRICA

1. Las instituciones intermediarias en su conjunto. Resultados del primer relevamiento

En este capítulo se exponen los principales resultados de la encuesta administrada a ochenta y una de estas organizaciones²⁷.

En el siguiente cuadro se indican las categorías y el número de instituciones relevadas.

Cuadro N° 1: Cantidad de Instituciones Intermediarias relevadas

Instituciones relevadas	Cantidad
Servicios universitarios de empleo	14
Empresas de trabajo temporario (ETT)	12
Consultoras de selección de personal	12
Instituciones religiosas y/o comunitarias	10
Servicio público de empleo	9
Asociaciones profesionales	8
Organizaciones no gubernamentales (ONG)	6
Sindicatos	6
Intermediarios virtuales	4
Cámaras empresarias ²⁸	-
Total	81

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Con referencia a la fecha de creación de estas instituciones o, en algunos casos, de sus actividades de intermediación, más de la mitad de las entrevistadas se crearon a partir de 1991, coincidiendo con los cambios producidos en el mercado de trabajo (privatizaciones, despidos, flexibilidad laboral, incremento del desempleo). Al discriminar por categoría de institución se observa este fenómeno principalmente en el caso de consultoras, servicios públicos de empleo, universidades, sindicatos e intermediarios virtuales. Por su parte, las ONG's, instituciones religiosas, asociaciones profesionales, y empresas de trabajo temporario (ETT) tienen una antigüedad mayor en esta actividad, sin una expansión significativa en el mismo período.

En la mitad de los casos relevados la institución consta de una sede única sin sucursales ni filiales, un tercio de las entidades es una sede central con sucursales en otras provincias, y una minoría son filiales de entidades nacionales o multinacionales. Cuando son integrantes de una red nacional o internacional de instituciones similares, las actividades realizadas en ese marco son fundamentalmente: derivación de búsquedas de trabajo, y capacitación. La mayor parte de las instituciones se financian con recursos propios. Solamente seis de ellas reciben algún tipo de financiamiento externo.

²⁷ La primera encuesta se realizó entre agosto de 2000 y enero de 2001.

²⁸ Durante el período de relevamiento, no fue posible identificar actividades de intermediación en las cámaras empresarias contactadas.

La indagación acerca de la vinculación con el Ministerio de Trabajo, muestra que la mitad de las instituciones relevadas tiene algún tipo de relación con el mismo, ya sea formal o informal. La relación más formalizada es la de las unidades de intermediación laboral (UIL), es decir, una forma específica de los servicios públicos de empleo. Luego están las empresas de trabajo temporario (ETT), que deben registrarse obligatoriamente para ser habilitadas y deben enviar un informe trimestral sobre su actividad, y también las instituciones religiosas, que en muchos casos han recibido instrucciones sobre el *software* a utilizar (diseñado por el Ministerio) para homogeneizar los archivos institucionales o bancos de datos.

Las actividades que realizan las instituciones encuestadas son en primer lugar: la búsqueda y selección de personal, y en segundo lugar, la actividad de bolsa de trabajo, consistiendo esto último principalmente en el registro y archivo de datos de postulantes.

Cuadro N° 2: instituciones intermediarias según actividades que realizan
(Respuestas no excluyentes)

Actividades que realizan	Respuestas
Búsqueda y selección de personal	60
Bolsa de trabajo	53
Colocación de personal temporario	39
Selección y colocación de becarios y pasantes	32
Capacitación a los oferentes	31
Capacitación a los demandantes	29
Consultoría	21
Estudios sobre el mercado de trabajo	17
Outplacement (desvinculación laboral)	11
Remuneraciones	8
Otras	10
Total	311

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Del total de los 81 casos encuestados, 32 dicen participar de algún tipo de actividad en red con otras instituciones similares a ellas.

Las instituciones intermediarias utilizan en la mitad de los 81 casos relevados, tanto un archivo manual como computarizado, y en 28 casos se trabaja solamente con archivo computarizado. Sin embargo, también se encontraron 13 casos en que se utiliza únicamente un fichero manual. Aquellas instituciones que poseen archivo computarizado, utilizan generalmente una programación propia, y en menor medida, el *software* provisto por el Ministerio de Trabajo.

Sectores del mercado de trabajo a los que se dedican las instituciones estudiadas

Las empresas consultoras, así como las universidades y asociaciones profesionales, se orientan fundamentalmente a los sectores de profesionales altamente capacitados; los capacitados y especializados de nivel medio, y los que no declaran ninguna especialización.

Por su parte, las empresas de trabajo temporario hacen búsquedas de profesionales principalmente de nivel medio y ninguna especialización, como también de técnicos. Se puede afirmar que estas empresas, del mismo modo que

las ONG's, cubren un espectro más amplio de niveles de calificación, ya que también mencionan búsquedas para empleos en sectores poco o nada calificados. Para estos últimos sectores de menor calificación, las instituciones religiosas, y los servicios públicos de empleo, parecen cumplir un rol más activo (Ver Cuadro N° 1A - Anexo Capítulo IV).

Cuando los curriculums llegan a la institución en forma espontánea, sin existir una búsqueda de por medio, en más de la mitad de los casos estudiados, se incorporan todos a la base de datos. En 25 casos, se realiza una preselección, de acuerdo con ciertos criterios, y en 9 casos, no se incluye la presentación espontánea de ninguna manera.

Cuando se realiza preselección, los elementos tomados en cuenta dependen de la institución considerada, pero en términos generales, los comunes a todos son: edad, sexo, nivel educativo y experiencia laboral. Le siguen en orden de importancia: tarea u ocupación a la que aspira el postulante, y estado civil. En el caso de las oficinas públicas de empleo, se toman en cuenta adicionalmente: el número de hijos, si tienen a cargo familiares o hijos discapacitados, si son mujeres a cargo del hogar, y si tienen algún subsidio o seguro de desempleo.

La cantidad de personas registradas en los ficheros o bases de datos de cada una de las instituciones de la muestra analizada, oscila entre 30 personas y 100.000, ya que obviamente depende del tipo de institución, de su tamaño, y de los criterios para dar de baja la información registrada. Las consultoras multinacionales disponen de bases de datos muy amplias, que incluyen tanto personas desocupadas como ocupadas que quieren cambiar de empleo, mientras que las intermediarias sin fines de lucro generalmente sólo registran personas desocupadas.

Los criterios para dar de baja un archivo son variados: en algunos casos se los mantiene entre 6 y 12 meses, y sólo se mantienen si el buscador de empleo actualiza o renueva el registro; en los casos de estudiantes en instituciones educativas, se mantienen mientras son alumnos y luego se eliminan; en algunas consultoras hay criterios diferentes según la calidad del postulante, cuando se trata de un gerente o un técnico especializado, se mantiene el registro hasta 5 años, mientras que a los demás se les da de baja a los 6 meses cuando no se ha producido ningún movimiento. Las oficinas de servicios públicos de empleo por lo general no actualizan los ficheros.

En la gran mayoría de los casos, frente a una búsqueda de personal, se consulta la base de datos en primer lugar, pero particularmente en las empresas de trabajo temporario y consultoras, a veces necesitan cubrir el puesto con rapidez, o la búsqueda es muy específica, y entonces se publican avisos en los periódicos de mayor circulación, o se recurre a contactos personales, o se utiliza la web. Algunas consultoras utilizan la modalidad "*hunting*", o sea la búsqueda de personas con empleo, cuando el perfil requerido es muy alto. Las universidades utilizan las carteleras de la facultad e incluso visitan los cursos.

Cuadro N° 3: Instituciones intermediarias según modalidad de selección utilizada (Respuestas no excluyentes)

Modalidad de Selección	Respuestas
Entrevistas personales	55
Análisis de antecedentes laborales y educativos	48
Verificación de referencias de trabajos anteriores	22
Evaluaciones psicológicas	19
Pruebas de conocimientos específicos	17
Examen ambiental	10
Otras	8
Ns/Nc	2
Total	181

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Con relación a la modalidad de selección utilizada, 55 casos utilizan la modalidad de selección por entrevistas personales y en segundo término el análisis de antecedentes laborales y educativos.

Sólo 47 de las 81 instituciones encuestadas realizan seguimiento de la situación de la persona ubicada en un empleo, encontrando que en particular los servicios universitarios de empleo, las empresas de trabajo temporario (ETT) y las consultoras de selección de personal son las instituciones que efectúan en mayor medida los seguimientos tanto del personal colocado como de las opiniones de las empresas con respecto a las personas seleccionadas.

Sobre la base de los datos suministrados por la encuesta en lo que hace a las demandas de competencias requeridas en los últimos años, encontramos al menos dos grandes grupos según las características de las instituciones intermediarias. Tenemos en un primer grupo a las ETT (empresas de trabajo temporario), a las consultoras de selección de personal y por último a los servicios universitarios de empleo, que refieren los cambios producidos recientemente respecto de la adquisición de conocimientos en informática, idiomas y estudios de posgrado, siendo importante en algunos casos que estos últimos hayan sido hechos en el exterior. Otro elemento de no menor importancia, es el requerimiento creciente de "capacidades interpersonales", entendiéndose por ello la capacidad de liderazgo, tolerancia al fracaso, trabajo en grupo, iniciativa, etc., es decir, algunas de las denominadas "competencias".

En cuanto a la selección por sexo y edad, no se logró establecer claramente una preferencia por uno u otro sexo, pero sí se encontró en los datos obtenidos una clara orientación hacia la búsqueda de trabajadores más jóvenes.

Con respecto al segundo grupo, donde encontraríamos a la mayor cantidad de instituciones intermediarias (instituciones religiosas, servicio público de empleo, asociaciones profesionales, ONG y sindicatos) también coinciden en que la edad promedio a la cual se dirigen las búsquedas ha disminuido. En este grupo se evidencia un aumento del ingreso de la mujer al mercado de trabajo y que muchos de los buscadores de empleo no poseen altas calificaciones, exceptuando algunos casos como el de las asociaciones profesionales, por lo que se requieren características tales como honestidad, agilidad, poseer alguna experiencia en el área del puesto de trabajo y en muchos casos, tener buenas referencias. Otro dato tenido en cuenta, cada vez con mayor frecuencia, es que el buscador de empleo no sea un desempleado de larga duración. Aun siendo la mayoría de los oferentes de

fuerza de trabajo personas con poca capacitación, se requieren por lo general conocimientos en computación.

A continuación se analizan con algo más de detalle, las características de dos tipos de instituciones intermediarias privadas de lógica mercantil: consultoras en selección de personal y empresas de trabajo temporario (ETT), y de dos tipos de instituciones sin fines de lucro: instituciones religiosas y servicios universitarios de empleo.

2. Los intermediarios privados con fines de lucro

2.1. Consultoras en selección de personal

La actividad de las consultoras en selección de personal, en nuestro país, data de mediados de los sesenta, corto tiempo después de su aparición en Estados Unidos de Norteamérica. En ese primer momento eran muy pocas en el mercado de trabajo. En las décadas siguientes, el incremento fue significativo en lo cuantitativo, es decir el número de las participantes en el mercado.

Este último punto hace referencia a que profesionales vinculados a la temática de los recursos humanos han optado por este tipo de asesoramiento a empresas, a raíz de la modificación de su propia situación laboral. En ese sentido, la mayoría de los encuestados piensa que el desarrollo de esta actividad se debe en gran medida a los procesos de tercerización llevados a cabo por las empresas en estos últimos años.

Es por eso que según la trayectoria desarrollada en el mercado se hacen acreedoras a diversos grados de reconocimiento y prestigio en su categoría por parte de otras consultoras, empresas demandantes y postulantes. En su mayoría están registradas jurídicamente como empresas unipersonales o sociedades de hecho. También, en algunos casos, se registran como sociedades anónimas o de responsabilidad limitada.

De las consultoras encuestadas, casi la mitad se encuentra conectada o inserta en una red nacional o internacional, lo que les proporciona información, capacitación, y apoyo en actividades de consultoría. En el caso de ser una red internacional, en general es de origen europeo o estadounidense. A su vez, pueden ser filiales de consultoras extranjeras, o un área de los cinco grandes estudios internacionales de auditoría y otros servicios conexos. En este último caso deben su creación a la necesidad de responder a los requerimientos provenientes de los clientes de auditoría en el mercado local.

Todas realizan actividades tanto de consultoría como de búsqueda y selección de personal, asumiendo otras actividades del ámbito de recursos humanos en diversa proporción. Tales como capacitación, asesoramiento en la desvinculación laboral, colocación de becarios y pasantes, evaluación del potencial y clima laboral, anticipación de riesgos, administración de personal e intervenciones en RRHH, motivación. En algunos casos también realizan estudios de mercado como insumo propio o a pedido de las empresas.

La totalidad de las instituciones encuestadas trabaja solamente con empresas y organizaciones privadas, la mayoría de éstas pertenecen a los sectores de manufactura, comercio y servicios. Sin embargo, desde 1977 algunos organismos del estado nacional han recurrido a las consultoras para incorporar personas en "cargos ejecutivos".

En cuanto al sector del mercado de recursos humanos al que se dedican (oferentes) en general se orientan a "profesionales altamente capacitados y especializados", y "profesionales capacitados y especializados de nivel medio". Algunas se dedican también a "profesionales sin ninguna especialización" (joven profesional).

A estas instituciones recurren personas de distintas áreas y profesiones, de los que, según los resultados de la encuesta, entre el 30% y 70% son desocupados, y el resto son ocupados que intentan mejorar sus ingresos o adquirir otras experiencias laborales.

Todas cuentan con una base de datos propia. Algunas tienen archivo computarizado solamente, y en otras coexisten el archivo manual y el computarizado. El tamaño de la base de datos es muy diverso, dependiendo del tipo de consultora, pueden variar entre los 5.000 y 50.000 curriculums.

El tiempo durante el cual se mantienen los curriculums en la base de datos depende del nivel de formación de los oferentes. Algunos nunca se dan de baja de la base (especialmente aquellos que poseen competencias muy específicas), pero la mayor parte se actualiza o se da de baja cada 5 años, y en niveles poco calificados, los curriculums que no se renuevan se dan de baja cada 6 meses.

Por lo general, cuando surge una búsqueda se recurre a esta base, aunque pueden presentarse situaciones en las cuales no se la consulta por apremio de tiempo y la carencia de un software adecuado. En tal caso se opta por publicar un aviso en los medios de comunicación, o realizar contactos con instituciones o personas clave. El tiempo estimado para efectuar la selección de un candidato para niveles altos y medios es de quince días ó más.

Con respecto a la preselección, se pueden establecer dos grandes grupos en función de los criterios más relevantes a partir de los cuales se realiza. El primero y de mayor concordancia con las entidades aquí analizadas tomaría en cuenta la formación académica, experiencia laboral, tipo de organización donde trabajó el postulante, y el perfil psicolaboral. El segundo grupo lo integrarían los criterios de: especialización, referencias, edad y remuneración pretendida.

Todas las consultoras entrevistadas realizan entrevistas para la selección de los candidatos, incluyéndose, en algunas de ellas, evaluaciones psicológicas, análisis de antecedentes laborales y más escasamente pruebas de conocimientos específicos.

En la evaluación realizada por las consultoras acerca de la calidad de los empleos ofrecidos por las empresas para los niveles altos-gerenciales, hubo consenso en que los salarios y las condiciones de trabajo son "muy buenos", siendo la adquisición de la experiencia y la carrera calificados como "buenos". Por el contrario, en la evaluación de los empleos para los niveles medios se da la calificación inversa.

Es interesante observar que, en el momento de la encuesta, varias de las consultoras afirmaban que los puestos para los cuales seleccionaban candidatos eran contratos de trabajo estables solamente. El resto responde que la demanda es del 70% para puestos con contratos estables y un 30% para puestos con contratos temporarios. Esta diferenciación podría explicarse por las diversas características de

las consultoras, los niveles de calificación requeridos y por las particularidades de un mercado de trabajo restringido.

2.2. Empresas de trabajo temporario (ETT)

A diferencia de la agencia de colocación que sólo vincula al trabajador con el empleador cobrando el servicio sin asumir riesgo alguno, la empresa de trabajo temporario (ETT) genera una relación laboral triangular: *deriva un trabajador propio*, que está en relación de dependencia con la misma, y que presta servicios en *otra empresa (usuaria)* asumiendo aquella el riesgo y las obligaciones como empleador. El trabajador recibe la denominación de personal permanente discontinuo (PPD).

Cuando el trabajador temporario, denominado "discontinuo" concluye la misión en la empresa usuaria, *la ETT debe asumir sus obligaciones como empleador*, es decir, otorgar tareas o indemnizarlo (Ley 24.013 y Decreto Reglamentario 342/92 en su Art. 8). La misma normativa establece que la ETT es responsable del pago del sueldo del trabajador temporario, pero la empresa usuaria del servicio es solidariamente responsable de las obligaciones laborales, siendo agente de retención de las cargas sociales. Por otro lado aunque no se fijan límites de tiempo para desenvolverse en un trabajo eventual, si el trabajador cesa su desempeño en la empresa usuaria y la ETT no lo ubica en el término de 60 días corridos ó 120 días alternados, debe darle el preaviso e indemnizarlo por despido, de acuerdo con lo previsto en los artículos 232 y 245 de la ley de Contrato de Trabajo.

Para poder desempeñarse en el mercado, las empresas de trabajo temporario tienen la obligación de estar registradas en el Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en la Argentina, debiendo elevar al organismo de control informes trimestrales. Este organismo es la Dirección de Inspección y Relaciones Individuales del Trabajo (ley 24.013 y su decreto reglamentario 342/92).

Por consiguiente, para desenvolverse como ETT es indispensable obtener la licencia que otorga el Ministerio de Trabajo y constituir como caución del cumplimiento de sus deberes una garantía principal (depósito en caución de efectivo, valores o títulos públicos nacionales) y una garantía accesoria (valores o títulos públicos nacionales, aval bancario o seguro de caución o garantía real de un bien propio de la ETT) (artículo 78 de la ley 24.013 y artículos 18, 19 y 20 del decreto reglamentario 342/92).²⁹

Existe una organización que las nuclea (Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario - FAETT) creada en 1985, pero no es obligatorio asociarse a ella. En el momento de administrarse la encuesta, sobre un total aproximado de 120 empresas registradas, sólo 43 pertenecían a dicha agrupación institucional.

A partir de la información suministrada por el INDEC y publicada por FAETT,³⁰ vemos que la cantidad de personal ocupado por intermedio de las empresas de trabajo temporario muestra un importante incremento porcentual, entre 1995 y 2000 (ver gráfico 1). Además, en el año 2000, puede constatarse que el crecimiento del personal ocupado bajo estas modalidades contractuales fue de

²⁹ Existen agencias no registradas, que no tributan ni están controladas por el Ministerio de Trabajo, consideradas como "competencia desleal" por las ETT, con el agravante de que cobran a los postulantes por el servicio.

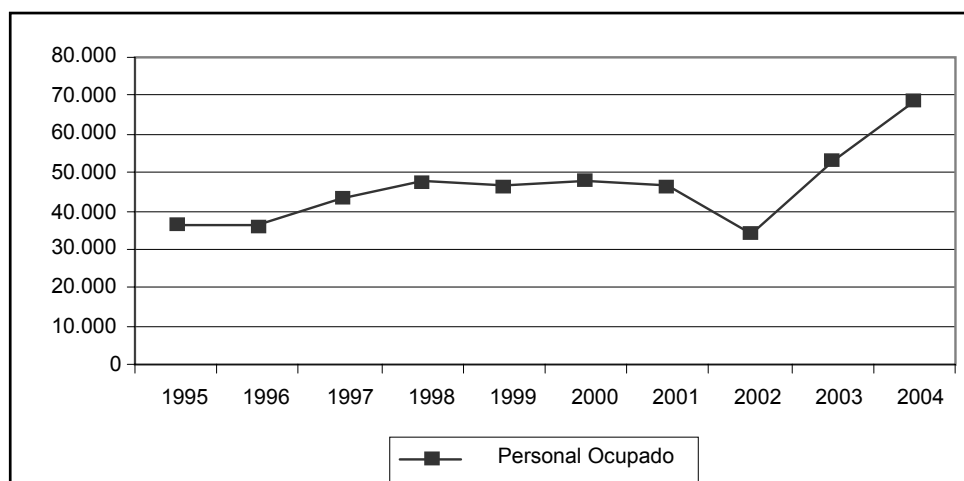
³⁰ FAETT. Prensa Nro. 12, mayo de 2001.

3.52 %, a pesar del crecimiento nulo del PBI y del aumento de la desocupación. Sintetizando, la evolución anual del personal ocupado por las ETT es la siguiente:

Cuadro N° 4: Evolución anual del personal ocupado por las ETT

Año	Personas Ocupadas
1995	36.795
1996	36.279
1997	43.275
1998	47.399
1999	46.404
2000	48.151
2001	46.791
2002	34.327
2003	52.827
2004	68.684 ³¹

Gráfico N° 1: Evolución anual del personal ocupado por las ETT



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta a Empresas de Trabajo Temporario del INDEC

Uno de los objetivos de la presente investigación es el de determinar cuál es el rol de estas empresas en el mercado de trabajo de la Argentina. En una primera aproximación, a diferencia de los países más desarrollados, el trabajo temporario, más que una elección basada en cierto grado de libertad y flexibilidad del buscador de trabajo, es una de las opciones para enfrentar la situación generalizada de desempleo. Por otro lado, esta modalidad laboral es una opción que, en términos generales, permite mantener las condiciones de empleabilidad de los buscadores de empleo, aunque no satisface las expectativas de hallar un trabajo estable.

Específicamente, estas empresas se ocupan de cubrir puestos de ejecución, como: personal de oficina, vendedores, obreros calificados, es decir, lo que se engloba habitualmente en la denominación de "personal operativo". En algunos casos también incluyen "mandos medios".

³¹ No incluye el último trimestre del año 2004.

Hay diversas fechas de inicio de actividades de este tipo de empresas. Las primeras en operar en el país son filiales de empresas de similar actividad de origen internacional (fundamentalmente de EEUU).

La primera empresa de envergadura que inició las operaciones en el sector de trabajo temporario fue MANPOWER COTECOSUD S.A.S.E, en 1965. Se trata de una empresa multinacional con sede central en Estados Unidos. En la Argentina, tiene su sede central en la ciudad de Buenos Aires, y actualmente cuenta con 43 sucursales distribuidas entre Capital Federal, partidos y provincia de Buenos Aires, y ciudades importantes del interior del país. Su peso relativo en este segmento, se refleja en el volumen de su facturación que alcanza el 14,47 % del total de las ETT, y un 12,85% del total de horas facturadas, siendo la primera en personal ocupado en la rama industria manufacturera y en comercio mayorista y minorista.

Muchas de las ETT se crearon en la década del setenta cuando tuvo auge la actividad, y otras son de origen más reciente. Las diferencias se refieren a que algunas de estas empresas son desprendimientos de otras como consultoras de selección de personal; en otros casos, fueron formadas por profesionales de las áreas de recursos humanos separados de las empresas (despidos, jubilaciones, retiros voluntarios, etc.) y que intentaron desarrollar una actividad mercantil en forma independiente, y también tienen su rol importante las modificaciones ya mencionadas de la legislación laboral, producidas en esta última década.

Algunas de las empresas de trabajo temporario tienen sucursales en el Gran Buenos Aires y/o en el interior del país en zonas pobladas o bien con cierta concentración empresaria, como Mendoza, Córdoba, Rosario, Campana, Neuquén, Tucumán.

Si bien el "objetivo único" de estas empresas es la "colocación de personal temporario", muchas de ellas han integrado otros servicios conexos como: la capacitación de los oferentes, estudios de consultoría, estudios del mercado de trabajo. La mayoría se registra como S.R.L. y en algún caso como S.A.

El sector de mayor relevancia al que se dedican para realizar las búsquedas es el de "poca calificación", con porcentajes de alrededor del 60%. Algunos incluyen "profesionales de alta y media capacitación y especialización" y "técnicos", en un 40%, según lo manifestado.

Coexisten dos formas de sistematizar la base de datos: el registro manual y el computarizado. El número de postulantes registrados en los archivos varía enormemente: desde 500 a 30.000, este dato impacta por lo extremo de las cifras, pero en principio está vinculado a los criterios utilizados para actualizar la base de datos. A su vez, la actualización o baja de los datos incluidos en la base tiene relación con el nivel de calificación de los oferentes, es decir, que cuanto más baja es la calificación es más rápida la baja (a los seis meses). Por el contrario, a mayor calificación, capacitación y/o formación, mayor es el tiempo de permanencia en los archivos (a veces hasta cinco años).

En general toman los datos relevantes del CV para una clasificación que resulte útil en el momento de buscar oferentes en la base, ya que es la principal fuente de búsqueda ante una demanda concreta. Esto no excluye la posibilidad de publicar avisos en periódicos de circulación nacional, según el acuerdo que se hubiera realizado con la empresa demandante.

Como criterios centrales para la preselección del CV se tienen en cuenta: la edad, el nivel de educación alcanzado, la especialización, el tipo de organización en

la que trabajó, el nivel salarial pretendido, y aunque en algunos casos puede haber alguna variación en la prelación, se mantienen los mismos en todas las encuestas.

Con el fin de seleccionar los postulantes más aptos para cubrir los puestos requeridos, todas responden que realizan entrevistas personales, de no más de treinta minutos de duración, a cargo de su personal, entrenado para "focalizar" la entrevista. Es posible que incluyan, según el puesto, pruebas de conocimientos específicos y/o evaluaciones psicológicas (estas últimas a pedido del "cliente").

Las empresas coinciden en que, en el caso de los niveles gerenciales, son "buenas" las características de los empleos ofrecidos; merman algo en mandos medios en lo que respecta al nivel salarial y bajan significativamente en todas las características contempladas cuando se trata de personal operativo, incluyéndose una exigencia de gran dedicación horaria.

En cuanto a la caracterización de los oferentes o buscadores de empleo, en general, las ETT manifiestan que aproximadamente el 70% de los postulantes es desempleado, el 20% busca su primer empleo y el 10% restante se reparte entre los que desean mejorar su situación actual o desean adquirir nuevas experiencias laborales. El promedio de edad de las personas que trabajan en este tipo de empresas se ubica, según lo detectado en la encuesta, entre los 18 y los 35 años.

Las empresas de trabajo temporario y las fuentes estadísticas³²

Existen diversas fuentes que relevan información sobre las empresas de trabajo temporario con distinto nivel de profundidad. Por un lado encontramos una fuente proveniente del Ministerio de Trabajo: La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), y por el otro las que provienen del Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC), Encuesta a Empresas de Trabajo Temporario, Encuesta Industrial Mensual (EIM), Encuesta Industrial Anual (EIA), Encuesta a Grandes Empresas (ENGE), Censo Nacional Económico y Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

La existencia de información de distinto nivel sobre el personal contratado por medio de agencias o empresas de personas temporario se explicaría por varias razones: la actividad de estas empresas está regulada por una ley, que las obliga a inscribirse en un registro para poder funcionar, así como a presentar informes sobre el personal contratado, tipo de empresa en la que presta sus servicios y puesto que ocupa; esto permite que exista información disponible en las estadísticas oficiales. Por otro lado, las características de la relación contractual triangular que se establece entre la empresa de trabajo temporario, el trabajador y la empresa usuaria (lugar donde el trabajador realiza sus tareas) implica que el trabajador considera personal de la empresa usuaria sino de la empresa de trabajo temporario, que en definitiva es la que le paga el salario. Por ello las empresas que contratan personal mediante las empresas de trabajo temporario no lo computan como personal propio, sino como consumo intermedio.

Todas las fuentes (encuestas y censos) enumeradas emplean como unidad de observación las empresas y/o locales, con excepción de la EPH, cuya unidad de observación es el hogar y sus componentes. En la EPH puntual la intermediación laboral podía medirse indirectamente a través del Anexo de Desocupados, en la pregunta 1³³. Los cambios introducidos en esta encuesta permiten aproximarse al tema de la intermediación en la búsqueda (y por ende de los intermediarios), por

³² Para un análisis más detallado ver GINER, V., Informe final – Beca Interna Doctoral- Conicet, abril 2005.

³³ GINER, V. Y NEFFA, J. C.: "Las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas por los desocupados. Un enfoque preliminar a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH del Indec) ", ponencia presentada en el 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2001.

las siguientes preguntas: A) Bloque 2, pregunta 2c, indaga acerca de la manera en que una persona estuvo buscando trabajo; B) Bloque 7 (referido a los asalariados), la pregunta 7b indaga acerca de la forma en que la persona consiguió su trabajo. Aquí el inciso 6 hace referencia a la agencia de empleo/ bolsa de trabajo y, finalmente, C) Bloque 8 (aquí llegan todas las personas que trabajaron por pago y lo hicieron como obreros o empleados para un patrón/ empresa / institución) la pregunta 8k reza "Su patrón o empleador (el que le paga) es... una agencia de empleo?, tiene por objetivo captar la intermediación en la relación laboral, mediante la identificación del efector del pago.

Con respecto al resto de las fuentes consultadas, es decir, la Encuesta Industrial Anual y la Encuesta a Grandes Empresas, recaban ambas distinto tipo de información de diferentes sectores de la economía. Todas relevan información sobre el monto en pesos, que se paga por la contratación de agencias de personal temporario, computándolo como costo en el ítem consumo intermedio. La Encuesta Industrial Mensual no incluye al personal contratado por agencia, sino solamente el mensualizado o jornalizado, en relación de dependencia o contratado a término. Por otra parte el Censo Nacional Económico (CNE'94) releva información de personal de agencia, la que se encuentra discriminada dentro de la variable personal ocupado. Si bien el personal de agencia no pertenece a la empresa entrevistada, permite conocer la participación del personal temporario en la cantidad de personas que trabajan en la empresa³⁴-. Por otra parte, permite confrontar el total de personal temporario con el total de personal ocupado declarado por estas agencias.

Finalmente, la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) y la Encuesta a Empresas de Trabajo Temporario son las que, a nuestro criterio relevan una información más pertinente a la temática de estudio.

La EIL es una encuesta que se implementa bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, que permite caracterizar y analizar el mercado laboral, considerando las variaciones y la evolución del empleo registrado, como también su composición y estructura, a partir de una muestra para empresas de mas de diez trabajadores en los grandes centros urbanos. Brinda datos sobre modalidades de contratación, calificación de la tarea y horas trabajadas entre otras. Es la única fuente estadística que cuenta con información mensual sobre incorporaciones (altas de personal) y desvinculaciones (bajas de personal). De esta manera, es posible obtener información sobre la creación (tasa de entrada o tasa de creación bruta) o destrucción de empleo (tasa de salida o de destrucción bruta), y también los movimientos de sustitución o reemplazo de personal (tasa de rotación). Las tasas que dan cuenta de estos movimientos se presentan por tipo de contratación (contratos de duración tanto determinada como indeterminada y personal de agencia), categoría ocupacional, calificación de la tarea, rama de actividad y tamaño de las empresas.

La Encuesta a Empresas de Trabajo Temporario tiene como objetivo obtener indicadores de la evolución de la actividad de las empresas del sector, y permite medir el grado de precarización del empleo. Las variables que mide son: personal ocupado, horas facturadas, salarios devengados, ingresos devengados clasificados según rama de actividad de las empresas usuarias, entre otras. Es una encuesta de alcance nacional ya que incluye el total de las empresas registradas en la Dirección de Inspecciones y Relaciones Individuales del Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo. El relevamiento tiene periodicidad mensual y el organismo

³⁴ Las agencias de personal temporario declaran a este personal como propio e incluyen entre sus gastos los salarios correspondientes. La empresa contratante del servicio de agencia registra los pagos a la agencia como consumo intermedio.

ejecutor es el INDEC. La información se publica en el *INDEC Informa*³⁵ con cierta periodicidad.

3. Los intermediarios sin fines de lucro

Entre las categorías de instituciones intermediarias sin fines de lucro, se analizan con mayor profundidad dos que resultaron más relevantes en relación con el objetivo de la investigación: las instituciones religiosas y los servicios universitarios de empleo.

En el caso particular de las instituciones universitarias, se analizó separadamente la situación de las universidades privadas, y gestión estatal, ya que responden en principio a lógicas diferentes, que se corresponden de algún modo con el tipo de entidad académica a la que pertenecen.

3.1. Instituciones religiosas

De las instituciones religiosas, se ha tomado en consideración solamente la actividad atinente a la intermediación laboral, que en general toma las características de "bolsa de trabajo". Estas actividades comenzaron alrededor de la década de 1970 y crecieron en las décadas siguientes.

Se han encuestado en su mayoría instituciones pertenecientes al cristianismo, la mayor parte son del culto católico, algunas evangelistas, y dos de la colectividad judía. Su actividad central es la "bolsa de trabajo", aunque también desarrollan tareas atinentes a la búsqueda y selección de personal, colocación de personal temporario y en algún caso se ofrecen servicios de mediación en conflictos laborales.

Todas estaban incluidas en la red que ofrecía en el momento de la encuesta del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos – la Unidad de Intermediación Laboral donde recibían soporte técnico, informático y armaban redes para la colocación de los oferentes incluidos en sus bases de datos.

Por lo general las bases de datos utilizan el *software* que proporciona el Ministerio de Trabajo, pero en algunos casos utilizan un programa propio. El archivo está integrado generalmente por un 50% aproximadamente de sectores poco calificados, un 40% de sectores no calificados y el otro 10% restante se distribuye entre profesionales con especialización de nivel medio, sin ninguna especialización y técnicos.

Para ser incluido en este registro no se tiene en cuenta ningún requisito o condición previa; son ubicados por diversos datos personales, de estudios y/o capacitación, y experiencia laboral. No se incluye la "remuneración pretendida": si bien no se hace ninguna pregunta al respecto, se puede inferir que la omisión de este ítem obedece a que los sectores de escasa o nula calificación no tienen mayores posibilidades de negociar salarios y más aún cuando se agrega la condición de desempleado (o su amenaza).

El requisito "edad" está presente en la información que dan todas las instituciones religiosas encuestadas, la mayoría agrega "sexo" y si tiene el/la postulante hijos a cargo. Luego, en orden de importancia, se presentan la

³⁵ publicación mensual del INDEC con información sobre estadísticas de actividad industrial, comercio y servicios, sector externo, trabajo y empleo, precios al consumidor, precios mayoristas y construcción.

“experiencia”, la “especialización” y las “recomendaciones” como elementos condicionantes para esta etapa de preselección. En el momento de efectuar la selección se analizan los antecedentes laborales y se hacen entrevistas personales con personal propio de la institución. Entre el 70% y el 90% de las demandas son de personal doméstico, donde la edad y el sexo son requisitos indispensables, además de la experiencia, y las referencias.

La evaluación generalizada acerca de la remuneración para los puestos que ofrecen las empresas, es “regular”, y también las condiciones de trabajo, pero por otra parte se considera positiva la “adquisición de experiencia”. La mayoría de las demandas son de puestos por contrato y/o temporarios. Los “clientes” son en general pequeñas empresas del ámbito privado, de manufactura, comercios, geriátricos, empresas de limpieza de oficinas o casas de familia. Eventualmente se presentan demandas para el sector de la construcción. Salvo un caso, que cobra honorarios al postulante, los demás ofrecen su servicio en forma gratuita tanto para el postulante como para el demandante.

El porcentaje de personas desempleadas que se inscribe en las instituciones religiosas oscila entre el 70% y el 100% de los solicitantes, y en algunos de los casos constituyen la totalidad de las personas registradas. En menor medida se registran personas que se postulan a su primer empleo.

Las personas que se desempeñan en estas instituciones y están a cargo de estas tareas, en la mayoría de los casos son “voluntarios” y entienden que desarrollan una tarea que complementa las que tiene a su cargo el sector público (MTEFRH y GCBA), pero consideran que las redes no funcionan tan articuladamente como esperarían (por la discrepancia entre los esfuerzos y resultados y la fuerte presión que los desocupados ejercen sobre ellos). En este sentido, en general opinan que el estado debería tener un rol más activo, ya que se atiende sobre todo a sectores poco favorecidos.

3.2. Servicios universitarios de empleo

La primera distinción reside en el tipo de gestión a la que pertenecen las universidades, ya que se distinguen entre las de gestión estatal y privada.

Universidades de gestión estatal

En las instituciones académicas relevadas, se encuentran servicios de empleo que funcionan en el ámbito de facultades de la Universidad de Buenos Aires (UBA), algunas pertenecen a la Universidad Tecnológica Nacional, y también se relevó el Centro Universitario de Empleo (CUE), que pertenece en forma integral a toda la universidad, y brinda servicios al conjunto de las unidades académicas que la integran.

Por lo general estos servicios dependen del área de Bienestar Estudiantil, o Extensión Universitaria, y en algunos casos los cargos ocupados por los integrantes del servicio no figuran en el presupuesto de la facultad correspondientes, por tratarse de actividades como la de pasantías, que han tenido un crecimiento reciente. En el caso del CUE, que depende del Departamento de Graduados de la Secretaría de Extensión, algunos integrantes del equipo son remunerados con el ingreso proveniente de los honorarios cobrados a las empresas y a los postulantes.

La actividad principal que realizan es la de selección y colocación de pasantes en empresas. Esto se lleva a cabo de manera diferente en las facultades de orientación tecnológica, donde se afirma que los puestos que cubren son

estables en un 60% ó 70 %, y el resto son pasantías de carácter temporario, mientras que en las demás, las pasantías ocupan entre el 60% y el 90 % de los puestos ocupados y son temporarios.

Las pasantías tienen por lo general las características de un primer empleo, ya que los aspirantes a pasantes son jóvenes que buscan muchas veces el ingreso posterior en la empresa a la que acceden. Los responsables de estos servicios hacen lo posible para que la empresa garantice condiciones de aprendizaje vinculadas con los estudios del pasante, lo que no siempre se logra. El seguimiento se hace de manera limitada, sólo en los casos en que se cobra honorarios, o se implementa la tutoría docente para las pasantías. La Ley de Pasantías vigente actualmente permitió regularizar en parte esta actividad y controlar algunos abusos empresariales. En muchos casos, una búsqueda para pasantías, puede cubrir muchos puestos de trabajo simultáneamente.

Todas ellas tienen además una bolsa de trabajo, que reciben postulantes estudiantes y graduados. Por lo general, la tarea se limita a una preselección de candidatos, en función de las ofertas de empleo, y ponen en contacto a los postulantes con la empresa o institución demandante. Algunas facultades brindan servicios de consultoría, asesoramiento a empresas y capacitación. Asociado al CUE existe también un Centro de Educación Continua que responde a demandas de capacitación destinadas al personal de las empresas.

En estos servicios la demanda proviene principalmente de las empresas privadas, particularmente para las carreras de orientación técnica. Por lo general se estipulan honorarios a las empresas, en el caso de las pasantías, habitualmente un monto fijo y se cobra al finalizar la búsqueda y selección.

Las respuestas en este ítem mostraron una gran diversidad, dependiendo del tipo de unidad académica. Por lo general, los oferentes son en su gran mayoría, desempleados y alumnos que quieren hacer pasantías. En las carreras tecnológicas también se encuentra un porcentaje de alumnos o graduados que quieren mejorar sus ingresos, por ejemplo, en la Facultad de Ingeniería de la UBA este porcentaje alcanzaba al 50 %.

En las unidades académicas de gestión estatal, el servicio de empleo generalmente se compone de un reducido número de personas (máximo 10 personas), con profesionales en el equipo, pero cuyas disciplinas no son necesariamente compatibles con la actividad. La única excepción la constituyen los entrevistadores, que casi siempre son psicólogos contratados para esa tarea.

Los problemas mencionados en las entrevistas con responsables de estas instituciones, residen en la falta de recursos presupuestarios, que limitan su capacidad de trabajo. El escaso personal no cubre las necesidades de una actividad cada vez mayor en número de postulantes y en complejidad de gestión. Muchas veces el *software* utilizado no se aprovecha en sus potencialidades, se registra información que no puede ser procesada por falta de tiempo y personal. Esto impide un monitoreo o evaluación de la actividad para realizar los ajustes correspondientes.

Otra dificultad consiste en la necesidad de competir con la agilidad y rapidez de búsqueda de las consultoras y otras entidades privadas, en el marco de instituciones tradicionalmente bastante burocratizadas. También se mencionaron fracasos en las búsquedas cuando el perfil está mal diseñado por la empresa demandante, lo que requeriría un replanteo y ajuste constante, y mayor contacto y asesoramiento a los responsables de las demandas.

Universidades de gestión privada

Al igual que en las facultades de gestión estatal, la actividad principal es la de selección y ubicación de pasantes en empresas. En estos casos se encuentra una mayor afinidad entre los estudios técnicos y empresariales y las pasantías.

La bolsa de trabajo, donde se inscriben estudiantes y graduados, contiene una base de datos que en algunos casos se actualiza semestralmente o anualmente, pero en otros no se actualiza, como por ejemplo: la Universidad de Belgrano tenía registrados en el momento de la encuesta 6.000 postulantes sin actualización.

Algunas facultades brindan servicios de consultoría, asesoramiento y capacitación a empresas. También facilitan sus carteleras para la publicación de avisos y convenios de pasantías sin cargo. Algunas de ellas también hacen estudios sobre el mercado de trabajo, colocación de personal temporario y capacitación a oferentes.

En ellos la demanda proviene de las empresas privadas, en un mayor porcentaje que de los organismos públicos. Esto se observa particularmente para las disciplinas técnicas, igual que en las estatales. En el caso de la Universidad del CEMA, la demanda proviene en un 100 % del sector privado y está dirigida principalmente a los profesionales. Contrariamente a lo esperado, en ninguna de las universidades privadas relevadas, se cobran honorarios a las empresas.

Por lo general, estas universidades poseen tanto el archivo manual como el computarizado, y este último se utiliza con programación propia. En una de ellas tienen solamente fichero manual (Universidad del Salvador). Otra (CEMA) tiene desde el año 1999 un servicio de bolsa de empleo por Internet. También en estas instituciones, el servicio de empleo está integrado por un reducido número de personas (entre tres y cinco personas, con un sólo caso de diez).

Las observaciones realizadas por los responsables de estos servicios indican que, debido a la crisis vigente cuando se hicieron las encuestas había disminuido la cantidad de pedidos de las empresas, y al mismo tiempo se verificaba un aumento de la exigencia en general, en cantidad de horas de trabajo y principalmente en el perfil de personalidad: se piden capacidades destinadas a tareas en las cuales los alumnos y graduados no fueron preparados, o sea ser multifuncional o polivalente.

Al mismo tiempo se incrementó la necesidad de buscar una inserción laboral en estudiantes y profesionales, y eso permite abusos por parte de empresas y consultoras. Significativamente, muchos pedidos a estas universidades provienen de consultoras de selección de personal.

4. Evolución de la actividad de las instituciones intermediarias entre 1995 y 2000

Un último punto de interés sobre el rol y funcionamiento de este tipo de Instituciones, reside en la percepción o visión que tenían estos agentes intermediarios acerca de la evolución de la actividad desde 1995 a la fecha del primer relevamiento (2000). En este punto no se encuentra una perspectiva homogénea ya que las mismas ponen el acento en distintos puntos según su

experiencia y características. De todas formas, rescatamos algunos datos de interés como los siguientes:

- Los *servicios universitarios de empleo* registran un crecimiento importante de la actividad, con mayor especialización, y gran parte de la demanda proviene de las consultoras y de las empresas.
- Las *Empresas de trabajo temporario* (ETT) pueden ser discriminadas en tres categorías: ETT grandes, medianas y pequeñas según su tamaño. Aquellas pertenecientes a los extremos se encontrarían en mejor situación que las empresas medianas para hacer frente a los problemas que existen en el mercado de trabajo, debido a que los vaivenes de la economía repercuten en el mercado de trabajo, afectando directa o indirectamente la actividad de estas entidades. Otro dato no menos importante, aparece al mencionarse que este tipo de empresas creció en la época en que no existía una regulación específica para ellas. Las pequeñas y medianas empresas sufren el impacto no sólo por estos *shocks* que se producen en el nivel macro sino también cuando han tenido que comenzar a competir con las empresas multinacionales de este sector.
- En cuanto a las *consultoras de personal*, el "negocio", al decir de ellas, se desarrolló con la terciarización de algunas actividades por parte de las empresas clientes, es decir, aquellas empresas que demandan estas actividades. Por otra parte, el aumento desmedido de este sector de intermediación, afectó la calidad que ofrecían los servicios.
- Las *instituciones religiosas, asociaciones profesionales, ONG's y sindicatos*, han visto crecer su sector con el paso del tiempo. Las actividades desarrolladas por ellos son gratuitas y creen haber ganado un reconocimiento social importante.
- Por último, las instituciones públicas analizadas como equivalentes del "Servicio Público de Empleo" evalúan no haber mejorado la inserción laboral real pero sí haber avanzado en cuanto a contención social. En lo que hace a las bolsas de empleo, según sus manifestaciones, dos de cada diez colocaciones son políticas, sin que se priorice a los desempleados.

5. Resultados del segundo relevamiento

La decisión de profundizar el estudio inicial, llevó a la selección de dos categorías de intermediación por ser las de mayor representatividad e impacto en el mercado laboral local formalizado el que, a su vez, fue afectado por el desempleo de una manera inédita. Es decir, que el número de oferentes con un importante grado de calificación que quedaron desocupados fue significativo y rompió el prejuicio de que eran los buscadores con poca o ninguna calificación los que quedaban al margen por la escasa "empleabilidad" que presentan.

5.1. Consultoras en selección de personal

Tomando como base la encuesta general que se administró en el período inicial (2000), para esta categoría se realizaron entrevistas personales con directivos o referentes de distintas consultoras ubicadas en la ciudad de Buenos Aires. La selección se hizo a partir del análisis de la base de datos construida en el CEIL - PIETTE que mostró la permanencia en el mercado local y representatividad en el movimiento de búsquedas laborales.

Esta institución intermediaria tiene la característica de presentarse como un ámbito de profesionalización y especialización de la tarea de búsqueda y selección de personal. Sin embargo, los agentes que pertenecen a esta categoría no

tienen, para su funcionamiento, ningún tipo de control o regulación estatal, lo que a su vez, ven con poco agrado. Es decir, que para su apertura sólo tienen que cumplir con las condiciones societarias que la ley prevé. Manifiestan que su mayor mérito regulatorio es la confianza que sus clientes depositan en ellas.³⁶ Actualmente incluyen aspectos vinculados con el proceder ético, cuestión que tiene mayor asentamiento en las propias profesiones de origen que en una regulación.

Como se mencionó anteriormente, hacia 1960 se fue dando una mayor aceptación de los intermediarios privados y una delimitación del servicio ofrecido, cubriendo posiciones eminentemente técnicas y con alto grado de especialización.

El crecimiento de su quehacer inicial se encuentra, esencialmente, en la ampliación del espectro de servicios vinculados al reclutamiento y la selección, que pasa de la selección de cargos técnicos y de conocimientos específicos a la de altos ejecutivos y otras posiciones en las diversas áreas y niveles dentro de la estructura organizativa.

En este sentido, las consultoras en selección de personal se distinguían por la orientación de su especialización según el segmento de buscadores al que se dirigían: secretarías bilingües, especialistas en áreas comerciales, de ventas o administrativas, mandos medios, ejecutivos de alto nivel de especialización y personal de dirección. Y por otra parte, en lo referido a los sectores de la economía que solicitaban sus servicios: bancos y finanzas, productivos, administración y servicios, entre otros.

En términos generales, su quehacer refiere a la delegación que hace el demandante de fuerza de trabajo en un tercero, de la búsqueda de personal “clave” para la organización productiva, desde el punto de vista de la calificación, la idoneidad y las competencias suficientes para ocupar un cargo.

Estas instituciones intermediarias cumplen un rol articulador entre los perfiles demandados por las empresas para la búsqueda de personal y la oferta de fuerza de trabajo disponible.

No queda duda de que el rol que desempeñan las consultoras en el desenvolvimiento del mercado de trabajo³⁷ es importante puesto que entre las diversas maneras de acceder a un empleo por parte de la fuerza de trabajo está la que ofrece este tipo de consultoría. En la implementación aplican criterios propios de la especialidad con el fin de interpretar las necesidades relevadas para la cobertura de puestos y ciertas metodologías en la búsqueda y preselección de la potencial fuerza de trabajo.

Las transformaciones verificadas en la organización tecnológica y productiva, han modificado los perfiles demandados por las empresas, siendo necesarias nuevas calificaciones y competencias adecuadas a los nuevos procesos de trabajo. Estos requerimientos determinan que sólo un segmento peculiar de los buscadores de empleo sea el que incluya dentro de sus estrategias de búsqueda su postulación en este tipo de instituciones intermediarias ya que los requisitos que deben cumplir los postulantes para ser reclutados y seleccionados se han ampliado y son cada vez más exigentes.³⁸

³⁶ Entrevista al Lic. Emilio Bertoni de Bertoni y Asociados

³⁷ A pesar del uso “natural” de dicha definición, el trabajo no es una mercancía, pero se utiliza esta denominación para describir el proceso mediante el que se determinan: el volumen total del empleo, los salarios, su distribución entre sectores y ocupaciones y condiciones de trabajo (Fuente: Informe IV (1) OIT, Conferencia Internacional del Trabajo 85° reunión, 1997.

³⁸ Entrevista a la Lic. Graciela Adam de Metanoia.

Los factores presentes en este contexto muestran que la búsqueda de empleo es un proceso complejo y dificultoso para el individuo y que el papel que juega la demanda de fuerza de trabajo es determinante respecto del de los oferentes. Es factible que una consecuencia de esta asimetría lleve a que no siempre se presente una esperable transparencia en el mercado de trabajo para permitir a los buscadores orientar sus acciones en el mismo.

Otra área que surge casi en simultáneo desde fines de 1960, son las empresas orientadas a la asistencia para la reinserción laboral; si bien evolucionan en forma lenta lo hacen de manera creciente, como efecto del impacto que implicó la desvinculación de personal que ocupaba posiciones estratégicas. Su función específica ha sido el asesoramiento a los profesionales desvinculados, debido a reestructuraciones, reducción de costos o bien por desajustes entre sus habilidades y los nuevos requerimientos organizacionales. La implementación de esta política organizacional tuvo por objeto minimizar los efectos del despido tanto hacia el interior de la empresa como en el público consumidor en un contexto en el que, si bien la cesantía aún era considerada consecuencia de una sanción o una deslealtad, también podía tener un costado amenazante hacia los demás empleados o brindar una imagen negativa en el mercado y favorecer a los competidores.

Desde 1980 en adelante la presencia de una multiplicidad de factores, consecuencia de los profundos cambios en la economía mundial, entre los que se pueden mencionar: la política de flexibilización laboral, los cambios en las estructuras de calificaciones, los cambios en la organización debido a las tecnologías informáticas y organizativas, modificaciones en las estrategias de negocio, que muchas veces confluyen en acciones de "reingeniería" o de reducción de la estructura organizativa ("*downsizing*"), llevaron a que este tipo de servicios denominado habitualmente como "*outplacement*" tuviera un crecimiento significativo siempre basado en las políticas empresariales ya mencionadas. Este es un asesoramiento que no garantiza la reinserción laboral o el éxito en una actividad independiente pero pretende brindar herramientas para mejorar la empleabilidad de las personas afectadas.

Como es factible apreciar hasta, aquí aparece una diversificación en los servicios pero articulada con una diferenciación en cuanto a la prestación. Es decir que mostraban una especialización en su oferta.

Ahora bien, hacia fines de la década de 1980 y con mayor intensidad en los noventa, diversas cuestiones llevaron a que las consultoras en selección de personal incluyeran el asesoramiento en el desarrollo de la carrera, el servicio de apoyo a la desvinculación laboral y la capacitación como "servicios adicionales" destinados a sus clientes, mutándose en consultoras en recursos humanos.

Argumentando que la mayor complejidad del funcionamiento del mercado laboral y el de los recursos humanos, los cambios en la interacción entre actores, así como sus propias necesidades y la de "fidelizar" al cliente, las consultoras justifican su decisión de ampliar su oferta de servicios tanto para las empresas como para los buscadores de empleo, entre las que se cuentan:³⁹

- Información sobre la situación de la oferta y la demanda del mercado de trabajo según las profesiones y los niveles de educación formal y de calificaciones.
- Estudios comparativos de salarios en el mercado.

³⁹ Artículo del diario La Nación, sección Empleos

- Capacitación en la búsqueda del primer empleo (para los jóvenes que buscan insertarse).
- Planificación de la carrera profesional (desde el punto de vista del buscador de empleo).
- Evaluación del personal en situaciones de reconversión, fusión o cambio productivo.
- Programas de desvinculación asistida (*outplacement*).
- Colocación de becarios y pasantes
- Evaluación de potencial
- Evaluación del clima organizacional y/o anticipación de riesgos

Es importante analizar los motivos de la ampliación de la oferta de servicios por parte de las consultoras pues puede permitir comprender si está motivada en necesidades de supervivencia o es consecuencia de una investigación y diagnóstico eficaz de las necesidades reales de las empresas a las que atienden, como producto de la reducción de las áreas de recursos humanos, así como de la evolución del mercado de trabajo.

Más arriba se señalaron algunas de las transformaciones ocurridas en las empresas, principalmente, medianas y grandes, que llevaron en las últimas décadas, a procesos de tercerización de actividades y funciones caracterizadas como “no centrales” para las necesidades propias de la organización y del desarrollo del trabajo.

Entonces, en este proceso se dio la externalización de áreas definidas como “no estratégicas” para su funcionamiento. A las actividades de reclutamiento y selección de personal que originalmente desarrollara el área de empleo y que ya habían sido transferidas, en forma progresiva, a entidades intermediarias, tales como las consultoras en selección de personal y a empresas de trabajo temporario en la búsqueda de mayor flexibilidad en la gestión de los recursos humanos, se sumaron otras vinculadas con la gestión global de la mano de obra.⁴⁰

Tiene sentido mencionar que a los cambios en la tecnología de información y de organización se suman los cambios en la perspectiva acerca del rol del recurso humano como parte de las organizaciones.

A su vez, la reforma del papel del estado, las transformaciones organizacionales y la creciente globalización de la economía, han generado un número significativo de desocupados con altas calificaciones que se vuelca al mercado de trabajo. Dadas las características de su perfil -profesionales con un alto grado de especialización- en principio buscan reinsertarse en condiciones similares pero al no poder satisfacer esta expectativa una parte de ellos se transforma en “consultores independientes” ofreciendo sus servicios a las consultoras (en muchos casos fueron sus “clientes”).

Un sector de los mismos consultores, en principio, no apoyó la diversificación de la oferta de servicios por los posibles peligros de empobrecimiento que la tarea central podía sufrir al tener que modificar el perfil de sus empresas e incorporar áreas que no manejaban con tanta fluidez.⁴¹

En ese sentido, algunos de los entrevistados la ven como una estrategia poco efectiva ya que son servicios solicitados con menor frecuencia y que pueden producir interferencias con el servicio principal que es el de búsqueda y selección de

⁴⁰ Entrevista al Sr. Alcibíades Yranzo, Gerente de RRHH de TGN S.A.

⁴¹ Entrevista al Lic. Bertoni, *ibídem*.

personal. Especialmente apuntan en esa observación al servicio de *outplacement* (desvinculación laboral) por las expectativas que en sí mismo genera.

Sin embargo, la profundización de la crisis que azotó a la Argentina desde mediados de 2001 a mediados de 2002, impactó en el quehacer y la continuidad de las consultoras. Esto incidió en el cierre de aquellas que no pudieron soportar estos embates, así como en la fusión de otras para preservar, en cierto aspecto, su supervivencia. En todas hubo reducción de personal y se profundizaron las formas de su contratación (*free lance*, por proyecto), reduciendo sus propias estructuras al mínimo necesario.

En esos momentos de tan fuerte recesión, la labor de búsqueda y selección de personal se vio minimizada y, hasta en ciertos momentos, paralizada. La percepción de ciertos rasgos de los escenarios laborales incrementó la oferta de "otros servicios" sobre todo aquellos vinculados a lo que genéricamente se puede relacionar con "las problemáticas del clima organizacional" (stress, adicción al trabajo, uso de psicofármacos, presiones extralaborales, entre otros), algo alejados del núcleo de la gestión de recursos humanos pero de imprescindible abordaje para lograr cierta eficacia en su funcionamiento.

En conclusión, los cambios en la presencia y acción del estado en la economía y las modificaciones en las organizaciones (tecnológicas, estratégicas y organizativas) produjeron transformaciones en las relaciones dadas en el mercado de trabajo y en las acciones provenientes de los actores involucrados en lo que hace a la gestión de la mano de obra. En el caso de las Consultoras en Selección de Personal fueron ocupando espacios dejados, en algunos casos por omisión, por los otros agentes implicados.⁴²

A esto se suma el fuerte incremento de la precariedad de las condiciones del intercambio en el mercado de trabajo en tiempos recientes en nuestro país, en un contexto altamente recesivo y con modificaciones profundas tanto en los niveles macro como microeconómico. Esto condujo a acciones de supervivencia por medio de fusiones, ampliaciones de servicios y oferta de otros menos tradicionales por parte de las consultoras con escasa resistencia de sus pares, previamente críticos de esta conducta.

5.2. Empresas de trabajo temporario (ETT)

Con el propósito de ubicar correctamente el contexto del cual provienen estos resultados, es necesario señalar que el segundo relevamiento a empresas de trabajo temporario se realizó, como se mencionó anteriormente, en el período comprendido entre los meses de septiembre y noviembre de 2001, que coincidió con el período inmediatamente anterior a la gran crisis económica política y social que afectó a nuestro país. Por este motivo, como también se mencionó anteriormente, fue necesario realizar una posterior actualización de esta información, debido a los grandes cambios ocurridos en el mercado de trabajo.

Para esta etapa de la investigación, sobre la base del cuestionario original aplicado en la primera encuesta exploratoria administrada en el año 2000, se hizo el diseño de la segunda, aplicándole los conocimientos obtenidos sobre las características propias de las ETT.

⁴² Entrevista al Lic. Eduardo Sicardi, de Parteners S.A.

La información concerniente a la base de datos que se construyó originalmente y sobre la cual se realizó el trabajo de campo, provino de dos fuentes:

El ministerio de trabajo proporcionó un listado, el cual coincidía con el suministrado por FAETT. Dicho listado estaba conformado por aquellas empresas cuyo registro las habilita para desarrollar la actividad.

Verificación de la información publicada en medios gráficos (La Nación y Clarín).

Posteriormente, se unificó la información disponible en un listado único, que arrojó un total de 116 empresas de trabajo temporario, de las cuales pudieron encuestarse 51.⁴³

Resultados del relevamiento

De la evaluación de los datos aportados en la encuesta, se constata que la mayor expansión de las ETT (empresas de trabajo temporario) ocurre en las décadas de 1980 y 1990, como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 5: ETT según el período de comienzo de las actividades

Período	Cantidad de empresas	Porcentaje sobre el total
1970-1979	8	15,7
1980-1989	19	37,2
1990-1999	20	39,2
2000-2001	1	2,0
Ns/Nc	3	5,9
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

También se observa que un importante porcentaje (74,5%) de las empresas encuestadas tienen sucursales en el Gran Buenos Aires y/o en el interior del país en zonas densamente pobladas o bien ciudades con cierta concentración empresaria y su consiguiente nivel de actividad, tales como Mendoza, Córdoba, Rosario, Campana, Neuquén y Tucumán, lo que les da una dimensión nacional. Esto se refleja en el cuadro N° 6.

⁴³ Muchas de las empresas de trabajo temporario que estaban registradas en los listados, no fueron localizadas, y otras se negaron a ser entrevistadas, aún cuando FAETT colaboró informando a sus afiliados acerca de la investigación.

Cuadro N° 6: ETT según cantidad de sedes

Sede única o con sucursales	Cantidad de empresas	Porcentaje sobre el total
Única	13	25,5
Central con una o más sucursales	38	74,5
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

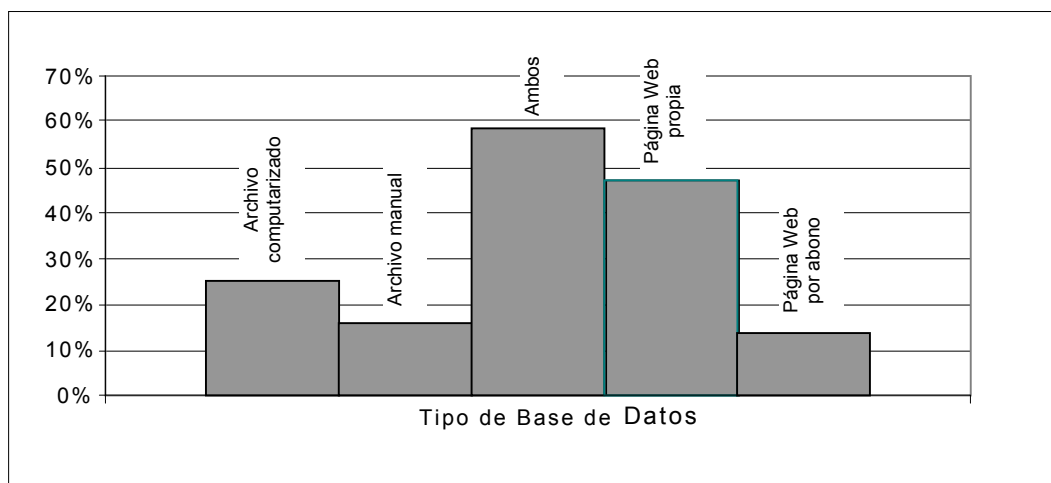
Si bien según la legislación vigente, el "objeto único" de esta categoría de intermediarios laborales (como definió la OIT a los terceros en el intercambio que involucra a demandantes y buscadores en el mercado de trabajo), es la "colocación de personal temporario", muchas de ellas han incorporado (utilizando figuras jurídicas diferentes) otros servicios conexos relacionados a recursos humanos, como son la capacitación de los oferentes, estudios de consultoría, estudios del mercado de trabajo, selección y evaluación de postulantes, aplicación de tests psicotécnicos, etc. En cuanto a la modalidad de registro (razón social) que las habilita para ejercer su actividad en el plano comercial, es tanto como S.R.L. o S.A.

Modalidad de funcionamiento de las ETT

Para analizar un rasgo propio de la actividad de las ETT en lo que hace a la incorporación de la información referida a los buscadores de trabajo se indagó acerca de la modalidad de sistematización de los datos.

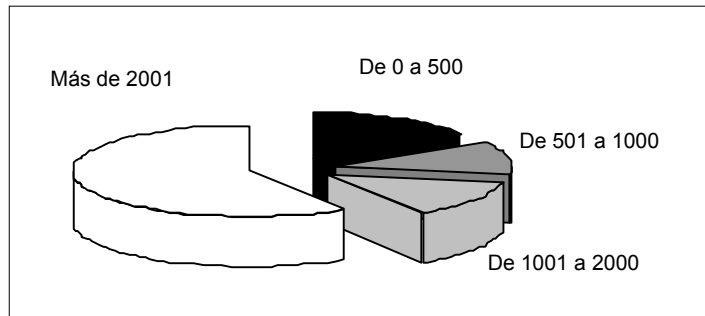
En este ítem, vemos que en 2001, aproximadamente el 59% de las empresas encuestadas trabaja, simultáneamente, con registro manual y computarizado (ver cuadro N°2A - Anexo Capítulo IV). El 47% posee una página web propia, en la que se detallan las demandas laborales y habilita a los postulantes para incluir los datos de su currículum. Un 14% de las empresas encuestadas utiliza las bases de datos proporcionadas por los reclutadores virtuales pagando un abono por ese servicio. Además, el 59% de las empresas encuestadas cuenta con más de dos mil archivos en su base.

Gráfico N°2: Porcentaje de utilización de los diferentes tipos de bases de datos



Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

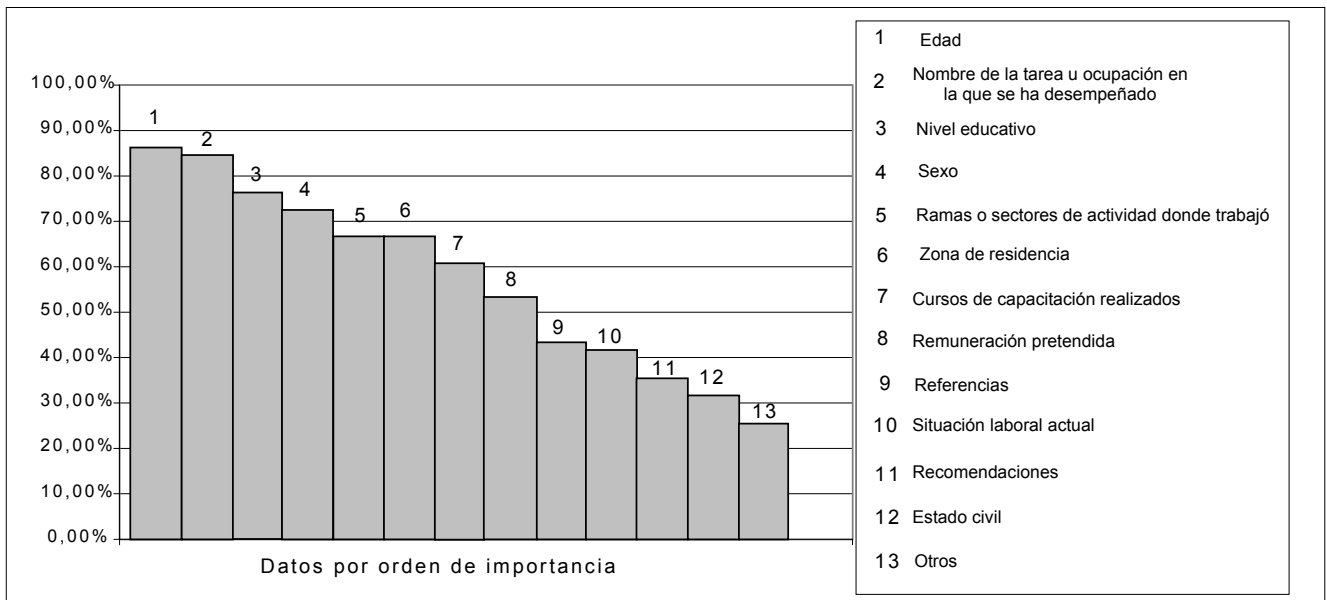
Gráfico N°3: Cantidad de curriculums vitae



Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Para construir la base de datos de manera que la información almacenada en ella resulte más eficaz cuando se debe concretar una búsqueda, la mayoría de las empresas encuestadas contestó que los datos relevantes para incluir los CV en dicha base son: la edad, el nombre de las tareas u ocupaciones en las que el individuo se ha desempeñado, el nivel educativo, el sexo, las ramas o sectores de actividad donde haya trabajado y la zona de residencia (ver cuadro N°3A - Anexo Capítulo IV).

Gráfico N°4: Datos relevantes para la construcción de la base de datos



Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Para el caso de aquellos CV que llegan por "presentación espontánea", se observa que el 49% de las empresas encuestadas los incorpora de inmediato a la base mientras que un 37% realiza una preselección, y el resto los incorpora en función de su disponibilidad de tiempo.

Cuadro N° 7: Procedimientos llevados a cabo por las ETT con relación a los C.V. presentados espontáneamente

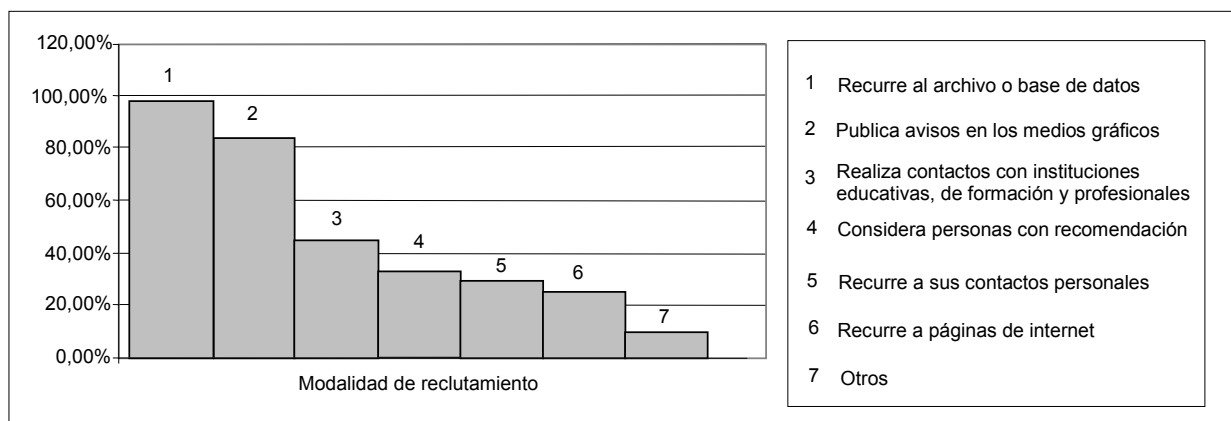
Procedimientos	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas
Los incorpora de inmediato a la base	25	49,0
Realiza una preselección	19	37,3
Los incorpora en función de su disponibilidad de tiempo	7	13,7
No incluye ninguno por presentación espontánea	0	0,0
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Con relación al tiempo de permanencia de los CV en la base de datos, los resultados de la encuesta indican que el 55% de las empresas de trabajo temporario los mantiene durante un período mayor a un año, el 31.4% los mantiene por un lapso de 6 a 12 meses y el 13.7% de 3 a 6 meses. Esto está vinculado con el nivel de complejidad de las tareas y de la capacitación con que cuentan los oferentes.

Con respecto a la modalidad de reclutamiento utilizada por las ETT en el momento de recibir un pedido de colocación, concretamente el 98% de las empresas encuestadas recurre a su archivo o base de datos, y el 84.3% publica avisos en medios de comunicación. Con menor relevancia, se observa que las ETT realizan contactos con instituciones educativas, de formación y profesionales en un 45.1%; considera personas con recomendaciones en un 33.3%; y recurre a contactos personales en un 29.4% de los casos. A su vez, un 25.5% recurre a contactos personales en un 29.4% de los casos. A su vez, un 25.5% recurre a páginas en Internet para este propósito (ver cuadro N°4^a- Anexo Capítulo IV).

Gráfico N°5: Modalidad de reclutamiento de las ETT en función de una demanda

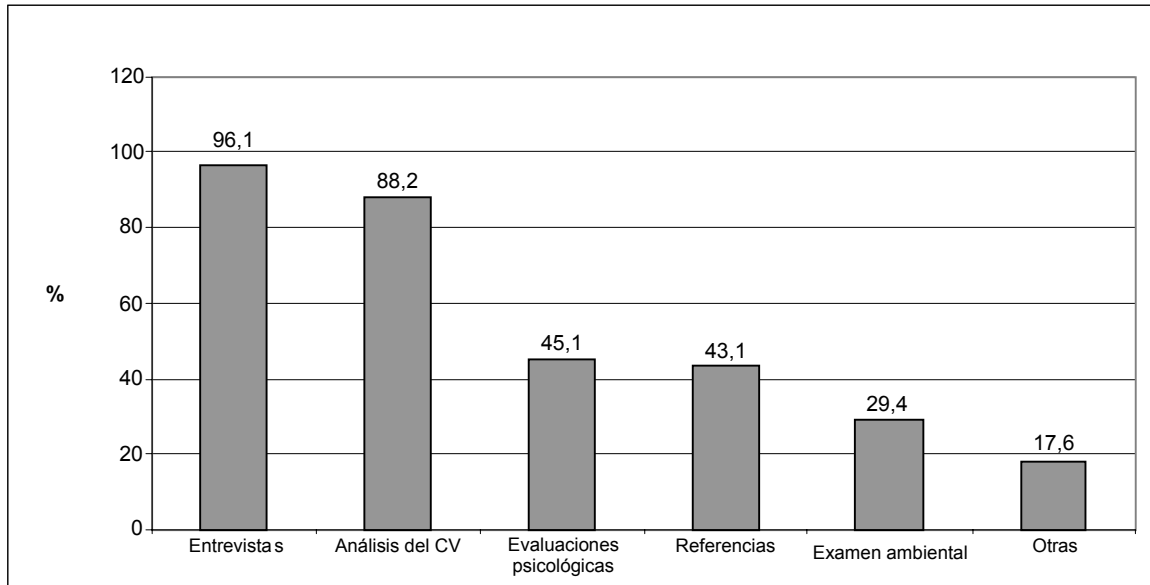


Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Durante la etapa de selección de los postulantes más aptos para cubrir los puestos requeridos, todas las ETT encuestadas respondieron afirmativamente que utilizan distintas estrategias, siendo las más importantes, en orden de relevancia

asignada: las entrevistas personales a los buscadores de trabajo, el análisis de los CV presentados, las referencias de trabajos anteriores, así como la administración de evaluaciones psicológicas, estas últimas sólo a pedido de la empresa usuaria (ver cuadro N°5A - Anexo Capítulo IV).

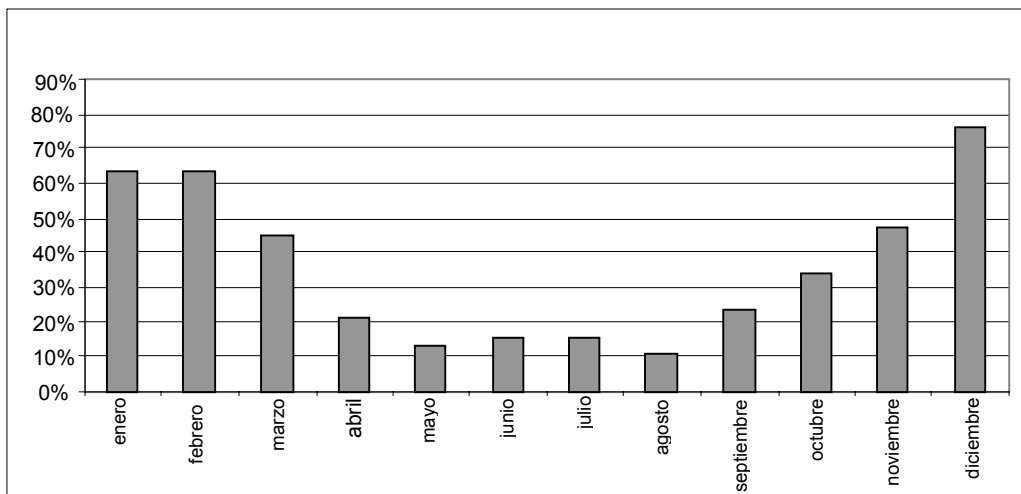
Gráfico N°6: Modalidades de selección de las ETT



Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Con respecto a las características de la demanda, analizando algunos de los resultados de la encuesta se advierte que si bien aún mantiene su relevancia la estacionalidad para la solicitud de puestos de trabajo temporario por parte de las empresas usuarias, ya no es ésta la única condición para cubrir puestos de esa categoría. No obstante, señalan que los meses de mayor demanda son diciembre, enero y febrero; siendo su causa la necesidad de cubrir ausencias por períodos de vacaciones anuales, la existencia de picos de producción y de ventas referidas tanto a eventos especiales como a lanzamiento de nuevos productos (ver cuadro N°6A - Anexo Capítulo IV).

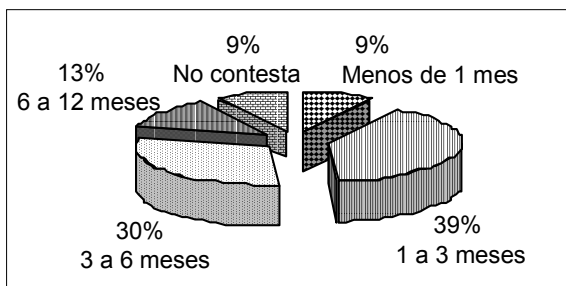
Gráfico N°7: Meses con mayor demanda



Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

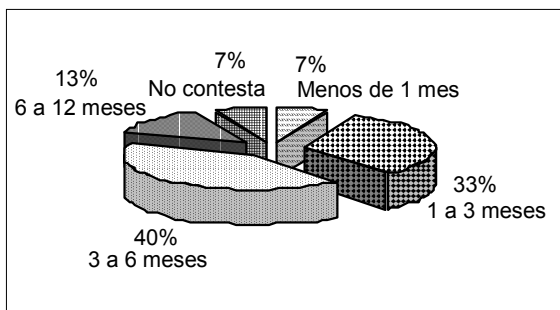
El segmento de los puestos que se cubren habitualmente por la modalidad de trabajo temporario remite a los desempeñados por operarios, administrativos, vendedores y promotores, jefes y supervisores, profesionales y técnicos. A su vez, los datos indican que la duración promedio de las colocaciones es de uno a tres meses, salvo en el caso de los empleados administrativos, cuya duración promedio se extiende hasta seis meses. Esta información es consistente con lo analizado anteriormente en relación con las causas de variabilidad de la demanda (ver cuadros 7aA, 7bA, 7cA, 7dA, 7eA y 7fA - Anexo Capítulo IV).

Gráfico N°8 a: duración promedio de las colocaciones
Puesto: Operario



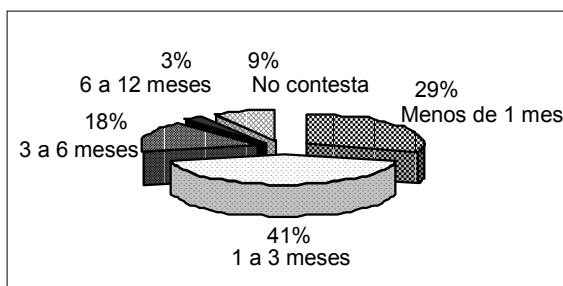
Fuente: Elaboración propia del Ceil-Piette

Gráfico N°8 b: duración promedio de las colocaciones.
Puesto: Administrativo



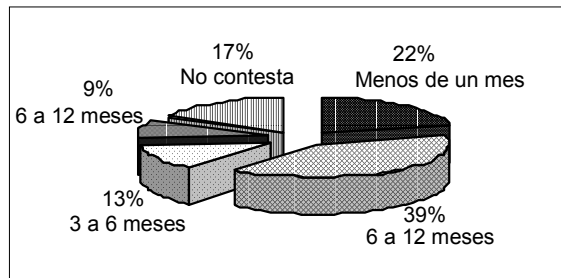
Fuente: Elaboración propia del Ceil-Piette

Gráfico N°8 C: duración promedio de las colocaciones
Puesto: vendedor y Promotor



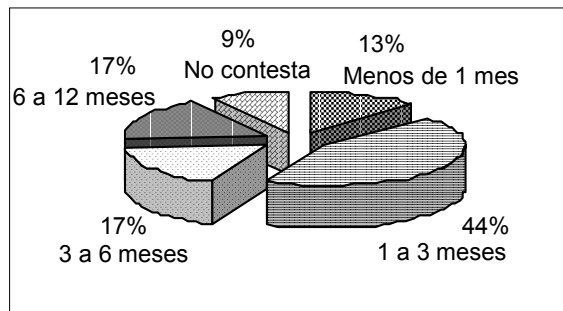
Fuente: Elaboración propia del Ceil-Piette

Gráfico N°8 d: duración promedio de las colocaciones
Puesto: Jefe y Supervisor



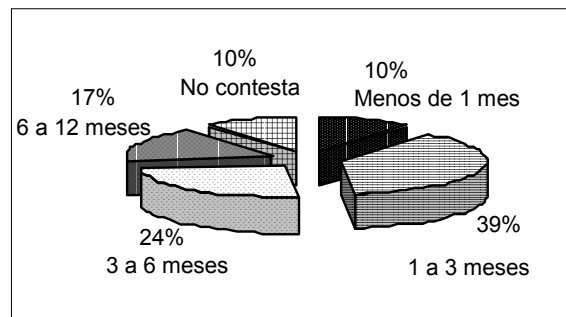
Fuente: Elaboración propia del Ceil-Piette

Gráfico N°8 e: duración promedio de las colocaciones
Puesto: Profesional



Fuente: Elaboración propia del Ceil-Piette

Gráfico N°8 f: duración promedio de las colocaciones
Puesto: Técnico



Fuente: Elaboración propia del Ceil-Piette

La indagación acerca del costo del trabajador eventual permitió obtener la información de su cálculo. Este se mide en términos de un coeficiente que se aplica

sobre el salario base ⁴⁴del trabajador eventual colocado, y oscila entre un valor mínimo de 1,65 y un valor máximo de 1,98; siendo el promedio de 1,85.

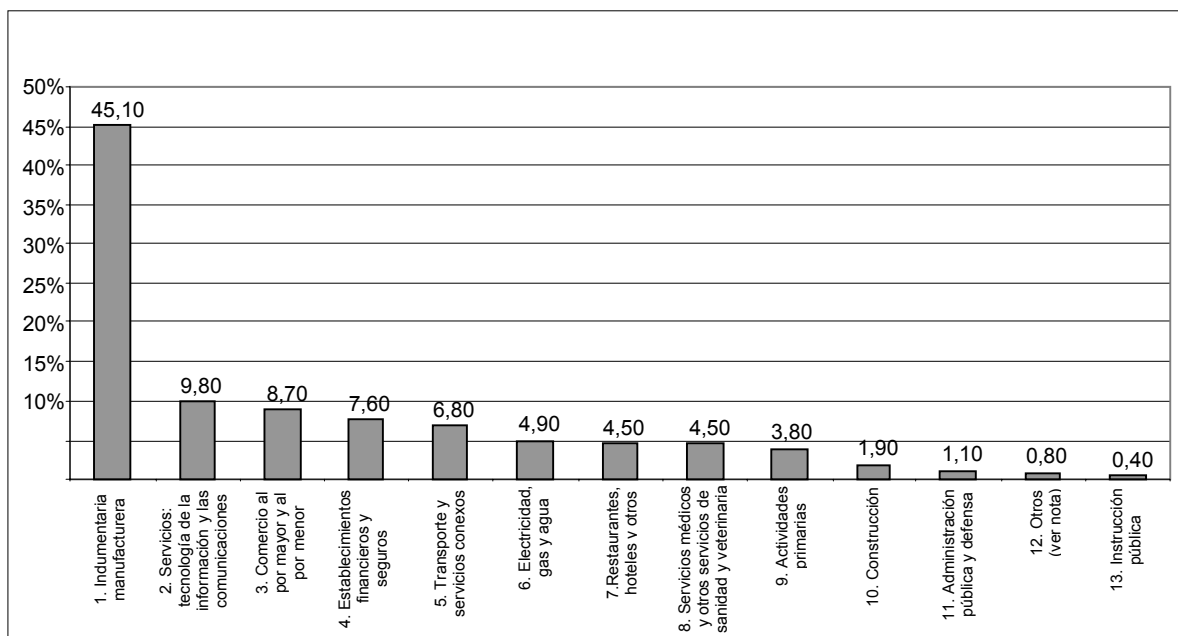
El mismo incluye:

- a) el salario fijado por la empresa usuaria para el puesto,
- b) el monto correspondiente a las cargas sociales (subsidios familiares, fondo de desempleo, sueldo anual complementario, obra social, etc.)
- c) obligaciones previsionales y laborales (aporte jubilatorio y cobertura de ART)
- d) los honorarios que específicamente se fijan por la colocación de personal (servicios de agencia).

Caracterización de las empresas usuarias

Con relación al segmento de actividad al que se dedican las empresas usuarias, los datos que arroja la encuesta muestran que, principalmente, se ubican en las distintas ramas de la "Industria Manufacturera" y de los "Servicios de Tecnología de la Información y Comunicaciones" (ver cuadro N°8A - Anexo Capítulo IV).

Gráfico N°9: Rama de actividad de las empresas usuarias



Nota: Otros incluye: servicios prestados a las empresas y otros; otros servicios comunales y sociales; servicios de reparación; servicio doméstico; otros servicios personales y a hogares; rama desconocida.

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Las áreas funcionales que frecuentemente necesitan cubrir las empresas usuarias son, por orden de importancia: producción, contabilidad, ventas, telemarketing, comercialización, informática y sistemas, gestión de personal y compras (ver cuadro N°9A - Anexo Capítulo IV).

⁴⁴ Este salario base se refiere al de la grilla salarial confeccionada en la empresa para los distintos puestos, que pueden estar o no incluidos en el convenio colectivo de trabajo.

Con referencia a la composición de la demanda de personal temporario, habitualmente, de acuerdo con la información recogida: un 20% corresponde a puestos de operarios, otro 20% corresponde a puestos administrativos; mientras que, agrupados los puestos de vendedores y promotores, alcanzan en ese nivel el 26%. Por último es importante el requerimiento de puestos técnicos que se ubica en el 13%. En cambio los profesionales alcanzan solamente el 9.1 %.

Cuadro N°8: Puestos de trabajo solicitados por las empresas usuarias
(respuestas no excluyentes)

Puestos de Trabajo	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas	Porcentaje de empresas sobre el total encuestado
Operarios	46	19,9	90,2
Administrativos	46	19,9	90,2
Promotores	32	13,9	62,7
Técnicos	31	13,4	60,8
Vendedores	27	11,7	52,9
Jefes y supervisores	22	9,5	43,1
Profesionales	21	9,1	41,2
Otros	6	2,6	11,8
Total	231	100,0	

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Los requisitos priorizados habitualmente por las empresas usuarias para los distintos puestos, presentan las siguientes características:

*En el caso de operarios: a) poseer una experiencia en la rama de actividad (35%) y b) el nivel de instrucción alcanzado (25%).

*En el caso de empleados administrativos, los mayores requerimientos están focalizados en: a) el nivel de instrucción alcanzado (24%) y b) poseer conocimientos específicos (21%).

*En el caso de vendedores y promotores: a) experiencia en la rama de actividad (26,7%), b) el nivel de instrucción alcanzado (26,8%) y c) conocimientos específicos (19,8%).

*En el caso de jefes y supervisores: a) el nivel de instrucción alcanzado (22,1%), b) conocimientos específicos (17,9%) y experiencia en la rama de actividad (17,9%)

*En el caso de profesionales: a) el nivel de instrucción alcanzado (20,7%), b) conocimiento de idiomas (19,6%) y c) experiencia en la rama de actividad (18,5%);

*Finalmente, para los técnicos: a) el nivel de instrucción alcanzado (21,4%), b) la experiencia en la rama de actividad (19,8%), c) conocimiento de idiomas 17,6% y d) los conocimientos específicos (15,3%) (ver cuadro N°10A - Anexo Capítulo IV).

Con referencia al requerimiento de nivel de instrucción, el nivel secundario es el mínimo requerido, tanto para operarios, administrativos, vendedores y promotores. Para el caso de jefes, supervisores, profesionales y técnicos, el mínimo requerido es el nivel universitario (ver cuadro N°11A - Anexo Capítulo IV).

En relación con el tramo de edades que demandan las empresas, vemos que en su mayoría las edades mínimas y máximas para cada puesto varían entre los 18 años y los 45 años, no existiendo ningún caso que manifieste que se supera

dicha edad. A su vez, es importante recalcar que los requisitos de edad por parte de las empresas usuarias son importantes en todos los puestos, mientras que los requisitos de sexo no lo serían tanto (ver cuadros N°12A y 13A - Anexo Capítulo IV).

En cuanto al requerimiento de competencias, vemos que las mismas adquieren mayor relevancia en el caso de profesionales, vendedores y promotores, jefes y supervisores y técnicos:

*Para los operarios: se solicita que cuenten con "capacidad de comprender y resolver consignas", tengan "compromiso con la tarea" y "responsabilidad" para su desarrollo.

*Para los administrativos: se busca: "compromiso con la tarea", "responsabilidad", "iniciativa" y "capacidad para comprender consignas".

*Para los vendedores y promotores, se requiere principalmente: "iniciativa", "habilidad en las relaciones interpersonales", "responsabilidad" y "compromiso con la tarea".

*Para el caso de jefes y supervisores, las demandas se concentran en "liderazgo", "habilidad en las relaciones interpersonales", "capacidad de conducción", "responsabilidad", "autonomía" e "iniciativa".

*Finalmente, para profesionales y técnicos, las competencias requeridas con mayor frecuencia son: "responsabilidad", "compromiso con la tarea", "iniciativa" y "capacidad analítico sintética", "capacidad para comprender y resolver consignas" y "autonomía" (ver cuadro N°14A - Anexo Capítulo IV).

A partir del análisis y evaluación de la encuesta, se distinguen cuáles son las condiciones solicitadas por este universo de empresas usuarias respecto de los postulantes a los diversos cargos ofrecidos.

Sin embargo, también se advierte que las características principales de los buscadores de empleo, según las respuestas proporcionadas por las ETT encuestadas, son: jóvenes en búsqueda de su primer empleo, desempleados con baja calificación que buscan insertarse de alguna manera en el mercado laboral, personas mayores de 45 años calificados y con dificultades para reinserirse, jóvenes estudiantes que buscan un trabajo de tiempo parcial o por períodos breves y, finalmente, ocupados que buscan mejorar su situación laboral. Esto plantea cierta interrogación acerca de la posibilidad de inserción que tiene un buscador de trabajo cuando sus condiciones no concuerdan con las expresadas por el demandante y cuál es el rol que puede jugar la ETT en este caso como articulador entre ambos (ver cuadro N°15A - Anexo Capítulo IV).

5.3. Evolución de la actividad entre 2001 y 2003

La crisis económica, política y social que estalló en nuestro país a fines de 2001, generó en el ámbito de las consultoras de personal y las empresas de trabajo temporario, una situación de paralización a raíz de la caída del nivel de actividad. Después de unos meses de casi total inactividad, que condujeron al cierre y fusiones de algunas empresas del sector, comenzó a replantearse y a reorganizarse la actividad en un nuevo contexto socioeconómico.

Recién a fines de 2002 comienza a observarse un crecimiento de la actividad, en consonancia con la respuesta de las empresas clientes y usuarias, pero los comienzos de la reactivación económica se registran principalmente en el gradual incremento de la demanda de personal temporario. Como es habitual, el trabajo temporario es un indicador sensible a los ciclos de expansión y recesión

económicos, y los momentos de incertidumbre y transición son más favorables para la generación de contratos laborales eventuales o a tiempo determinado.

Recién en 2003 se generan mejores condiciones para la creación de empleos de duración indeterminada, pero en ese proceso, las empresas consultoras de selección de personal debieron transitar una serie de transformaciones para reacomodarse en el nuevo escenario laboral. Según las manifestaciones de los entrevistados, se produjeron muchos cierres de consultoras pequeñas y medianas, que no pudieron afrontar el lapso de mayor crisis. También se generaron fusiones de empresas que condujeron a una mayor concentración de la actividad. Algunas de estas fusiones eran, por ejemplo, entre una empresa mediana, de escaso respaldo, y una grande, a la que la primera aportaba su cartera de clientes.

También se produjo en las empresas consultoras de selección de personal, un fenómeno de ampliación del espectro de actividades y servicios ofrecidos a los clientes, como por ejemplo, la apertura de niveles de búsqueda, es decir, agregar búsquedas de otros niveles dentro de la estructura organizativa, además de los habituales (por ejemplo: incorporar búsquedas de niveles de menor calificación, o a la inversa, agregar la actividad de "head hunting", o "Outplacement").

En el caso de las empresas de trabajo temporario, también la recuperación más importante se inició hacia fines de 2002 y se produjeron cierres de las entidades más pequeñas y concentración en las más grandes: Adecco, Manpower y algunas más, pasaron a concentrar el 46 % del mercado de las ETT. En esta categoría de intermediarios no se produjeron fusiones sino compra de carteras de clientes, por las condiciones de regulación que tienen para su funcionamiento.

En junio de 2004, fecha del último relevamiento del INDEC sobre estas empresas, en Argentina existían 93 empresas habilitadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de las cuales: el 21,6 % se ubica en la categoría "grandes", que emplean a más de 500 personas, el 38,7% en la categoría "medianas", con entre 101 y 500 personas, y el 39,7% en la categoría "chicas" con menos de 100 personas empleadas.

Para el año 2004, siguiendo la segmentación por tamaño de empresa que realiza el INDEC, se observa que:

- Las 20 empresas grandes ocuparon un promedio de 51.366 personas, es decir el 73% del personal ocupado.
- Las 36 empresas medianas ocuparon un promedio de 15.370 personas, es decir el 22 % del personal ocupado
- Las 37 empresas chicas ocuparon un promedio de 2.973 personas, es decir, el 4, 2% del personal ocupado.

En el proceso de recuperación de la actividad se abrieron sectores no tradicionales en cuanto a la demanda de trabajo temporario: a la demanda de las empresas industriales metalmecánicas y alimenticias, seguidas por el sector comercial, acompañó la demanda de profesionales, especialmente contadores, ingenieros y analistas de sistemas. El sector agropecuario, demandando trabajadores para cosecha, frigoríficos, energía y petróleo, y otros sectores vinculados con la producción de bienes exportables o insumos de exportaciones. La incorporación de cuadros gerenciales al sistema de contrato temporario (de gran difusión en otros países como Francia) es otro fenómeno nuevo en este sector.

La situación de *default* en el que entró la Argentina, y la devaluación posterior, paradójicamente facilitó la reactivación de las PYMES que en el modelo económico anterior a la crisis habían sido afectadas por la convertibilidad, la

apertura de la economía y la competencia de los productos importados. Creció la demanda de determinados oficios que no eran solicitados o habían desaparecido: fresadores, torneros, alisadores, inyectoros plásticos, operarios de la industria textil. Después de más de una década de destrucción de las empresas nacionales, la formación y capacitación en estas actividades era casi inexistente, y resultó difícil (y lo es hasta la actualidad) encontrar personal calificado para estos puestos.

Esta circunstancia plantea un desafío importante al estado nacional y a los diversos actores de la intermediación. La definición de políticas públicas claras tiene una preponderancia fundamental para dinamizar el mercado, propiciar la capacitación y la adecuada inserción de los buscadores de empleo.

V. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO POR PARTE DE LOS DESOCUPADOS

1. Introducción

La búsqueda de un empleo tiene importantes y profundas implicancias tanto en la dimensión como en la duración del desempleo, y consecuentemente en la eficiencia de la localización y asignación de la fuerza de trabajo en el mercado de trabajo.

El proceso de búsqueda que existe en el mercado de trabajo trae aparejados costos para aquel que lo lleva a cabo. Según Hamermesh y Rees⁴⁵ el proceso de búsqueda tiene lugar por dos razones:

- existen dentro de una ocupación muchas diferencias importantes entre los trabajadores como entre los puestos de trabajo
- los costos fijos de empleo hacen que las personas ocupen un puesto de trabajo durante un periodo considerable. Esto se explica porque la elección de un puesto y la contratación son acciones que no se repiten con mucha frecuencia. Por lo tanto es necesario que se realicen gastos para una mejor elección.

Dentro de los costos de búsqueda encontramos: el costo del tiempo dedicado a la búsqueda (empleo para examinar las distintas ofertas y demandas), los costos de transporte, los costos de información (gastos necesarios para indagar y examinar las diferentes ofertas y demandas), de comunicación (gastos para publicitar las distintas ofertas y demandas), así como los costos de oportunidad.

Tanto los costos de búsqueda como los de acceso al empleo contribuyen a encarecer y por lo tanto a desalentar la movilidad laboral, convirtiendo al mercado de trabajo en un espacio estratificado y desconectado.

Existen diferentes modalidades, métodos o canales a los que recurren los buscadores a la hora de identificar las posibles vacantes disponibles en el mercado. Para disminuir los costos asociados al acceso a un empleo. Estas modalidades difieren en cuanto a los costos y beneficios que tienen asociadas. Los beneficios podrían medirse en términos de cantidad de ofertas de empleo que recibe la persona.

El acceso a estas modalidades no está disponible a todos los buscadores; podría ser ésta una causa importante de desigualdad en el mercado de trabajo. Su mayor o menor utilización estaría relacionado con características sociológicas y psicológicas de los buscadores.

La cantidad de modalidades o métodos utilizados estaría influenciada por los recursos con los que cuenta el buscador y sus necesidades.

Las posibilidades de éxito en ese proceso, el tiempo requerido para la búsqueda y el tipo de empleo obtenido están condicionados por la situación del mercado de trabajo que existía en el momento precedente a la búsqueda.

⁴⁵ Hamermesh, D. h. y Rees A., *Economía del trabajo y de los salarios*, Alianza Editorial, Madrid, 1984.

Con respecto a la clasificación de las modalidades de búsqueda de empleo la Organización Internacional del Trabajo distingue entre las modalidades o gestiones activas y las pasivas. Entre las primeras se incluyen: el registro en oficinas de colocación públicas o privadas, solicitudes directas a empleadores, diligencias en los lugares de trabajo, explotaciones agrícolas, fábricas, mercados u otros lugares de concurrencia, avisos en los diarios o respuestas a las ofertas que aparecen en ellos, solicitud de ayuda a amigos y familiares, búsqueda de terrenos, edificios, maquinaria o equipos para establecer su propia empresa, gestiones para conseguir recursos financieros, solicitudes para obtener licencias, etc. Las pasivas incluirían todas aquellas gestiones que no tienen por objetivo la obtención de una oferta de empleo, como por ejemplo la inscripción en el servicio público del empleo para la participación en algún programa de promoción de empleo.

Las modalidades activas a su vez pueden clasificarse según tengan por objeto la obtención de un empleo asalariado o un trabajo independiente.

En general los estudios realizados sobre modalidades o canales de búsqueda utilizadas por los buscadores de empleo (Granovetter, 1974; Requena Santos; 1991), los clasifican en formales e informales. Entre las modalidades o canales formales se incluyen los servicios oficiales de empleo, las bolsas de trabajo, agencias privadas de colocación. Los canales informales abarcarían todos los preexistentes y a los que puede echar mano el individuo en cualquier momento, tales como las relaciones de amistad, de parentesco, etc. Es decir, usar con fines económicos grupos e instituciones sociales cuya finalidad habitual es de carácter extraeconómico (Requena Santos, 1991).

En general los canales informales parecerían ser los más utilizados a la hora de buscar un empleo, ya que reducen considerablemente los costos de la búsqueda y acceso a un empleo, proporcionan información de mejor calidad y serán más productivos en términos de generar más ofertas de empleo (Meyers y Schultz, 1951; Rees y Schultz, 1970; Granovetter, 1995). Por el contrario los canales formales, especialmente el servicio público de empleo, serían los menos utilizados. Se explica por el hecho de ser escaso el rol que el servicio público de empleo ha tenido en general y no estar articulado con los de asignador de los seguros de desempleo. Por lo tanto existiría una visión por parte tanto de los empleadores como de los desocupados a no considerar a este como un intermediario eficiente en el mercado de trabajo.

El propósito de este capítulo es el de analizar cuáles son las diversas modalidades de búsqueda de empleo utilizadas por los desocupados en el aglomerado de GBA, discriminando sus especificidades según características demográficas, ocupacionales y educacionales; y además, a partir de su agrupación, delinear estrategias de búsqueda y tipo de desocupado que la utiliza.

2. Metodología de análisis⁴⁶

El instrumento de análisis utilizado en este trabajo es el módulo de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) denominado "*Información Adicional para Desocupados*", que se administra regularmente desde octubre de 1997 junto con la EPH, pero solo en el aglomerado Gran Buenos Aires (Capital Federal y 19 partidos

⁴⁶ Una descripción más detallada de la metodología y los distintos pasos desarrollados para el procesamiento de la información se encuentra en el anexo correspondiente al presente capítulo.

del conurbano). El periodo de analisis se inicia con la onda de octubre de 1997 hasta la onda de mayo de 2003.

Variabes utlizadas para describir el perfil de los desocupados desde el punto de vista demográfico: edad (15-24, 25-49, 50 o más), sexo (varón y mujer) y jefatura de hogar (jefe y no jefe). Variabes al considerar las características ocupacionales fueron: duración de la desocupación (hasta 2 meses, 2-6 meses, 6-12 meses y más de un año), forma de la desocupación (típicos y marginales) y tipo de la desocupación (con ocupación anterior y nuevos trabajadores). Y en el caso de las características socio-culturales se consideraron las siguientes variables: nivel de instrucción (superior completo, superior incompleto o media completa, media incompleta o primario completo, primario completo o sin instrucción) y nivel de ingreso familiar (estrato alto, medio y bajo).

3. Perfil de los desocupados buscadores de empleo

La evolución en el periodo analizado de la situación de los desocupados y su caracterización, según la EPH para el Gran Buenos Aires, nos puede brindar un marco contextual para el análisis.

La tasa de desocupacion general para el GBA en el comienzo de la serie fue de 14,3%, alcanzando su valor máximo en mayo de 2002 (22,0%). Esto significó que la población desocupada pasó de 754.169 personas a 1.228.460, es decir que en el periodo el número de desocupados creció un 62%, esto equivale a un aumento de 474.291 personas.

En cuanto a la desocupación según sexos, la tasa de desocupación de las mujeres ha sido casi siempre superior a la de los varones, excepto en las últimas dos ondas de la serie. La tasa de desocupación para las mujeres tiene un valor de 17,2% al comienzo de la serie y alcanza el máximo en mayo de 2002 con un 20,1%. En el caso de los varones esta tasa es de 12,4% en octubre de 1997 y alcanza el 23.2% en el final de la serie. Pero la tendencia que se manifiesta en el periodo es de fuerte crecimiento en las diferencias de género. Esta brecha se va agrandando a medida que las tasas de desempleo para el total del aglomerado se incrementan.

En cuanto a la duración de la desocupación la observación más relevante consiste en que, por lo general, las mujeres tienen una tasa de desocupación más baja que la de los varones cuando la duración del desempleo es de hasta un mes, o de uno a tres meses. Pero la situación cambia notablemente cuando la duración es de tres meses o más.

A partir de la utilización de diferentes variables (demográficas, ocupacionales y educacionales) podemos diseñar un perfil o caracterización de la población desocupada a lo largo del periodo analizado (ver cuadro N°20A - Anexo Capítulo V).

Respecto de la distribución de los desocupados por grupos de edad podemos observar que casi el 50% de los mismos se encuentran en el grupo de 25 a 49 años, les siguen en proporción los jóvenes de 15 a 24 años, con una representación en promedio del 35% y por último la población de más de 50 años con el 20%.

Si tomamos en consideración la variable sexo observamos que en promedio los varones representaron el 54% del total de desocupados durante el periodo, mientras que las mujeres un 46%. Sin embargo a medida que nos acercamos hacia el final de la serie la proporción de varones crece con respecto a la de mujeres, representando los varones el 59.2% y las mujeres el 40.8%.

La distribución de los desocupados según tengan éstos la condición de jefe o no de hogar, alcanza para los primeros en promedio el 65% y el 35% para los segundos.

Con respecto a la duración de la desocupación la proporción de desocupados presenta una distribución inversamente proporcional, es decir a medida que aumenta la duración de la desocupación la cantidad de desocupados que se encuentra en dicha situación disminuye. La proporción de desocupados de corta duración (hasta dos meses) representa en promedio el 44%, siendo el 28% los desocupados que se encuentran en dicha situación entre dos y seis meses.

Los que presentan periodos de desocupación entre seis meses y un año representan en promedio el 18%; y por último los desocupados de larga duración (más de un año) alcanzan el 10%. Cabe destacar como efecto de la crisis, la fuerte disminución de los desocupados de corta duración a partir de mayo de 2001 en detrimento del aumento de aquellos que presentan periodos más largos en dicha situación.

La cantidad de desocupados según se analice su anterior inserción en el mercado de trabajo (tipo de desocupación) nos indica que 9 de cada 10 (90%) desocupados declaró haber trabajado antes, mientras que el 10% restante manifestó haber estado en alguna situación de inactividad.

Si tomamos en consideración la variable forma de la desocupación, la mayoría de los desocupados son los llamados "típicos", es decir aquellos que se ven imperativamente necesitados de obtener un trabajo como condición de supervivencia. Estos representan en promedio en el periodo el 85% sobre el total, mientras que los llamados "marginales" alcanzan el 15%.

La población desocupada según se considere su nivel de instrucción se concentra principalmente en aquellos desocupados que cuentan con primaria completa y media incompleta, representado en promedio el 52%. Siguen en proporción los desocupados que cuentan con media completa y superior completa alcanzando el 30% en promedio. Por último los grupos con menor incidencia dentro del total son los desocupados que se encuentran en los extremos de la escala educativa, es decir los que tienen nivel superior completo (9%) y los que no terminaron el nivel primario o simplemente no tienen instrucción (10%). Merece destacarse la disminución en el final de la serie de la proporción de desocupados que poseen niveles educativos más bajos, en detrimento del aumento de aquellos que están más educados (secundario completo y superior completo).

Por último al analizar el estrato de ingreso, se produce una situación parecida a la que se presenta con la duración de la desocupación, es decir la proporción de desocupados sobre el total disminuye a medida que subimos en la escala de ingresos. Los desocupados pertenecientes al estrato de ingresos más bajos representan en promedio el 42%, mientras que el estrato de ingresos medios agrupa al 35%, y el estrato alto de ingresos representando el 10%.

4. Resultados empíricos para las modalidades de búsqueda

El análisis de las modalidades de búsqueda utilizadas por los desocupados del aglomerado del Gran Buenos Aires, para el período octubre 1997-mayo 2003, se realizó en dos partes. En la primera se analizaron las distribuciones de frecuencias simples obtenidas de cada una de las modalidades. El análisis se concentra en la evolución de las que se utilizan teniendo en cuenta las tasas de actividad, empleo y desocupación para dicho aglomerado en el mismo periodo y distintas variables de corte. En la segunda parte se analizan las modalidades agrupadas según el criterio descrito en la sección metodología y los tabulados construidos a partir de dicho agrupamiento. El análisis efectuado estuvo centrado en el propósito de establecer las características de los buscadores de empleo y de identificar si se recurrió, o no, a un tipo de intermediario institucionalizado o formal.

El número total de los desocupados, entre los extremos de la serie, creció significativamente como se expresó en la sección anterior, pasó de 754.169 personas a 955.014 en mayo de 2003, alcanzando un punto máximo de 1.228.460 en mayo 2002, es decir que entre puntas el número de desocupados creció un 26.6%.

En los cuadros N°16A, 17A y 18A del anexocapitulo V se presentan en números absolutos y en porcentajes el conjunto de las diversas modalidades de búsqueda de trabajo utilizadas por los desocupados en el periodo analizado. Hay que tener en cuenta que la cantidad de modalidades utilizadas es superior al número de desocupados, pues éstos pueden realizar más de una búsqueda utilizando diversas modalidades.

De manera sorprendente, en términos relativos, la estructura de las modalidades de búsqueda en cuanto a su utilización y no utilización se mantiene estructuralmente estable, en este breve periodo según se observa en los cuadros N°11 y 18A (Anexo). Discriminando en porcentajes según las modalidades de búsqueda (que no son excluyentes), el cuadro N°10 indica que para buscar empleo, la gran mayoría (87,3% en octubre de 1997 y 91,2% en mayo de 2003) recurrió a sus familiares, amigos u otros contactos personales. En orden de importancia le siguen en octubre de 1997 la presentación en establecimientos (62,9%) y la respuesta a carteles y avisos en los diarios (51,9%), pero solo el 25,3% concurrió a una agencia de empleo y un 12,3% a una bolsa de trabajo. Buscaron en los avisos de los diarios pero no se presentaron el 15,9% y colocaron ellos mismos avisos o carteles, el 13,3%. La situación no cambió substancialmente en mayo de 2003, pues a la ya mencionada modalidad más utilizada, le siguen en importancia la presentación en establecimientos (69,6%), la respuesta a carteles o avisos en los diarios (58,4%), concurrieron a una agencia de empleo el 25,3% y se dirigieron a una bolsa de trabajo el 10,5%. Sin embargo, aumentó el porcentaje de personas que buscaron en los avisos de los diarios pero no se presentaron alcanzando el 20,9% ,y aquellos que colocaron carteles o avisos se mantuvo en el nivel de inicio de la serie (13,6%).

La comparación entre la distribución porcentual de las modalidades de búsqueda de empleos por parte de los desocupados en el Gran Buenos Aires y las tasas de actividad, empleo y desempleo, puede observarse en el cuadro N°10. Parecería que en su conjunto los buscadores de empleo mantienen sus preferencias en cuanto a las modalidades de búsqueda y no las cambian sustancialmente siguiendo de manera directa la evolución de la tasa de desempleo.

Del cuadro Nº18A del Anexo surge de inmediato como evidencia empírica en cuanto a las modalidades de búsqueda de trabajo utilizadas por los desocupados encuestados, que la mayoría utiliza más de una modalidad en su estrategia de búsqueda. En números absolutos, las búsquedas declaradas por la totalidad de desocupados evolucionaron desde 2.181.707 hasta 3.037.586 entre las ondas de octubre de 1997 y mayo de 2003, alcanzando su punto máximo en esta última onda. Esta relación entre la cantidad de modalidades de búsqueda utilizadas y el número de desocupados, la cual podríamos denominar "intensidad de búsqueda", se mantuvo relativamente estable en dicho lapso, en alrededor de tres modalidades promedio de búsqueda (3) por persona. En un contexto de alto desempleo como el nuestro los desocupados no percibirían como suficiente la utilización de una sola modalidad en el momento de entrar o permanecer en el mercado de trabajo.

Las modalidades de búsqueda más utilizadas en ese periodo son las menos "formales", institucionalmente hablando (cuadro Nº10 y gráfico Nº10). El promedio simple de los porcentajes de utilización para el periodo denota que el 91,6% del total de los desocupados del GBA recurrió a familiares, amigos u otros contactos personales, el 64,8% se presentó en establecimientos, el 55,4% respondió a carteles o avisos en los diarios. Estas tres modalidades son las únicas utilizadas por más del 50% del total de los desocupados, ya que el resto presenta porcentajes de utilización en promedio menores al 25%. De las modalidades que implican algún tipo de intermediación institucional/formal, en promedio el 25,3% de los desocupados recurrió a una agencia de empleo, el 12,8% concurrió a una bolsa de trabajo y solamente el 7,8% en promedio fue a un servicio oficial de empleo.

Para el resto de las modalidades el porcentaje de utilización fue variado: el 17,7% de los desocupados buscó en los avisos de los diarios pero no respondió (es dudosa la actitud activa del desocupado en esta modalidad), el 14,1% colocó carteles o avisos. Las tres modalidades menos utilizadas fueron las gestiones por parte de los desocupados para conseguir local, terreno, licencias, habilitaciones, maquinarias, o elementos para ponerse por su cuenta, sólo un 2,3% en promedio recurrió a ellas; el 6,3% se presentó en plazas o lugares donde sabía que se contrataba personal. Y finalmente el 3,2 % en promedio asistió a programas de capacitación para el trabajo. De aquí se desprende que los desocupados orientan sus búsquedas con el objetivo de obtener un empleo o trabajo asalariado en detrimento del trabajo independiente.

Cuadro N°9: Modalidades de búsqueda (en cantidad de desocupados que las utilizaron)
 Aglomerado Gran Buenos Aires 1997-2003

Modalidad de Búsqueda	Onda											Promedio	
	Oct-97	May-98	Oct-98	May-99	Oct-99	May-00	Oct-00	May-01	Oct-01	May-02	Oct-02		May-03
1- Fue a una agencia de empleo	191,110	188,028	209,698	238,126	215,905	237,013	221,246	252,690	252,102	290,307	239,973	241.642	231.48
2- Concurrió a una bolsa de trabajo	92,417	83,525	88,061	114,786	102,427	132,791	114,781	126,307	131,880	170,063	173.653	100.090	119.23
3- Concurrió a un servicio oficial de empleo	55,906	59,898	67,969	54,935	53,958	63,813	65,063	80,242	77,565	118,160	99.874	77.482	72.90
4- Respondió carteles o avisos en los diarios	391,238	435,197	378,478	518,487	459,578	482,361	440,215	578,470	610,316	664,783	633.916	557.949	512.58
5- Se presentó en establecimientos	474,389	479,828	434,849	611,368	510,937	549,572	534,718	672,564	691,029	810,845	787.093	664.456	601.80
6- Buscó en los avisos de los diarios, pero no se presentó	120,000	140,949	130,150	170,632	125,878	145,834	152,662	141,981	193,740	189,280	263.160	199.255	164.46
7- Colocó usted mismo carteles o avisos	100,372	102,605	92,678	125,011	110,436	121,679	119,582	149,550	144,668	209,070	173.097	130.195	131.57
8- Preguntó a familiares, amigos u otros contactos personales	658,105	700,719	672,460	834,211	782,251	823,679	754,582	912,837	990,230	1,144,050	1.023.017	871.258	847.28
9- Fue a plazas o lugares donde sabía que se contrata gente	52,484	54,323	42,155	43,946	31,292	55,621	47,754	72,211	58,152	101,687	81.154	70.104	59.24
10- Hizo gestiones para conseguir local, terreno, licencias, habilitaciones, maquinarias, etc.	15,459	17,520	11,917	22,777	21,270	16,023	29,246	16,749	22,515	30,526	32.102	14.963	20.92
11- Asistió a programas para capacitación para el trabajo	17,164	26,533	21,710	27,688	18,014	26,995	46,523	26,954	24,502	36,231	46.729	38.405	29.78
12- Otros	13,063	16,571	22,708	29,999	25,415	36,635	28,130	35,186	55,395	67,745	91.228	71.787	41.15

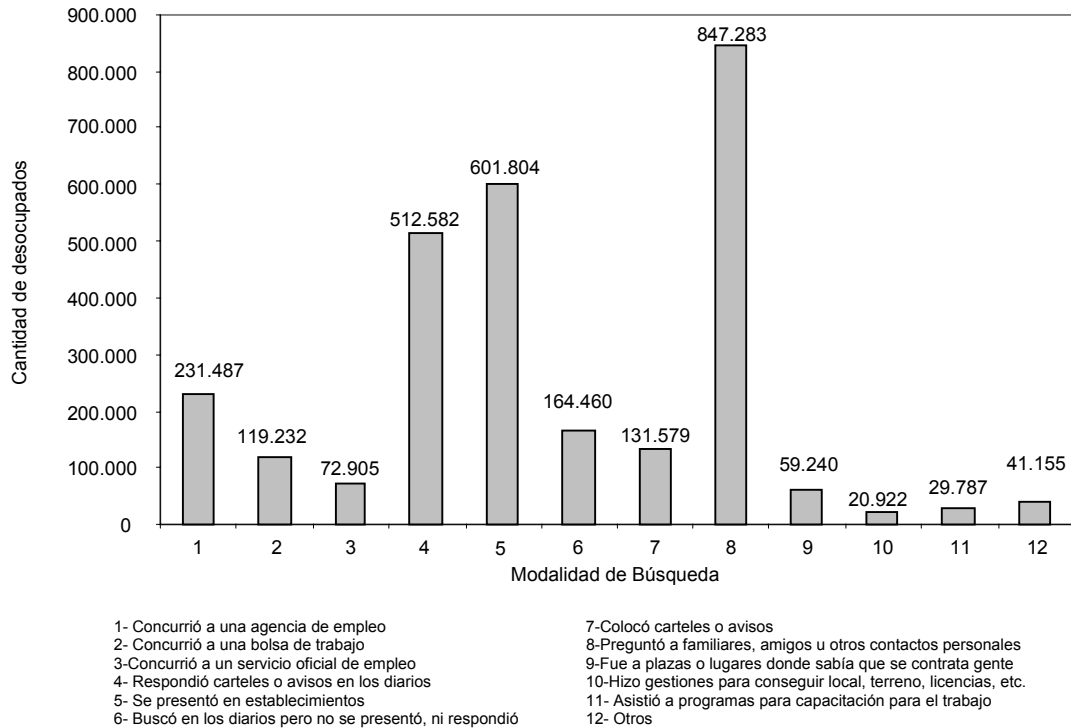
Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE en base a datos del módulo "Información adicional para desocupados" de la EPH del INDEC

Cuadro N°10: Modalidades de búsqueda (en porcentajes de utilización)
Aglomerado Gran Buenos Aires 1997-2003

Modalidad de búsqueda (en % de utilización)	Onda												Promedio	Max	Min
	Oct-97	May-98	Oct-98	May-99	Oct-99	May-00	Oct-00	May-01	Oct-01	May-02	Oct-02	May-03			
1- Concurrió a una agencia de empleo	25.3	23.9	28.3	26.5	25.9	26.2	26.6	26.1	23.6	23.6	21.8	25.3	25,3	28,3	21,8
2- Concurrió a una bolsa de trabajo	12.3	10.6	11.9	12.8	12.3	14.7	13.8	13.0	12.3	13.9	15.8	10.5	12,8	15,8	10,5
3- Concurrió a un servicio oficial de empleo	7.4	7.6	9.2	6.1	6.5	7.1	7.8	8.3	7.3	9.6	9.1	8.1	7,8	9,6	6,1
4- Respondió carteles o avisos en los diarios	51.9	55.3	51.1	57.7	55.2	53.4	52.8	59.7	57.0	54.1	57.7	58.4	55,4	59,7	51,1
5- Se presentó en establecimientos	62.9	60.9	58.7	68.0	61.4	60.8	64.1	69.4	64.5	66.0	71.6	69.6	64,8	71,6	58,7
6- Buscó en los avisos de los diarios, pero no se presentó ni respondió	15.9	17.9	17.6	19.0	15.1	16.1	18.4	14.6	18.1	15.4	23.9	20.9	17,7	23,9	14,6
7- Colocó usted mismo carteles o avisos	13.3	13.0	12.5	13.9	13.3	13.5	14.3	15.4	13.5	17.0	15.7	13.6	14,1	17,0	12,5
8- Preguntó a familiares, amigos u otros contactos personales	87.3	89.0	90.8	92.8	94.0	91.1	90.4	94.2	92.5	93.1	93.0	91.2	91,6	94,2	87,3
9- Fue a plazas o lugares donde sabía que se contrata gente	7.0	6.9	5.7	4.9	3.8	6.2	5.7	7.5	5.4	8.3	7.4	7.3	6,3	8,3	3,8
10- Hizo gestiones para conseguir local, terreno, licencias, habilitaciones,	2.1	2.2	1.6	2.6	2.6	1.8	3.5	1.7	2.1	2.5	2.9	1.6	2,3	3,5	1,6
11- Asistió a programas para capacitación para el trabajo	2.3	3.4	2.9	3.1	2.2	3.0	5.6	2.8	2.3	2.9	4.3	4.0	3,2	5,6	2,2
12- Otros	1.7	2.1	3.1	3.4	3.1	4.1	3.4	3.6	5.2	5.5	8.3	7.5	4,3	8,3	1,7
Tasa de Actividad	45.1	45.6	45.4	46.6	46.0	45.3	45.1	45.2	44.4	44.0	45,7	45,5	45,3	46,6	44,0
Tasa de Empleo	38.7	39.2	39.4	39.3	38.4	38.1	38.5	37.4	35.9	34.3	37,1	38,1	37,9	39,4	34,3
Tasa de Desocupación	14.3	14.0	13.3	15.6	14.4	16.0	14.7	17.2	19.0	22.0	18,8	16,4	16,3	22,0	13,3

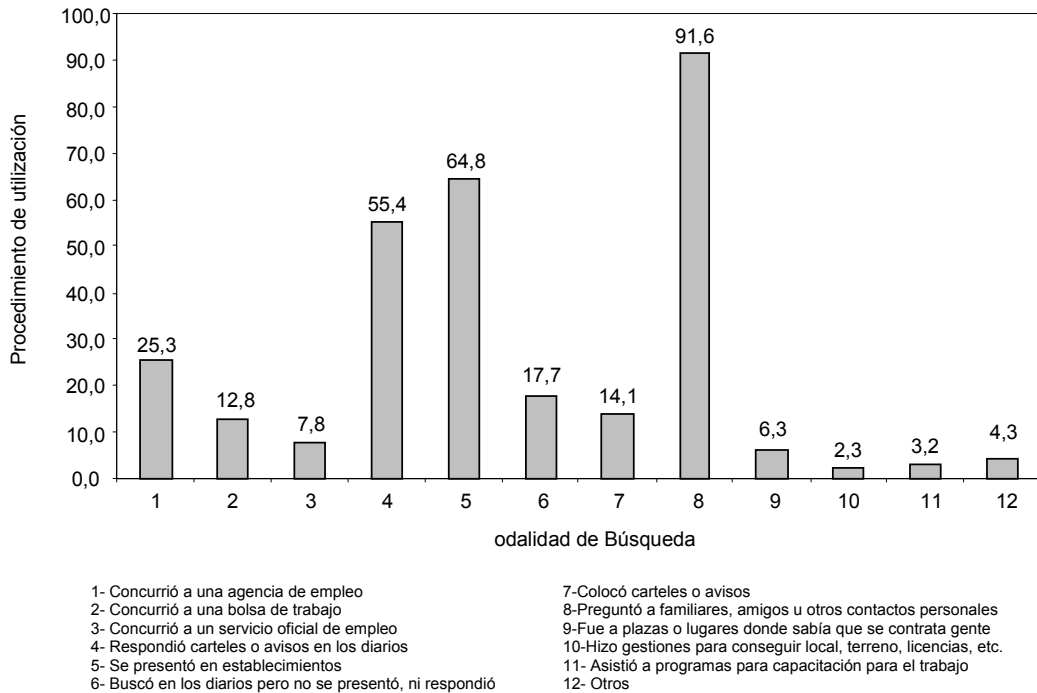
Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE en base a datos del módulo "Información adicional para desocupados" de la EPH del INDEC

Gráfico N°10: Modalidades de búsqueda (en cantidad promedio de desocupados que las utilizaron)
Aglomerado Gran Buenos Aires - 1997-2003



Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE en base a datos del módulo "Información adicional para desocupados" de la EPH del INDEC

Gráfico N°11: Modalidades de búsqueda (porcentaje promedio de utilización)
Aglomerado Gran Buenos Aires - 1997-2003



Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE en base a datos del módulo "Información adicional para desocupados" de la EPH del INDEC

Extendemos ahora el análisis y considerando diferentes variables de corte, trataremos de observar si el uso de las distintas modalidades presenta algún tipo de variación cuando se trata de desocupados buscadores de empleo con características diferentes.

Es importante destacar que cualquiera sea la variable de corte que se considere, las modalidades mantienen el porcentaje de uso en valores similares al conjunto, aunque destacándose algunas particularidades en ciertos casos. La modalidad más común es el uso de los contactos por medio de familiares, amigos u otros conocidos, le siguen en orden de importancia la presentación en establecimientos, responder a carteles o avisos en los diarios, concurrir a una agencia de empleo y buscar en los avisos pero no presentarse.

5. Resultados empíricos de las estrategias de búsqueda para los distintos subgrupos de desocupados

El análisis de las modalidades agrupadas según el criterio descrito en la metodología arroja los siguientes resultados. Tomando como referencia los cuadros Nº11, 19A y 20A (Anexo) y los gráficos Nº12 y 13, cabe destacar que el número absoluto y el porcentaje de quienes buscaron empleo utilizando *sólo* modalidades de intermediación formal o institucionalizada, fue siempre absolutamente menor al de quienes buscaron empleo sin recurrir a *ninguna* forma de intermediación formalizada, representando aquella sobre el total entre el 1.4% y el 0.1%.

Por el contrario, entre el 62% y el 67% de los desocupados buscadores de empleo lo hicieron sin recurrir a ninguna forma de intermediación institucionalizada o formal. Por otra parte, entre el 30 y el 35% de quienes buscaron empleos lo hicieron recurriendo a ambos tipos de modalidades pero su proporción sobre el total creció tendencialmente.⁴⁷

En términos generales a lo largo del periodo disminuye el número de quienes buscan empleo solo recurriendo a intermediarios formales y aumentan los buscadores de empleos que utilizan las otras dos modalidades, con mayor fuerza en el número y la proporción de quienes buscan utilizando al mismo tiempo los dos tipos de modalidades.

⁴⁷ Solamente con intermediación: incluye a los desocupados que, en sus estrategias, utilizan alguna de las siguientes modalidades de búsqueda: "Concurrió a una agencia de empleo", "Concurrió a una bolsa de trabajo", o "Concurrió a un servicio oficial de empleo".

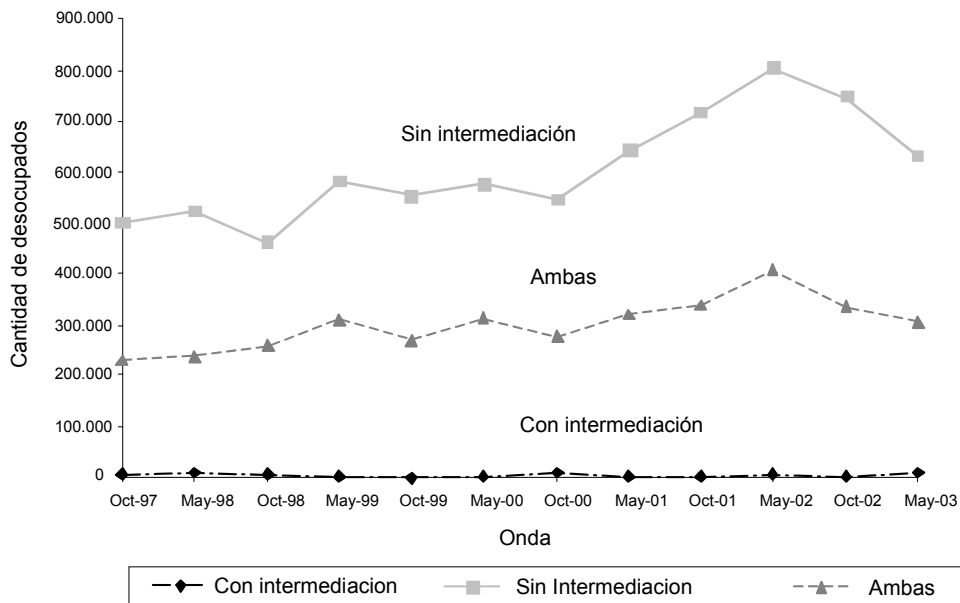
Solamente sin intermediación: incluye a los desocupados que en sus estrategias de búsqueda utilizaron alguna de las siguientes modalidades: "Respondió a carteles o avisos en los diarios", "Se presentó en establecimientos", "Colocó usted mismo carteles o avisos en los diarios", "Preguntó a amigos u otros contactos personales", "Fue a plazas o lugares donde sabía que se contrata gente", "Hizo gestiones para conseguir local, terrenos, licencias, habilitaciones, maquinarias o elementos para ponerse por su cuenta".

Ambas: incluye a los desocupados que utilizaron ambos grupos de modalidades en sus estrategias de búsqueda. Cabe destacar que los porcentajes de la categoría "solamente con intermediación" presenta coeficientes de variación superiores al 10% para todas las categorías de desocupados y en todas las ondas.

Cuadro N°11: Estrategias de búsqueda (totales por tipo de estrategia)
Aglomerado Gran Buenos Aires 1997-2003

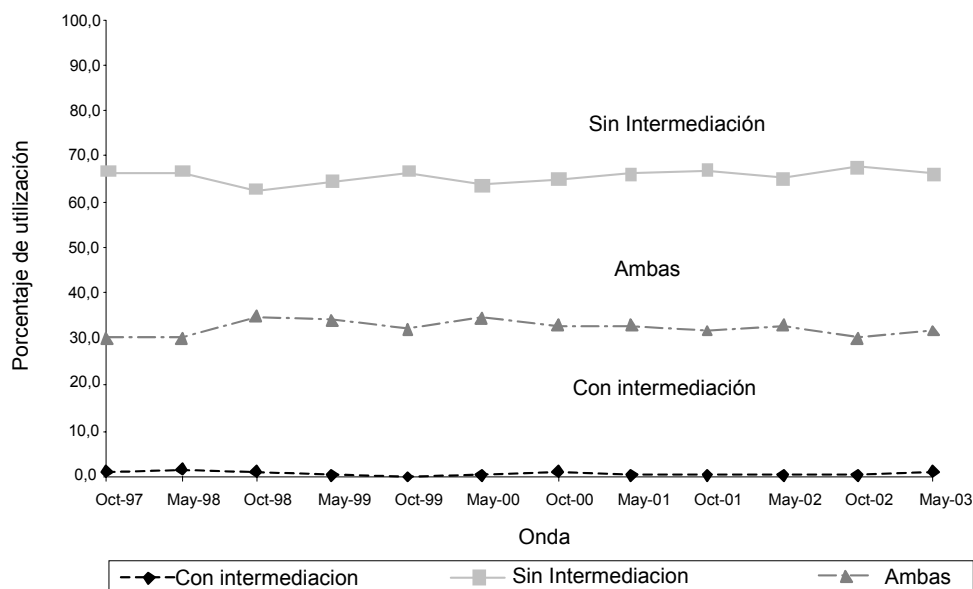
Estrategia de Búsqueda	Onda											
	Oct-97	May-98	Oct-98	May-99	Oct-99	May-00	Oct-00	May-01	Oct-01	May-02	Oct-02	May-03
Con intermediación ¹	7.926	11.257	7.130	2.987	1.206	3.087	9.397	4.289	3.106	5.479	2.343	11.328
Sin Intermediación ²	501.349	523.776	462.378	579.691	553.099	575.431	542.037	640.410	716.069	801.248	745.623	629.930
Ambas	229.776	238.859	259.152	308.706	269.470	312.994	276.221	321.857	339.648	406.907	335.145	305.558
Ns/Nr	15.118	13.434	11.987	7.453	8.899	12587	7294	3039	12086	14826	16.322	8.198
Total de desocupados	754.169	787.326	740.647	898.837	832.674	904.099	834.949	969.595	1.070.909	1.228.460	1.099.433	955.014
	En porcentajes											
Con intermediación	1,1	1,4	1,0	0,3	0,1	0,3	1,1	0,4	0,3	0,5	0,2	1,2
Sin Intermediación	66,5	66,5	62,4	64,5	66,4	63,7	64,9	66,0	66,9	65,2	67,8	66,0
Ambas	30,5	30,3	35,0	34,3	32,4	34,6	33,1	33,2	31,7	33,1	30,5	32,0
Ns/Nr	2,0	1,7	1,6	0,8	1,1	1,4	0,9	0,4	1,1	1,2	1,5	0,8
Total de desocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Gráfico N°12: Estrategias de búsqueda (en cantidad de desocupados)
Aglomerado Gran Buenos Aires 1997-2003



Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE en base a datos del módulo "Información adicional para desocupados" de la EPH del INDEC.

Gráfico N°13: Estrategias de búsqueda - (en porcentaje de utilización)
Aglomerado Gran Buenos Aires 1997-2003



Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE en base a datos del módulo "Información adicional para desocupados" de la EPH del INDEC.

▪ *La búsqueda de empleo con o sin intermediación, según grupos de edad (cuadros N°19A y 20A del Anexo)*

A lo largo del periodo, el número total de los desocupados que buscaron empleo utilizando solamente una modalidad de intermediación institucionalizada disminuyó, fue escaso y muy inferior a la cantidad de desocupados que buscaron empleo sin recurrir a ninguna forma de intermediación también fueron menos numerosos respecto de quienes utilizaron ambas modalidades.

En términos porcentuales la distribución según las tres modalidades del total de desocupados señala que más del 66% buscó empleo solo sin intermediarios, entre el 0,13 y el 1,30% buscó solo con intermediarios y entre el 30 y el 35% recurrió a ambas modalidades.

▪ *La búsqueda de empleo con o sin intermediación, según sexo (Cuadros N°19A y 20A del Anexo)*

La cantidad de varones desocupados y buscadores de empleo fue en todas las ondas superior al de mujeres que buscaban empleo.

La diferencia entre ambos sexos, son relativamente menores cuando los desocupados utilizan modalidades sin intermediación insitucionalizada o ambos tipos de modalidades en sus estrategias de búsqueda.

El volumen de desocupados que no recurrían a alguna forma de intermediación institucionalizada representó aproximadamente los dos tercios del

total. Dentro de este subgrupo los varones representan aproximadamente el 35-40% del total y las mujeres algo más del 30%.

▪ *La búsqueda de empleo con o sin intermediación, según la duración de la desocupación (cuadros N°19A y 20A del Anexo)*

Los desocupados que utilizaron en mayor medida intermediarios formales en sus estrategias de búsqueda fueron aquellos que se encontraban en esa situación desde hacía menos de dos meses.

La cantidad de desocupados que buscaban empleo sin intermediación y para el caso en que utilizan ambas modalidades, se distribuyó de manera inversamente proporcional a la duración de la desocupación.

La distribución de quienes utilizaron ambas modalidades sigue la misma tendencia que el conjunto, pero la distancia entre las cuatro categorías de duración es mucho menor que en el caso anterior.

En conclusión, el número y el porcentaje de desocupados buscadores de empleo disminuye a medida que crece el tiempo que permanecen en esa situación, cualquiera sea la modalidad de búsqueda.

▪ *La búsqueda de empleo con o sin intermediación, según la forma que adopta la desocupación (cuadros N°19A y 20A del Anexo)*

Los desocupados que hemos denominado "típicos" son absoluta mayoría respecto de los "marginales", quienes por otra parte se mostraron estables o crecieron más lentamente que los primeros.

La cantidad de los desocupados marginales fue muy reducida entre quienes buscaban empleos solamente con intermediación y su número e importancia relativas aumentaron entre quienes buscaban sin intermediación y los que utilizan ambas modalidades, pero se observa que su importancia numérica fue disminuyendo a medida que pasaba el tiempo.

▪ *La búsqueda de empleo con o sin intermediación, según su condición de jefe de hogar (cuadros N°19A y 20A del Anexo)*

Entre quienes buscaban empleo recurriendo solamente a modalidades de intermediación, la cantidad de jefes disminuyó mucho mientras que la de los no jefes disminuyó más lentamente a lo largo del periodo.

Por otra parte, se constata que los Jefes son quienes en número y proporción más buscan empleo sin usar modalidades institucionalizadas y formalizadas de intermediación, mientras que los no Jefes son quienes recurren a modalidades de intermediación en mayor número y proporción.

▪ *La búsqueda de empleo con o sin intermediación, según niveles de instrucción (cuadros N°19A y 20A del Anexo)*

Llama la atención la escasa o nula cantidad de desocupados con instrucción superior completa que buscan empleo solamente con intermediación.

En esta modalidad, la mayor cantidad corresponde a quienes tienen instrucción primaria completa o enseñanza media incompleta, en segundo lugar se encuentran quienes han cursado la enseñanza media completa y superior

incompleta, quedando en último lugar los que no tenían instrucción o habían cursado primaria incompleta.

Entre los desocupados cuya estrategia de búsqueda es solo sin intermediación predomina notoriamente la cantidad y el porcentaje de quienes tienen instrucción primaria completa o secundaria incompleta, seguidos por los que tienen instrucción media completa o superior incompleta, y más atrás por los desocupados que no tienen instrucción o tienen primaria incompleta.

Entre los desocupados que buscan empleo utilizando ambas estrategias se observa que el número y la importancia relativa de los que tienen instrucción superior completa tiende a crecer, mientras que desde mediados del periodo decrece el porcentaje de quienes tienen los menores niveles de instrucción, llegando el primer grupo de desocupados a ser inclusive más numeroso que los segundos al final del período.

Una de las explicaciones posibles de esta distribución de los efectivos podría residir en la estructura de la PEA en cuanto a su nivel de instrucción, dado el escaso porcentaje de personas que en el país no han seguido ninguna instrucción, lo cual no quiere decir que todo el resto tenga calificaciones y competencias profesionales que fundamenten su empleabilidad.

▪ *La búsqueda de empleo con o sin intermediación, según estrato de ingreso familiar (cuadros Nº19A y 20A del Anexo)*

Analizando el conjunto de desocupados buscadores de empleo el 40%-46% se agrupa en el estrato de ingresos bajos, el estrato de ingresos medio contiene al 31%-35%, y el 8%-10% pertenece al estrato alto. Existe una relación inversa entre el estrato de ingresos y la cantidad de desocupados que pertenecen a cada uno. Es decir que tanto el número como el porcentaje de desocupados disminuye a medida que se asciende en la escala de ingresos, cualquiera sea la estrategia de búsqueda utilizada.

El comportamiento de los desocupados en cuanto a las estrategias que adoptan difieren bastante entre los que pertenecen al estrato alto y los que se agrupan en los estratos medio y bajo.

La utilización de las modalidades sin intermediación institucionalizada o formal es la elegida en primer lugar por los tres subgrupos, siguiendo en orden de importancia la utilización de ambos tipos de modalidades. Por último se ubica la utilización de modalidades con intermediación formal, la cual es casi nula en el estrato alto.

Esto podría deberse a que los desocupados pertenecientes al estrato alto tienen contactos o pertenecen a redes sociales donde circula información de mayor calidad (en cuanto a vacantes, salarios, etc.) que la que puede brindar un servicio público de empleo. La utilización de intermediarios formales, especialmente el servicio oficial de empleo, por parte de los desocupados de los estratos medios y bajos podría relacionarse con la posibilidad de acceder al seguro de desempleo y la inscripción a planes o programas de empleo.

6. Conclusiones del capítulo

En los hechos, el mercado de trabajo no está normalmente en equilibrio. Como los puestos y las calificaciones varían tanto en cantidad como en calidad,

esta diversidad hace que el mercado de trabajo se encuentre segmentado y por lo tanto hace que no sea homogéneo. Esta heterogeneidad podría contribuir a aumentar el "mismatching" entre la oferta y la demanda de empleo.

Del análisis de los resultados empíricos se desprende que la inmensa mayoría de los buscadores de empleo recurre a algún tipo de intermediación, ya sea formal -es decir institucionalizada- o informal. En este segundo caso existen formas no institucionalizadas de intermediación, en las cuales predominan la información y el apoyo suministrado por la familia, las relaciones de amistad, el grupo social al cual pertenece, sus relaciones de vecindad (o políticas), o sea valorizando alguno de los componentes de su "capital social" y "capital relacional".

Existe un predominio de la utilización de las modalidades informales por sobre las otras y esto se presenta independientemente del subgrupo de población desocupada que se analice.

Y esta información genera un gran interrogante para los investigadores, si se desea identificar las causas profundas de tal comportamiento. Por ello cabría preguntarse:

- ¿a qué se debe que por lo general se utilicen poco las formas institucionales de intermediación y se recurra en mayor medida a esas modalidades poco o nada formalizadas?
- ¿existiría una propensión natural de los desocupados a buscar alguna forma no institucionalizada o formalizada de intermediación para afrontar los riesgos de la búsqueda y acortar el tiempo de permanencia en situación de desocupación y a recurrir en primer lugar a quienes ellos sienten como más próximos en términos de vecindario, familiar, o amistad?
- ¿falta información sobre la existencia y el funcionamiento de las diversas modalidades de intermediación más formales? o si ella existe ¿no se tiene acceso a la misma, hay barreras a la entrada?
- ¿predomina un comportamiento poco racional de empleadores y de buscadores de empleo, que no logran instituir un verdadero mercado de trabajo que pudiera incrementar sus respectivas utilidades?

Un aspecto importante que deberá tenerse en cuenta para la búsqueda de las respuestas a estas y otras preguntas relacionadas con la temática de la intermediación laboral es que para poder verificar el impacto real de las distintas modalidades de búsqueda en la administración de la EPH, debería extenderse el actual módulo de información adicional para desocupados a los ocupados, ya que es probable que el papel de ciertas estrategias de búsqueda sean subestimadas si no se analiza cómo encontraron empleo quienes se encuentran actualmente ocupados. Además sería importante extender la aplicación de este módulo a todos los aglomerados del país y poder de esta manera investigar si existen otras modalidades de intermediación diferentes a la identificadas, ligadas a características regionales.

VI. CONCLUSIONES

El estudio desarrollado revela que la existencia y difusión creciente de la actividad de distintas instituciones intermediarias en el mercado de trabajo, confirma que la búsqueda de empleo no es una actividad puramente individual. Los buscadores de trabajo recurren a agentes intermediarios, sean éstos institucionalizados o formales, o no formales.

Por su parte, los empleadores, sean empresas u otros demandantes de mano de obra, también recurren, en diverso grado, a los servicios de instituciones intermediarias, para cubrir sus necesidades de personal.

Dentro de los agentes institucionalizados se encuentran dos grandes grupos: las empresas de trabajo temporario (ETT) y consultoras en selección de personal, que funcionan con una lógica mercantil, mientras que otras instituciones, como las religiosas o las bolsas de trabajo de sindicatos u ONG`s sin fines de lucro, responden a una lógica de funcionamiento diferente.

A partir del relevamiento empírico se puede afirmar la orientación difiere en los dos grandes grupos de instituciones intermediarias que hemos discriminado, en cuanto al rol que cumplen, y en cuanto al segmento del mercado laboral del cual se ocupan:

Las instituciones que funcionan con una lógica mercantil, es decir, que tienen fines de lucro, se orientan fundamentalmente a satisfacer necesidades de personal de las empresas en cuanto a "profesionales altamente capacitados y especializados", y "profesionales capacitados y especializados de nivel medio". También en algunos casos, las consultoras de selección de personal trabajan con "profesionales sin ninguna especialización", como en los programas de jóvenes profesionales. Si bien a estas instituciones recurren personas desocupadas en un porcentaje no desdeñable, en su mayor parte se trata de ocupados que intentan mejorar sus ingresos o adquirir otras experiencias laborales.

Las empresas de trabajo temporario (ETT), si bien emplean un número reducido de personas, cumplen un rol cada vez más importante debido al proceso de tercerización y externalización producido en las empresas industriales y de servicios, y se orientan a cubrir en gran medida puestos de menor calificación, y de "nivel operativo", y en menor medida profesionales de alta y media capacitación y técnicos, necesarios para las situaciones variables de la demanda. Todos con la condición de ser contratados por un tiempo determinado.

Este tipo de instituciones de intermediación - mercantiles - se caracteriza por la tendencia a una creciente "profesionalización" y una concentración y persistencia de las más "eficientes" y confiables para el sector empresarial. El atributo de "confiable" es de suma importancia para los clientes o usuarios de estos servicios, ya que la expectativa sobre la intervención respecto de las consultoras es que se minimice el error en la selección y en lo que hace a las ETT, que se opere con rapidez en la cobertura de las vacantes y la posibilidad de desentenderse de los costos vinculados al despido.

Por el contrario, dentro de las instituciones que funcionan sin lógica comercial, o sin fines de lucro, entre las que se cuentan además de las religiosas y universidades, las ONG, sindicatos, etc., encontramos una heterogeneidad muy

grande, tanto en su estructura como en sus modalidades de funcionamiento, y en algunos casos, grandes dificultades para cumplir con las funciones de articulación entre buscadores de empleo y demandantes.

Es fundamental observar que dentro de esta última agrupación, las diversas categorías de instituciones también se orientan a segmentos diferentes del mercado de trabajo, tanto de la oferta como de la demanda.

En los ejemplos que hemos utilizado como ilustración, las instituciones religiosas se ocupan de recursos humanos con escasa o baja calificación, y cubren necesidades de pequeñas empresas o de unidades familiares.

Las universidades se ocupan básicamente de la ubicación de estudiantes como pasantes, y en menor medida de graduados jóvenes. También se encuentra gran diversidad entre las universidades de gestión estatal y las privadas; y entre las que tienen carreras con perfil técnico o empresarial, y las restantes. Las pasantías muchas veces cumplen la función del primer empleo, y el trabajo a tiempo determinado puede ser un primer paso para conseguir una inserción estable en la empresa.

Respecto de las estrategias de búsqueda de empleo por parte de los desocupados (haciendo un análisis desde el lado de la oferta) podemos decir que la inmensa mayoría de los buscadores de trabajo recurre a algún tipo de intermediación, ya sea formal (es decir, institucionalizada) o más a menudo informal. En este segundo caso existen formas no institucionalizadas y menos individuales de intermediación, en las cuales predominan la información y el apoyo suministrado por la familia, las relaciones de amistad, el grupo social al cual pertenece, sus relaciones de vecindad, o sea valorizando alguno de los componentes de su "capital social" y "capital relacional". Hay que señalar que esto ocurre tanto con los buscadores de empleo de baja calificación como en los de alta calificación. Con estos últimos, en la práctica de los servicios de "outplacement" o reinserción laboral asistida, se utiliza la modalidad denominada "networking", (búsqueda a través de las propias redes de relaciones personales del individuo).

Sin embargo, es interesante destacar que, cualquiera sea la variable de corte que se utilice para caracterizarlos, en los buscadores de empleo las formas o modalidades no institucionalizadas y no formales de búsqueda de trabajo predominan de manera absoluta y relativa sobre las formalmente institucionalizadas. Y esta evidencia genera un gran interrogante para los investigadores, si se desea identificar las causas profundas de tal comportamiento. Para avanzar en esta temática sería necesario a futuro un abordaje más cualitativo, con el fin de obtener una mayor comprensión de las razones y valoraciones que conducen a los buscadores de empleo (desocupados o no) a utilizar o no las diversas opciones o modalidades de búsqueda.

Un aspecto importante para caracterizar el mercado de trabajo en la Argentina, es la escasa presencia del estado en esta actividad de intermediación, lo que contrasta con el rol importante que tiene en otros países como Francia e Inglaterra. El espacio que los servicios públicos de empleo no ocupan, es ocupado naturalmente por otras instituciones del ámbito privado, que no logran, particularmente en el caso de las no comerciales, articular de una manera eficiente la creciente oferta de buscadores de empleo, con la escasa y exigente demanda de las empresas industriales o de servicios.

Los intermediarios privados, como las consultoras en selección de personal, las empresas de trabajo temporario, y en algunos casos los servicios universitarios de empleo, intentan lograr una articulación más eficiente gracias a su mayor

profesionalización, seleccionando a la persona “adecuada” a los requerimientos empresarios, manejándose con un margen de negociación del perfil requerido que en algunos casos es limitado.

El interrogante inicial del estudio acerca de su rol como facilitadores de la inclusión o exclusión del mercado de trabajo debe contemplar el hecho de que su actividad no puede analizarse en forma autónoma de las empresas que demandan sus servicios. El aumento de las exigencias en los perfiles de las búsquedas para cubrir los puestos, se originan en las mismas empresas clientes o usuarias. Esto se crea, obviamente, a partir de la existencia de altas tasas de desempleo que generan un “exceso de competitividad entre los buscadores de empleo”.

Los especialistas consultados coincidieron en afirmar que la sobrecalificación desmedida es negativa, porque conduce a una mayor rotación y frustración de los individuos seleccionados. Esa situación no es conveniente ni para la empresa cliente o usuaria ni para el agente de intermediación, que debe responder “garantizando” la búsqueda; es por eso que la “confianza” incluye ese espacio de negociación del perfil que puede asegurar una selección más eficiente.

En el caso de las instituciones sin fines de lucro, precisamente por su menor profesionalización, pueden tener mayor libertad para apartarse de un perfil requerido muy exigente, e intentar “incluir” individuos menos calificados o con menores posibilidades. Pero consideramos que ese rol protector hacia los grupos más desprotegidos, debería seguir siendo prerrogativa del estado, con una organización eficiente de un servicio público de empleo. Uno de los entrevistados señaló: *“es innegable que el rol de moderador o articulador, allí donde el mercado excluye, es rol prioritario del estado, sólo que debería hacerlo profesionalmente, bajo los mismos criterios que los privados”*.

Una recomendación que surge con fuerza de esta investigación y del análisis de los datos de la EPH, es la de crear un servicio público de empleo en el nivel nacional con funciones descentralizadas en los niveles de las provincias y de los grandes aglomerados urbanos. La experiencia internacional y los convenios y recomendaciones internacionales de la OIT brindan numerosos ejemplos que pueden ser fuentes de inspiración para nuestras autoridades.

BIBLIOGRAFÍA

- ACEMOGLU D. and SHIMER R. , "Efficient Unemployment Insurance", 1999.
- ADDISON J. and STANLEY Siebert W., "The Market for Labor. An Analytical Treatment", Goodyear, California, 1979.
- AKERLOF, G. A. y YELLEN, J. L., "The fair Wage/Effort Hypothesis and Unemployment", Mimeo, University of California, Berkeley, 1986.
- AKERLOF, G. A. y YELLEN, J.L., "Efficiency Wage Model of the Labor Market: Introduction", Mimeo, Cambridge, University Press, 1984.
- ANDERSON, N. Y HERRIOT, P., International Handbook of Selection and Assesment, John Wiley & Sons Inc., England, 1999.
- AOKI, M., The Co-operative Game Theory of The firms, Oxford, University Press, 1984.
- AUBERT, N. Y de GAULEJAC, V., El coste de la excelencia, Paidós, España, 1993.
- AZARIADIS, C. y STIGLITZ, J., "Implicit Contracts and fixed-price equilibria," in New Keynesian Economics, G. Mankiw y D. Romer (ed.), MIT Press, 1991 (1983).
- AZARIADIS, C. y STIGLITZ, J., "Implicit Contracts and underemployment equilibria," The Journal of Political Economy, Vol. 83, 1975.
- BAGNASCO, A., La Construzione Sociale del Mercato, Il Mulino, Turín, 1988.
- BECKER, G., "A Theory of the Allocation of Time", Economic Journal, Vol. 75, septiembre 1985.
- BECKER, G., El capital Humano, Alianza Universidad Textos, Madrid, 1983 (1964).
- BECKER, G., Human Capital, Columbia University Press, 1964.
- BECKER, G., Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Princeton University, 1964.
- BESSY Chr., EYMARD-DUVERNAY F., Les intermediaries du marche du travail, Cahiers de CEE n°36, PUF, 1997.
- BESSY, Ch., EYMARD- DUVERNAY, F., MARCHAL, E. et LARQUIER, G. de, "Les institutions du recrutement", La Lettre du CEE, N°60, décembre 1999.
- BESSY, Chr., Seminario sobre "Instituciones y mercado de trabajo", realizado en Buenos Aires, organizado por el PIETTE del CONICET, 1999.
- BOWLES, S., GINTIS, H., The determinants of earnings: skills, preferences and schooling, University of Massachusetts, Amherst, 1998.
- BOYER, Robert, La Flexibilité du Travail en Europe, Ed. La Découverte, París, 1986.
- CAIRE, G. et KARTCHEVSKY, A., Les agences privées de placement et le marché du travail, L'Harmattan, París, 2000.
- CALMFORS, L. y DRIFFILS, J. (1988), "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", Economic Policy, Vol. 6, 1988.
- CANITROT, A. y Otros, Libro Blanco del Empleo en la Argentina, MTSS, Buenos Aires, 1995.
- DEPINOIS, Marc, "Le travail temporaire et la gestion de l'emploi", Personnel, N°331, Mars-Avril 1992, pp.20-22.
- DOERINGER, P. y PIORE, M., Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Heath Lexington Books, 1971.
- DUNLOP, J.; Industrial Relations Systems, Southern Illinois University Press, Feffer and Simons, 1958.
- ETALA, C. A. Y FELDMAN, S., "El trabajo a través de agencias de servicios eventuales", en Galin y Novick compiladores, La precarización del empleo en Argentina, CEAL/CIAT/CLACSO, Buenos Aires, 1990.
- EYMARD- DUVERNAY, F. (Compilador), Economía de las convenciones, Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 1994.
- EYMARD- DUVERNAY, F., Façons de recruter, Éditions Métailié, París, 1996.

- EYMARD-DUVERNAY, F. (compilador), *Economía de las convenciones*, Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 1994.
- FAETT, Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario, Prensa Nro. 12, Mayo de 2001.
- FAETT, Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario, Prensa Nro. 13, Agosto 2001.
- FREEMAN, R. B. y MEDOFF, J.L., *What do Unions do?*, New York: Basic Books, 1984.
- FREEMAN, R. B., "Los efectos económicos de los sindicatos", en *Mercados de Trabajo en Acción. Ensayos sobre economía empírica*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1994.
- GALLART, M.A. (Comp.), *Educación y Trabajo, desafíos y perspectivas de investigación y políticas para la década de los noventa*, Vol. I y II, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, CINTERFOR, Montevideo, 1992.
- GELOT, D. et NIVOLLE, P., *Les Intermédiaires des Politiques Publiques de L'Emploi, "Cahier Travail et Emploi"*, La Documentation Francaise, París, 2000.
- GINER, V. Y NEFFA, J. C.: "Las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas por los desocupados. Un enfoque preliminar a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH del Indec)", Ponencia presentada en el 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2001.
- GINER, V., Informe final - Beca Interna Doctoral- Conicet, Abril 2005.
- GÓMEZ, M., *El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes. Resultados de una encuesta de inserción laboral y situación ocupacional de algunas especialidades profesionales*, Editorial de la Universidad de Tres de Febrero, Buenos Aires, 2000.
- GRANOVETTER, M (1994), *Les institutions économiques comme constructions sociales: un cadre d'analyse*, in A. Orléan (dir.) *Analyse économique des Conventions*, Paris, PUF, Capitulo 3.
- GRANOVETTER, Mark S., *Getting a job*, Harvard University Press, 1974.
- HAMERMESH, D. H. y REES, A., *Economía del trabajo y de los salarios*, Alianza Editorial, Madrid, 1984.
- Informe IV (1) OIT, Conferencia Internacional del Trabajo 85º reunión, 1997.
- Informe V (1) OIT, Conferencia Internacional del Trabajo - Trigésima Reunión - Ginebra 1947
- JOUBE, D. et MASSONI, D., *Le recrutement, "Collection Que sais-je?"*, PUF, París, 1996.
- JOZAMI, A. Y SANCHEZ MARTÍNEZ, E., (Comp.), *Estudiantes y profesionales en la Argentina. Una mirada desde la Encuesta Permanente de Hogares*, Editorial de la Universidad de Tres de Febrero, Buenos Aires, 2001.
- LEIBENSTEIN, H., "The Prisoner's Dilemma in the Invisible Hand: An Analysis of Interfirm Productivity", *American Economic Review*, Vol. 72, 1982.
- LEIBENSTEIN, H., "Bandwagon, Snob and Veblen effects in the theory of the consumer's demand", *Quarterly Journal of Economics*, 64 (1), February, 1950, pp. 183 - 207.
- LICHTENBERGER, Y., "Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación", Documento Nº7, PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 2000.
- LINDBECK A., *Unemployment and Macroeconomics*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1993.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D. "How Product Demand Changes Transmitted to the Labor Market?", *The Economic Journal*, Vol. 104, Issue 423, 1984, pp. 386-398.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D. « Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma », in: Michon, F.: *Une lecture des Hypothèses du Dualisme du Marché du Travail*, en: *Economies et Sociétés*, Series AB, Nº 13, 1985.

- LINDBECK, A. y SNOWER, D. J. , "Involuntary unemployment as an *Insider-Outsider* Dilemma," in: Berkerman, W: Wage Rigidity and Unemployment, Duckworth, London, 1984.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D., The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press., 1988.
- LINHART, D., La modernización de las empresas, Asociación Trabajo y Sociedad – PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 1997.
- MANDON, N. Y LIAROUTZOS, O., Análisis del empleo y las competencias: el método ETED, Lumen/Humanitas y MTSS, Buenos Aires, 1999.
- MARSHALL, ADRIANA: "Contrataciones flexibles o trabajo precario? El empleo temporario y a tiempo parcial", en Galin y Novick compiladores, La precarización del empleo en la Argentina, CEAL/CIAT/CLACSO, Buenos Aires, 1990.
- MERTENS, L., Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, OIT-CINTERFOR, Montevideo, 1996.
- MEYER, Jean L., "Intermédiaires de l'emploi et marché du travail", Sociologie du Travail - Revue N° 3, 1998, pp.345-364.
- MICHON, F., "Sur le Dualisme du Marché de Travail Français", in: Population, Travail, Chômage, Etudes coordonnées par H. Bartoli, Economica, Paris, 1982.
- MICHON, F., Chômeurs et Chômage, PUF, Paris , 1975
- NEFFA, J. C. (Comp.), Desempleo en la Argentina en los años 1990, Ed. CIEC, Trabajo y Sociedad, PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 1999.
- NEFFA, J. C. y otros, Teorías Económicas sobre el Mercado de Trabajo, Fondo de Cultura Económica, en prensa (edición prevista para 2005).
- NEFFA, J. C., Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación, Ed. Lumen-Humanitas, PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 1998, 224 páginas.
- NEFFA, J. C., Los paradigmas productivos tayloristas y fordista y su crisis, Ed. Lumen-Humanitas, CEIL PIETTE y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 1998.
- NEFFA, J. C., "La forma institucional relación salarial y su evolución en argentina desde una perspectiva de largo plazo", en Robert Boyer y Julio C. N., La economía argentina y su crisis, editado por Miño y Dávila, Asociación Trabajo y Sociedad y CEIL PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 2004.
- NEFFA, J. C.; BATTISTINI, O.; PANIGO, D. y PEREZ, P., Exclusión social en el Mercado de Trabajo. El caso de Argentina, ETM N°109, OIT – Fundación Ford, Chile, 1999.
- NEFFA, J.C. (COORD.), PEREZ, P., PANIGO, D. Y OTROS, Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones, Ed. Trabajo y Sociedad, PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 1999.
- NEFFA, J.C. y GAUTIÉ, J. (Comp.), Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos, Asociación Trabajo y Sociedad – PIETTE del CONICET- Editorial Lumen /Humanitas, Buenos Aires, 1998.
- NEFFA, J.C. y Otros, Formación profesional: calificaciones y clasificaciones profesionales. Su influencia en las relaciones de trabajo. La experiencia francesa, PRONATE- SECYT – PIETTE del CONICET- Editorial Lumen /Humanitas, Buenos Aires, 1992.
- OIT, Conferencia Internacional del Trabajo – Trigésima Reunión, Ginebra 1947, "Organización del servicio de empleo", OIT, Montreal, 1946.
- OIT, Equipo Multidisciplinario (ETM) , San José, Costa Rica, 1998.
- OIT, International Labour Conference 81st Session, Informe VI "Papel de las agencias de empleo privadas en el funcionamiento de los mercados de trabajo", Ginebra, 1994.
- PHELPS, E.S,"The Statistical Theory of Racism and Sexism", American Economic Review, Vol.LXII, 1972, pp. 659-61.
- PHELPS, E.S., Political economy: An introduction text, NY: W. W. Norton, 1985.
- PHILLIPS, A., "The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957", Economica, 1958.

- PIORE, M. y SABEL, C., *Les Chemins de la Prosperité*, Hachette, París, 1988.
- POK, Cynthia, "El mercado de trabajo: implícitos metodológicos de su medición", en Villanueva E. (Coord.), *Empleo y Globalización*, Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires, 1997.
- REQUENA SANTOS, Félix, *Redes Sociales y mercado de trabajo*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección "Monografías" Núm.119, Siglo XXI, Madrid, 1991.
- RICCA, Sergio, *Introducción a los servicios del empleo*, OIT, Ginebra, 1995.
- ROSEN, S., "Implicit contracts: a survey," *Journal of Economic Literature*, Vol.23, Issue 3, 1985.
- ROZENBLAT, P., "El cuestionamiento del trabajo. Clasificaciones, jerarquía y poder", Documento Nº11, PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 1999.
- SCHLEMENSON, A., *Análisis organizacional. Crisis y conflicto en contextos turbulentos*, Paidós, Buenos Aires, 1993.
- SIMONIN, Bernard, "Diversité persistante des conduites de recherche d'emploi", 4 Pages du CEE, Nº39, mai 2000.
- SOLOW, Robert, *El mercado de trabajo como institución social*, Alianza Editorial, Madrid, 1992.
- STIGLER, G., "Information in the Labor Market", *Journal of Political Economy*, Vol. 70, octubre de 1962.
- STIGLITZ, J. E., *Education and Inequality*, *Ann. American Acad. Polit. Soc. Sci.*, Sept. 1973.
- STIGLITZ, J.E., "Theories of Wage Rigidity", NBER Working Paper Nº 1442, 1984.
- STIGLITZ, J.E., "Equilibrium Wage Distributions," *Economic Journal* 95: 595-618, 1985.
- TESTA, J. Y Otros, *Laboratorio de análisis ocupacional. Encuesta a graduados universitarios*, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- THURLOW, L. C., "The Failure of Education as an Economic Strategy", *American Economic Review*, Vol 72. Issue 2. *Papers and Proceedings of the Ninety-Fourth Annual Meeting of the American Economic Association*, May 1982.
- THURLOW, Lester C., *Generating Inequality*, Basic Books, New York, 1975.
- TOKMAN, V. y MARTINEZ, D., "Los nuevos contenidos de la administración del trabajo y la modernización de los Ministerios de Trabajo en América Latina", en *Administración Laboral y Ministerios de Trabajo*, OIT, 1997.
- YELLEN, J., "Efficiency Wage Models of Unemployment," *American Economic Review*, Vol. 74, 1984, pp. 200-205.
- YELLEN, J., "On Keynesian Economics and the Economics of Post-Keynesians." *The American Economic Review*, Vol. 70, 2, 1980, pp. 15-19.

ANEXOS

I. ACTIVIDADES REALIZADAS

Los resultados parciales y finales de este estudio fueron presentados en distintos eventos y actividades académicas así como difundidos a través de diferentes medios periodísticos:

Jornadas

5° Congreso Latinoamericano de Empresas de Trabajo Temporario - CLETT&A - FAETT (2001).

A partir de la vinculación con la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), los integrantes del equipo de investigación fueron invitados en calidad de asistentes a dicho congreso, que se llevó a cabo en Buenos Aires, los días 14 y 15 de mayo de 2001. Allí se tuvo la posibilidad de conocer problemáticas propias del campo del trabajo temporario de otros países integrantes del MERCOSUR así como tomar conocimiento de la posición gubernamental en este tema. Además, se profundizó la relación con FAETT, lo que derivó en la cooperación ofrecida por esta institución tanto para obtener información valiosa como para posibilitar las entrevistas personales con referentes de primera línea de sus empresas asociadas.

Jornada de intercambio ADCA/CEIL-PIETTE (2002)

Para presentar los primeros resultados del estudio, el equipo de investigación organizó junto con la Asociación de Dirigentes de Capacitación de Argentina (ADCA), una Jornada de intercambio que tuvo lugar el día miércoles 25 de septiembre del 2002 en la sede de dicha institución. A la misma fueron invitados profesionales y especialistas responsables de las distintas organizaciones involucradas en la problemática del mercado de trabajo: empresas consultoras de selección de personal, empresas de trabajo temporario, responsables de las áreas de recursos humanos y de capacitación de las empresas y organizaciones públicas, así como funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El programa de dicha Jornada consistió en la presentación de los principales resultados del estudio por parte de varios integrantes del equipo de investigación: Elsa Montauti, Valeria Giner, Silvia Korinfeld y Julio Neffa, con un posterior espacio para preguntas, discusión y comentarios de los asistentes.

Asimismo se realizó un panel denominado: "La crisis del mercado de trabajo: tensiones y desafíos para los agentes involucrados en la demanda y oferta de personal", con la presencia de destacados panelistas invitados: el Sr. Alcibíades Yranzo, gerente de Recursos Humanos de la empresa Transportadora de Gas del Norte (TGN S.A.); el Contador Roberto Giunquetti, de la Federación de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT); y el Lic. Luis Pérez Van Morlegan, socio de la empresa consultora Bertoni y Asociados.

Los temas tratados por los panelistas fueron entre otros, la descripción de los rasgos principales de la demanda de personal proveniente de las empresas, análisis del rol que desempeñan las empresas consultoras de personal y las empresas de trabajo temporario en el nuevo escenario, y definir el tipo de estudios o investigaciones que resultaran de utilidad a estas instituciones intermediarias, para hacer frente a los cambios en la demanda del mercado de trabajo y su relación con la oferta.

Participación en eventos académicos

Durante el desarrollo de la investigación, los integrantes del proyecto presentaron diversos trabajos en reuniones académicas en Argentina y Francia.

En Argentina:

- Seminario: "Globalización, empleo, generación de ingresos: ¿es posible combatir el desempleo y la pobreza?", organizado por miembros del Grupo de Trabajo de Organizaciones no Gubernamentales sobre el Banco Mundial Argentina. En este evento, realizado en Buenos Aires, los días 12 y 13 de octubre de 2000, Valeria Giner y Silvia Korinfeld coordinaron el Taller VI: "El papel de los actores sociales e instituciones de la sociedad civil en la lucha contra el desempleo, la pobreza y la exclusión", donde hicieron una presentación del nivel alcanzado entonces por la investigación.
- XXIII Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología ALAS. Guatemala 2001. En este congreso se presentó la ponencia: "Los Intermediarios en el mercado de trabajo argentino". Sus autores: Julio César Neffa, Silvia Korinfeld, Valeria Giner, Elsa Montauti, M. Constanza Zelaschi.
- 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo- ASET. Buenos Aires, 1 al 4 de agosto de 2001. Se presentó la ponencia: "La intermediación laboral y su rol en el mercado de trabajo". Autoras: Silvia Korinfeld, Elsa Montauti, Constanza Zelaschi.
- 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo- ASET. Buenos Aires, 1 al 4 de agosto de 2001. Ponencia presentada: "Las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas por los desocupados. un análisis preliminar a partir de la encuesta permanente de hogares (EPH del INDEC). Autores: Valeria Giner; Julio C. Neffa.
- 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo- ASET. Buenos Aires, 1 al 4 de agosto de 2001. Ponencia: "La teoría neoclásica ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo: el papel de los intermediarios." Autor: Julio César Neffa.
- Seminario Académico Interno CEIL-PIETTE 2002, reunión del 22 de mayo de 2002. Presentación: "Las instituciones intermediarias en el mercado de trabajo argentino: primeros resultados de una investigación en curso". Expositores: Julio César Neffa, Silvia Korinfeld, Elsa Montauti, Julieta Albano
- Primer Congreso Nacional de Políticas Sociales: "Estrategias de Articulación de políticas, programas y proyectos sociales en Argentina". Universidad Nacional de Quilmes, 30 y 31 de mayo de 2002. Ponencia presentada: "Las instituciones intermediarias del mercado de trabajo: sus prácticas de reclutamiento y selección" Autores: Julio César Neffa, Silvia Korinfeld, Valeria Giner, Elsa Montauti, M. Constanza Zelaschi, Julieta Albano.
- 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo- ASET. Buenos Aires, 13 al 16 de agosto de 2003. Coordinación del Grupo Temático N° 7: "Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo", a cargo de Julio C. Neffa, Valeria Giner y Elsa Montauti.
- 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo- ASET. Buenos Aires, 13 al 16 de agosto de 2003. Ponencia presentada: "Las agencias de trabajo temporario como puente de inclusión al mercado laboral". Autor: Silvia Korinfeld
- 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo- ASET. Buenos Aires, 13 al 16 de agosto de 2003. Ponencia presentada: "De consultoras en selección de personal a

consultoras en recursos humanos. Pasos de una transformación". Autor: Elsa Montauti.

- El equipo de investigación realizó una reunión de intercambio con el Prof. Dr. François Eymard-Duvernay, de la Université de Paris X-Nanterre y miembro del CEE, en el marco de su visita a Buenos Aires, para dictar el seminario: "Políticas de trabajo y empleo: teorías liberales vs. teorías institucionalistas, realizado en Buenos Aires, los días 2, 3 y 4 de octubre de 2001.

En Francia:

- La Lic. Valeria Giner participó como ponente en el seminario internacional "Relaciones laborales y políticas de empleo comparadas", organizado por el Centre d'Études de l'Emploi (CEE), el Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), y el CEIL-PIETTE del CONICET. Este Seminario tuvo lugar en París, los días 28 y 29 de noviembre de 2000 donde se presentaron los primeros avances de la investigación.
- En noviembre de 2002, la Lic. Silvia Korinfeld llevó a cabo una misión en París, Francia, en el marco del Proyecto ECOS, en el Centre d'Études de l'Emploi (CEE). La actividad desarrollada fue presentar el trabajo del equipo de investigación en la Argentina. El intercambio académico involucró principalmente a los investigadores franceses que realizaron el estudio de instituciones intermediarias en base a los casos de Francia e Inglaterra: Christian Bessy (CEE) y François Eymard-Duvernay (CEE).
- En diciembre de 2003, en el curso de su misión en París, Francia, y en el marco del Proyecto ECOS, el Dr. Julio César Neffa acordó con los investigadores mencionados los criterios de la futura publicación con los resultados de la investigación realizada en la Argentina, como parte del estudio comparativo sobre intermediarios del mercado de trabajo.

Presentaciones de proyectos vinculados

- Proyecto presentado a la Agencia de Promoción Científica y Tecnológica, en febrero de 2001 denominado: "La intermediación laboral y su rol en el mercado de trabajo"
- Proyecto UBACYT (2001-2002): "El rol de los intermediarios en el mercado de trabajo en la Argentina".

Difusión en medios periodísticos

Se publicaron diversos artículos sobre la investigación y notas sobre los eventos en los diarios Clarín y La Nación.

- "Los puentes entre oferta y demanda", por Mariana Pernas, publicado en el diario Clarín, Suplemento Económico, Sección Empleo y RRHH, el 26 de julio de 2002.
- "Altas y bajas del trabajo temporario", por Mariana Pernas, publicado en el diario Clarín, Suplemento Económico, Sección Empleo y RRHH, el 6 de octubre de 2002.
- "Para conocer mejor el mercado de trabajo", por Carmen María Ramos, publicado en el diario La Nación, Suplemento Clasificados, Sección Empleos, el 27 de octubre de 2002.

- "Dónde se busca trabajo"; por Mariana Pernas, publicado en el diario Clarín, Suplemento Económico, Sección Empleo y RRHH, el 24 de noviembre de 2002.

I. A. LISTADO DE ENTREVISTAS

A continuación se listan las entrevistas realizadas entre 2000 y 2004, y las funciones que desarrollaban los entrevistados:

- Moira Devoy, encargada del Servicio Universitario de Empleo de la Facultad de Económicas de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora.
- Hugo Rapoport, representante de Rapoport y Asociados.
- Eduardo Sicardi, gerente de Partners – Consultores en Recursos Humanos.
- Arq. Leiboff, directora de CUE – Centro Universitario de Empleo de la Universidad de Buenos Aires.
- Víctor Allami, director del MAS Consultores de Empresas S.A. – División PriceWaterhouse & Coopers.
- Eduardo March, sub-gerente general del Manpower – Empresa de trabajo temporario.
- Carlos Piotti, responsable del Servicio de Empleo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.
- Cristina Costa, pro-secretaria del Consejo Profesional de Ciencias Económicas.
- Rosa Macabate, Servicio de Empleo del Consejo Profesional de Ciencias Económicas.
- Verónica Botto, exgerente de Recursos Humanos Price Waterhouse.
- Carlos Lacroze, gerente de negocios de Laborum.com
- Raúl E. Sánchez, ex dirección de inspección y relaciones del trabajo del Ministerio de Trabajo de la Nación.
- Martha Alles, directora Martha Alles y Asociados – Consultora en Recursos Humanos.
- Juan José Tramezzani, Consultor de Recursos Humanos.
- Graciela Adam, directora de Metanoia – Consultora en Recursos Humanos.
- Raúl Barbieri, gerente de Recursos Humanos de TGN – Transportadora de Gas del Sur.
- Luis Pérez Van Morlegan, socio de Bertoni y Asociados.
- Gabriela Lamensa, Abogada encargada de la ex Dirección de Inspección y Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Nación.
- Alejandro del Mármol, Fundación PAR (ONG).
- Marta Guzmán, empleada de Agencia – Area Sistemas – CDA.
- Alejandra Schnitman, empleada de Agencia – Area Sistemas – Grupo Quanam.
- Roberto Giunchetti, secretario de FAETT – Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario.
- Alcibíades Yranzo, gerente de Recursos Humanos de TGN – Transportadora Gas del Norte.
- Omar Avila, Presidente de SESA Select.
- Adrián González Naón, SESA Select.
- Fernando De Dios – DBM-CCN.
- Alicia Peirano de Barbieri, gerente técnica del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires.
- Jorge Masgoret, presidente de la Asociación de Dirigentes de Capacitación – ADCA.

I. B. LISTADO DE INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES ENCUESTADAS

A continuación se listan las instituciones y organizaciones encuestadas en el año 2000:

A- Consultoras de Personal

1. Nora Moreau Selección
2. Graciela Filippi – Innovación en RRHH
3. Susana Biset & Asociados
4. Metanoia
5. Bertoni & Asociados (Head Hunters)
6. Castello & Asociados
7. Bureau Consultores en Relaciones Industriales
8. Hugo Torrente - Consultoría & Servicios en Recursos Humanos
9. CEIA – Recursos
10. Eastman Selección
11. Tiempo Real Consultores
12. MC Santaliz
13. Olga Lukaszczuk
14. Winwin Selección

B- ONG- Organizaciones no gubernamentales

15. Asociación Argentina de Mejoramiento Mutuo S.U.D.
16. Fundación Par
17. Comunidad Amijai
18. AMIA- Asociación Mutual Israelita Argentina
19. AME – Asociación de Mujeres Emprendedoras
20. Centro para la Acción Solidaria – CEPAS (Asociación Mutual)

C- Instituciones Religiosas

21. Iglesia Bautista del Centro
22. Parroquia La Santísima Trinidad – Caritas
23. Parroquia Nuestra Señora de Luján - Casa por la vida
24. Iglesia Evangélica Bautista
25. Parroquia Nuestra Señora del Valle – Caritas
26. Ejército de Salvación
27. Caritas Bs.As Vicaria Devoto
28. Bolsa de Trabajo del Servicio Social del Santuario de San Cayetano
29. Iglesia Evangélica Bautista – El Rey Jesús
30. Capilla del Carmen

D- Universidades, Facultades e Institutos terciarios

31. Instituto Tecnológico de Buenos Aires
32. Centro Universitario de Empleo – CUE
33. Universidad Tecnológica Nacional – Regional Buenos Aires
34. UCES – Departamento de Desarrollo y Práctica Profesional
35. Universidad de Palermo – Area de Desarrollo e Inserción Laboral

36. Programa de Inserción Laboral (PIL) – Universidad del Salvador
37. Facultad de Farmacia y Bioquímica – UBA
38. Facultad de Ciencias Sociales – UBA
39. Facultad de Ingeniería – Departamento de Becas y Pasantías - UBA
40. Universidad Tecnológica Nacional – Haedo
41. Universidad del CEMA
42. Universidad de Belgrano – Dirección de Empleos Profesionales
43. Programa de Asistencia Técnica y Pasantías – Facultad de Derecho- UBA
44. Universidad Argentina de la Empresa – UADE

E- Empresas de Trabajo Temporario

45. Le Suivant
46. Manpower – COCTESUD
47. Cargos SRL
48. Abans SRL
49. Top Service Group SRL
50. Servitemp SA
51. Gestión Servicios Empresarios
52. Employs SA
53. Servicios Laborales SRL
54. Tiempo Real Consultores
55. Perevent SA

F- Sindicatos

56. Oficina de Empleo- ASIMRA
57. Obra Social de los Trabajadores Industria del Gas – OSTIG
58. Sindicato Gráfico Argentino
59. Sindicato del Seguro
60. Personal Civil de Fuerzas Armadas – PECIFA
61. Sindicato de Agentes Oficiales de Lotería y Afines

G- Intermediarios Virtuales

62. Pro Web Data Bank (www.probwebdata.com.ar)
63. Bumeran (www.bumeran.com)
64. Red Argentina de Empleo S.A. (www.empleo.com.ar)
65. www.entremedios.com

H- Servicios Públicos de Empleo

66. Municipalidad de Ituzaingó
67. Municipalidad de Vicente López – Acción Social
68. Dirección General de Microemprendimientos y Promoción Empleo GCBA
69. Municipalidad de Lanús
70. MTSS – Unidad para personas con discapacidad
71. Consejo del Menor y la Familia
72. Dirección General de la Mujer – GCBA
73. Municipalidad de Morón – Servicio Municipal de Empleo

I - Asociaciones Profesionales

74. Colegio de Escribanos
75. Asociación de Psicopedagogos de Capital Federal
76. Colegio Profesional de Asistentes Sociales
77. Consejo Profesional de Ciencias Económicas – Servicio de Empleo
78. Consejo Profesional de Ciencias Informáticas
79. Consejo Profesional de Ingeniería en Telecomunicaciones y
Electrónica –COPITEC
80. Consejo Profesional de Ingeniería Mecánica y Electricista – COPIME
81. Colegio Público de Abogados
82. Asociación Argentina de Terapistas Ocupacionales - AATO

I.C. LISTADO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORARIO ENCUESTADAS

1. A.L. Bureau S.A. Empresa de Servicios Eventuales
2. Adecco Argentina S.A.
3. Agenda Laboral S.R.L.
4. Aixan S.R.L.
5. Arthur Lindey S.A.I.C. (MANPOOL)
6. B.de T. S.A.
7. Bayton S.A.
8. Cargas Macoeg
9. Cargas S.R.L.
10. Chinyco S.R.L.
11. Cicsam S.R.L.
12. Complementos Empresarios S.A.
13. Con Mor S.R.L.
14. CRF Servicios Empresarios S.R.L.
15. Decide S.R.L.
16. Desarrollo Humano S.A.
17. Dinamyc S.R.L. de Servicios Empresarios
18. Employs S.A.
19. Ernestina Cerro
20. Ese S.R.L.
21. ETT Faster Argentina S.A.
22. Gestión Laboral S.A.
23. Le Suivant S.R.L.
24. Necus S.R.L.
25. Panel Empresa de Servicios Eventuales S.A.
26. Perevent S.A.
27. Personalwesen S.R.L.
28. Pronto Servicios Empresarios
29. Proyección Personal Temporario S.A.
30. Proyecto Profesional Recursos Humanos S.A.
31. Pullmen S.E.S.A.
32. Resuelve S.A.
33. Rol Empresario S.A.
34. Semper S.R.L. RONDINE
35. Seres S.A. Recursos Humanos
36. Ser-Pro Servicios Prof en Recursos Humanos S.R.L.
37. Service Men S.A.
38. Short - Time S.R.L.
39. Sistemas Temporarios S.A.
40. Socios S.A.
41. Solvens S.A.
42. Stand up S.R.L.
43. Suessa Servicios Empresarios S.A.
44. Temporaria S.A.
45. Tiempo Propio S.A.
46. Tiempo Real S.A.
47. Top Service S.R.L.
48. Treat S.A.
49. Vademecum S.A.
50. Work Leader S.R.L.
51. Workjet S.A.

I.D. ENCUESTAS

a- Encuesta a Intermediarios

PRESIDENCIA DE LA NACION
SECRETARIA PARA LA TECNOLOGIA, LA CIENCIA Y LA INNOVACION PRODUCTIVA
CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS Y TECNICAS- CONICET
PROGRAMA DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS SOBRE TECNOLOGIA, TRABAJO Y EMPLEO -
CEIL-PIETTE

ENCUESTA A INTERMEDIARIOS DEL MERCADO DE TRABAJO

I.- DATOS DE LA INSTITUCION INTERMEDIARIA

Nombre de la consultora/institución/organización:

1. Tipo de intermediario:

- Consultora
- ONG
- Institución religiosa
- Universidad, facultad, instituto terciario
- Agencia de empleo temporario
- Sindicato
- Cámara empresaria
- Intermediario virtual
- Servicio público de empleo
- Asociación profesional
- Otra (Especificar).....

2. Fecha de creación o de comienzo de las actividades:

3. Esta institución es una:

- Sede única sin sucursales o filiales (pasar a pregunta 4)
- Sede central con una o más sucursales o filiales
- Filial de una entidad nacional
- Filial, licenciataria o socia de una empresa u organización multinacional.

3.1. (Si tiene sucursales o filiales) ¿Dónde están localizadas las filiales?

1).....2).....3).....

4. Es integrante de alguna red nacional o internacional de organizaciones similares?

- SI
- NO (pasar a pregunta 5)

4.1. (En caso de existir una sede central) ¿Dónde está localizada?.....

4.2. Qué actividades realizan en la red a la cual esta institución pertenece?. (Respuestas no excluyentes).

- Información
- Derivación de búsquedas de trabajo
- Asociación, local o internacional, para ciertas búsquedas específicas
- Consultoría
- Capacitación
- Otras (Especificar).....

5. Cómo está registrada la actividad de la consultora/institución/organización?

- S.A.
- S.R.L.
- Sociedad de hecho
- Bolsa de trabajo o servicio de empleo (universitario, confesional, etc.)
- ONG
- Otra
(Especificar).....
- Sin registro

6. Esta institución o entidad se financia con recursos propios?

- SI
- NO. Recibe algún tipo de subsidio o financiamiento?.....

7. Esta institución o entidad tiene alguna vinculación con el Ministerio de Trabajo?

- SI Cuál?.....
- NO

8. Indicar cuáles de estas actividades realiza: (Respuestas no excluyentes)

- Búsqueda y selección de personal
- Bolsa de trabajo
- Selección y colocación de becarios y pasantes
- Colocación de personal temporario
- Capacitación a los demandantes
- Capacitación a los oferentes
- Remuneraciones
- Consultoría
- Outplacement (desvinculación laboral)
- Estudios sobre el mercado de trabajo
- Otras (Especificar).....

II.- MODALIDAD DE FUNCIONAMIENTO

9. Esta institución dispone de un archivo o base de datos del personal oferente?

- SI
- NO ¿Por qué?.....(pasar a pregunta 10)

9.1. (Si respondió SI) ¿Qué tipo de archivo utiliza?

- Fichero manual
- Archivo computarizado
- Ambos

9.2. (Si utiliza archivo computarizado) Para el archivo computarizado se utiliza:

- Programación propia
- Planilla de cálculo (tipo Excel)
- Archivo de base de datos (tipo dbf, Access)
- Archivo de texto (tipo Word)
- Otra (Especificar).....

10. Cuáles son los sectores a los cuales se dedica su entidad u organización para realizar las búsquedas de empleo? (Indique porcentajes)

- Profesionales altamente capacitados y especializados
- Profesionales capacitados y especializados de nivel medio
- Profesionales sin ninguna especialización
- Profesores de diversas carreras.....
- Técnicos.....
- Alumnos de diversas carreras.....
- Sectores poco calificados.....
- Sectores no calificados.....

11. En el caso de los currículums que llegan a su entidad en forma espontánea, sin existir una búsqueda de por medio, ustedes. :

- Realizan una preselección
- Incorpora todos los currículum a su base de datos
- No incluyen ninguno por presentación espontánea
- Otros. (Especifique).....

11.1. (Si realizan una preselección de los currículums presentados en forma espontánea) ¿Cuáles son los elementos que se toman en cuenta en la preselección? (Mencionar por orden de importancia al menos tres)

-
-
-

12. Qué datos acerca de los oferentes incluyen en el archivo? (Respuestas no excluyentes)

- edad
- sexo
- estado civil
- nivel educativo
- cursos de capacitación realizados
- nombre de la tarea u ocupación a la que aspira
- rama o sector de actividad económica donde trabajó
- remuneración pretendida
- experiencia laboral
- condición de actividad actual
- fecha de la solicitud
- fecha de inicio de la colocación
- fecha de finalización de la colocación
- empresa en la que fue colocado
- evaluación general del aspirante
- referencias
- información “ambiental”
- Otro (Especificar).....

13. Qué cantidad de oferentes tiene actualmente ese fichero, archivo, o base?

.....

13.1. Durante cuánto tiempo es mantenido "activo" un oferente en ese fichero, archivo o base?

-meses (cantidad) y después se dan de baja
-meses (cantidad) y se mantienen actualizados
- no se actualiza sistemáticamente
- depende (de qué?).....

13.2. Cada vez que se recibe una demanda, se recurre a ese fichero, archivo o base?

- SI
- NO
- Depende (¿de qué?).....

14. Cómo se recluta a los oferentes cuando se recibe un pedido de búsqueda? (Respuestas no excluyentes)

- Se recurre al archivo o base de datos
- Se publican avisos con la demanda (Especifique el medio.....)
- Se realizan entrevistas a las personas preseleccionadas por la empresa
- Se realizan contactos con instituciones educativas, de formación y profesionales
- Otros. (Especificar).....

15. ¿Cuáles de los siguientes elementos tiene mayor prioridad en el momento de preseleccionar un curriculum? Marcar por grado de importancia (siendo el 1 el de mayor importancia)

- Edad

- Sexo
- Estado civil
- Formación académica
- Especialización
- Experiencia laboral
- Tipo de organización dónde trabajó
- Recomendaciones y/o referencias
- Remuneración pretendida
- Referencia ambiental
- Otros

16. Indique cuál es la modalidad que más frecuentemente se utiliza para seleccionar postulantes:
(Respuestas no excluyentes)

- análisis de los antecedentes laborales y educativos
- pruebas de conocimientos específicos
- entrevistas personales
- evaluaciones psicológicas
- verificación de referencias de trabajos anteriores
- examen ambiental
- Otras. (Especificar)

17. (Si realizan entrevistas a los postulantes)
¿Qué modalidades tienen las entrevistas?(Respuestas no excluyentes).

- las realiza el personal de la propia institución/consultora
- las realizan profesionales externos a la institución
- la duración de la entrevista es aproximadamente de 1 hora
- la duración de la entrevista es aproximadamente de 2 hs. y más
- se realiza más de una entrevista. Especificar cuántas.....
- otra particularidad de la entrevista. Indicar cuál.....

III. VINCULACION CON LAS EMPRESAS DEMANDANTES DE PERSONAL

18. A qué nivel responde la demanda de personal que recibe habitualmente esta organización/consultora/entidad? (Respuestas no excluyentes)

- Nivel gerencial
- Mandos medios
- Nivel operativo
- Otro (Especificar).....

19. Califique las características de los empleos ofrecidos en las demandas que ustedes habitualmente reciben, en los siguientes aspectos:

Nivel Gerencial

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Salarios o remuneraciones				
Condiciones de trabajo				
Adquisición de experiencia				
Carrera				

Mandos Medios

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Salarios o remuneraciones				
Condiciones de trabajo				
Adquisición de experiencia				
Carrera				

Nivel Operativo

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Salarios o remuneraciones				
Condiciones de trabajo				
Adquisición de experiencia				
Carrera				

Otro Nivel

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Salarios o remuneraciones				
Condiciones de trabajo				
Adquisición de experiencia				
Carrera				

20. ¿Cuál es el porcentaje de puestos efectivos y puestos contratados que son demandados?

- Estables o permanentes.....
- Por contrato y/o temporarios.....
- Otros (Ej.: por proyecto).....

21. ¿Qué características tiene la respuesta de la entidad/ consultora /organización, a la demanda de las empresas en la búsqueda de personal? (Respuestas no excluyentes)

- Se reciben los requisitos de la búsqueda en forma personal
- Se reciben los requisitos de la búsqueda por teléfono, fax, mail.
- Se realizan entrevistas con algún representante de la empresa para definir cargo, perfil, remuneración, etc.
- Se formaliza la búsqueda por medio de un contrato o acuerdo escrito.
- Otros (Especificar).....

22. El tiempo promedio estimado para las búsquedas es de:

Tiempo estimado de la búsqueda	nivel gerencial	mandos medios	nivel operativo	Otros
<input type="checkbox"/> 1 a 3 días	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4 a 7 días	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 7 a 15 días	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> más de 15 días	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otro lapso (Especificar).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Qué características tienen los principales demandantes de personal? (Respuestas no excluyentes)

Tamaño de la empresa

Ramas de actividad	De 1 persona	De 2 a 5	De 6 a 25	De 26 a 50	De 51 a 200	Más de 200
Industria manufacturera						
Construcción						
Comercio						
Administración Pública						
Servicio doméstico						
Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales						
Otros servicios						
Otras ramas						

24. Especifique la actividad principal de las empresas demandantes, indicando rubro o sector de actividad

-
-
-

25. En que porcentaje las demandas de búsqueda de empleo provienen de organizaciones privadas y/o públicas?

- Públicas.....
- Privadas.....

26. Existe algún registro del número total de demandas de personal realizadas y de las efectivamente concretadas, entre 1995 y 1999?

- SI
- NO

26.1. (Si contestó SI) Podría indicarnos el número de solicitudes anuales y colocaciones entre 1995 y 1999 ?

Año	Solicitudes	Colocaciones
1999		
1998		
1997		
1996		
1995		

27. Hay algunos meses en el año en los que se registra una demanda más intensa?

- SI
- NO (pasar a pregunta 28)

27.1. (Si contestó SI) ¿Cuáles son los meses o los períodos de mayor demanda?

Ene	Feb	Mar	Abr	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic

27.2. Según su opinión, a qué se deben los períodos de mayor demanda?

.....

28. En esta institución/ consultora/ entidad, se cobran honorarios por los servicios prestados?.

- SI
- NO (pasar a pregunta 28.4)

28.1. (Si contestó SI) ¿A quién se le cobran los honorarios?

- Al postulante
- A la empresa
- A ambos
- Según el caso (Especifique.....)

28.2. Cómo se estipulan los honorarios? (Respuestas no excluyentes. En caso de contestar más de una opción, indicar cuál es el criterio en cada caso)

- monto fijo por búsqueda (indique la base sobre la cual se determina el monto)
- porcentaje sobre la remuneración mensual
- porcentaje sobre la remuneración anual
- Otro (Especifique).....

28.3 Los honorarios se cobran:

- al final del proceso de reclutamiento y selección
- un porcentaje en el momento de recibir la demanda y el resto al concluir el proceso
- Un monto estipulado durante un período determinado. Especificar :.....
- Según el caso. (Especificar).....
- Otro (Especificar).....

28.4. ¿Se proporciona algún tipo de garantía de "cobertura" a la empresa demandante, en caso que el candidato seleccionado por algún motivo no continúe en el puesto?

- SI (Especificar plazo y alcances).....
- NO

29. (Si se reciben demandas para los niveles gerenciales) Cuáles son los profesionales o las áreas profesionales demandadas con mayor frecuencia? Estime los porcentajes:

1. Administración o gerenciales en general	
2. Especialistas en finanzas, recursos económicos, etc.	
3. Planeamiento y gestión de la producción	
4. Profesionales de Ingeniería	
5. Profesionales de marketing, logística, etc.	
6. Especialistas en relaciones laborales y RR.HH.	
7. Otra (Especificar).....	

29.1. ¿Existen requisitos de edad y sexo fijados por las empresas demandantes, para cubrir los puestos de nivel gerencial?

	EDAD	SEXO
SI		
NO		
Según el caso (Especifique).....		

29.1.1 (Si contestó SI en edad) ¿Cuál es el tramo de edades requerido habitualmente para el nivel gerencial?

entre.....y.....años

29.1.2 (Si contestó SI en sexo) ¿Cuál es el sexo requerido habitualmente para el nivel gerencial?

- masculino
- femenino

29.2. **Según su opinión**, ¿cuáles son los principales requisitos que se demandan actualmente para los puestos de nivel gerencial? Indique al menos tres

- 1).....
- 2).....
- 3).....

29.3. Con respecto al perfil educativo y de competencias, qué aspectos tienen prioridad en la demandada de las empresas para el nivel gerencial? Marcar por grado de importancia (siendo el 1 el de mayor importancia)

- Nivel universitario completo
- Estudios de posgrado a nivel nacional
- Posgrado en el exterior
- Experiencia en la rama o empresas similares
- Dominio de idiomas
- Capacidad de conducción/conocimientos de liderazgo
- Alta especialización técnica
- Otros (Especificar).....

30. (Si se reciben demandas para los mandos medios) ¿Cuáles son los profesionales o las áreas profesionales demandadas con mayor frecuencia? Estime los porcentajes:

1. Jefes administrativos de sección	
2. Niveles administrativos altos	
3. Informática y sistemas	
4. Producción	
5. Secretarías ejecutivas	
6. Profesionales de marketing, logística, etc.	
7. Especialistas en el área económicas	
8. Especialistas en relaciones laborales y RR.HH.	
9. Otra (Especificar).....	

30.1. ¿Existen requisitos de edad y sexo fijados por las empresas demandantes para cubrir los puestos de mandos medios?

	EDAD	SEXO
SI		
NO		
Según el caso (Especifique).....		

30.1.1. (Si contestó SI en edad) ¿Cuál es el tramo de edades requerido habitualmente para los mandos medios?

entre.....y.....años

30.1.2. (Si contestó SI en sexo) ¿Cuál es el sexo requerido por las empresas demandantes habitualmente para los mandos medios?

- masculino
- femenino

30.2 Según su opinión, ¿Cuáles son los principales requisitos que se demandan actualmente para los puestos de mandos medios? Indique al menos tres:

- 1).....
- 2).....
- 3).....

30.3. Con respecto al perfil educativo y de competencias, qué aspectos tienen prioridad en la demanda de las empresas para los puestos de mandos medios? Marcar por grado de importancia (siendo el 1 el de mayor importancia)

- Nivel universitario completo
- Estudios de posgrado a nivel nacional
- Posgrado en el exterior
- Experiencia en la rama o empresas similares
- Dominio de idiomas

- Capacidad de conducción/conocimientos de liderazgo
- Alta especialización técnica
- Recomendaciones y/o referencias
- Otros (Especificar).....

31. (Si se reciben demandas para los niveles operativos u otros) Cuáles son las áreas demandadas con mayor frecuencia? Estime los porcentajes:

8. Supervisores	
9. Operarios	
10. Administrativos	
11. Promotores, vendedores	
12. Cadetes	
13. Otra (Especificar).....	

31.1. ¿Existen requisitos de edad y sexo fijados por las empresas demandantes para cubrir los puestos de nivel operativo u otro?

	EDAD	SEXO
SI		
NO		
Según el caso (Especifique).....		

31.1.1 (Si contestó SI en edad) ¿Cuál es el tramo de edades requerido por las empresas demandantes habitualmente para el nivel operativo u otro?

entre.....y.....años

31.1.2. (Si contestó SI en sexo) ¿Cuál es el sexo requerido habitualmente para el nivel operativo u otro?

- masculino
- femenino

31.2. Según su opinión, ¿Cuáles son los principales requisitos que se demandan actualmente para los puestos de nivel operativo u otro? Indique al menos tres:

- 1).....
- 2).....
- 3).....

31.3 Con respecto al perfil educativo y de competencias, qué aspectos tienen prioridad en la demand de las empresas para este tipo de puestos? Marcar por grado de importancia (siendo el 1° el de mayor importancia)

- Nivel universitario completo
- Egresados de escuelas técnicas

- Egresados de otras escuelas de nivel medio
- Egresados de terciarios
- Estudios primarios
- Conocimientos específicos sin importar el nivel de educación formal alcanzado
- Experiencia en la rama o empresas similares
- Dominio de idiomas
- No se plantea ningún requisito educativo
- Otros (Especificar).....

IV. CARACTERISTICAS DE LOS OFERENTES

32. Según su experiencia, en qué porcentaje los postulantes a los futuros puestos de trabajo son:

- Desempleados.....
- Empleados que buscan mejorar sus ingresos.....
- Empleados que buscan adquirir otras experiencias laborales.....
- Primer empleo.....
- Pasantes.....
- Otro. Especifique.....

33. Ocurre con frecuencia que los oferentes de trabajo hagan búsquedas simultáneas en varias entidades u organizaciones a la vez?

- SI
- NO

34. Cuando los oferentes consiguen empleo por otras vías, se ponen en contacto con Uds. para que le den de baja en sus archivos?

- SI
- NO

35. Se hace algún tipo de seguimiento del personal colocado?

- SI
- NO (pasar a pregunta 36)

35.1. (Si contestó SI) ¿En qué consiste tal seguimiento?

-
-
-

36. ¿A su criterio cuáles son los cambios que se registraron en la última década en las demandas acerca de las competencias requeridas?

-
-
-

37. ¿Cuál es la estructura organizativa de esta consultora/organización/institución, y qué cantidad de personas trabaja en cada sector/área?

Nivel	Cantidad de personas	Cantidad de profesionales
1. Dirección/Gerencia		
2. Administración/Secretaría		
3. Vendedores/promotores		
4. Entrevistadores		
5. Recepcionistas		
6. Otros (Especificar).....		
7. TOTAL		

V- SITUACION DE LOS INTERMEDIARIOS DEL MERCADO DE TRABAJO

38. Cómo evalúa Ud. la evolución de la actividad de intermediación laboral de entidades/instituciones/organizaciones similares a la suya?

-
-
-

39. Cómo evalúa Ud. la evolución de la actividad de intermediación laboral de otras entidades/instituciones/organizaciones?

-
-
-

40. En su opinión ¿estima conveniente regular la actividad de los intermediarios en el mercado de trabajo?

- SI
- NO (pasar a pregunta 40.2)

40.1 (Si respondió SI)

Nos gustaría saber su opinión sobre la conveniencia de regular la actividad de entidades de intermediación laboral, y a su criterio, a quien le correspondería esa función.

-
-
-

40.2 (Si respondió NO)

Nos gustaría saber su opinión. Por favor, amplíe su respuesta

-
-
-

41. Para finalizar, si desea, nos gustaría que realizara algún comentario sobre la encuesta o sobre algún tema que quisiera ampliar en relación a la actividad de intermediación laboral.

-
.....
.....

b- Encuesta a Empresas de Trabajo Temporario

MINISTERIO DE EDUCACION DE LA NACION
SECRETARIA PARA LA TECNOLOGIA, LA CIENCIA Y LA INNOVACION PRODUCTIVA
CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS Y TECNICAS- CONICET
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LABORALES – CEIL
PROGRAMA DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOBRE TRABAJO, TECNOLOGÍA Y EMPLEO -
PIETTE

CODIGO:

SUPERVISIÓN:

ENCUESTADOR:

FECHA:

ENCUESTA A EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORARIO

I.- DATOS INSTITUCIONALES

1. Nombre de la Empresa de Trabajo Temporario:

2. Año de comienzo de las actividades:

3. Esta Empresa de Trabajo Temporario es:

- Sede única
- Sede central con una o más sucursales

3.1 (Si tiene sucursales) ¿Dónde están localizadas?

1).....2).....3).....

4. ¿Esta Empresa de Trabajo Temporario está vinculada con alguna asociación nacional o internacional?

- SI (indique ciudad y/o país de origen)
- NO

4.1 (Si contestó SI) Indicar las características del vínculo

.....

II.- MODALIDAD DE FUNCIONAMIENTO

5. Base de datos: (Respuestas no excluyentes)

- Archivo manual
- Archivo computarizado
- Ambos
- Página Web propia
- Página Web por abono

6. Para su Empresa, ¿qué datos tienen relevancia para construir la base de datos? (Respuestas no excluyentes)

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Nivel educativo
- Cursos de capacitación realizados
- Nombre de la tarea/s u ocupación/es en la/s que se ha desempeñado
- Rama/s o sector/es de actividad económica donde trabajó
- Remuneración pretendida
- Situación laboral actual
- Recomendaciones
- Referencias
- Zona de residencia
- Otros (Especificar)

7. ¿Cómo procede en el caso de los C.V. que llegan por presentación espontánea?

- Realiza una preselección
- Los incorpora de inmediato a la base
- Los incorpora en función de su disponibilidad de tiempo
- No incluye ninguno por presentación espontánea

8. ¿Qué cantidad de archivos (Ficha o C.V.) tiene actualmente la base?

- De 0 a 500
- De 501 a 1000
- De 1001 a 2000
- Mas de 2001

9. ¿Cuánto tiempo permanecen los archivos en esa base?

- De 3 meses a 6 meses
- De 6 meses a 12 meses
- Más de 12 meses
- Depende (¿de qué?, especifique el /los motivos)

10. ¿Cuándo su empresa recibe un pedido de colocación: ¿cuál es la modalidad habitual de reclutamiento? (Respuestas no excluyentes)

- Recurre al archivo o base de datos
- Publica avisos en los medios gráficos
- Realiza contactos con instituciones educativas, de formación y profesionales
- Recurre a páginas de Internet
- Considera personas con recomendaciones
- Recurre a sus contactos personales
- Otros (Especificar)

11. ¿Qué modalidades de selección utiliza? (Respuestas no excluyentes)

- Análisis del C.V.
- Referencias
- Entrevistas
- Evaluaciones psicológicas
- Examen ambiental
- Otras (Especificar)
- No se utiliza ninguna

III. VINCULACION CON LAS EMPRESAS USUARIAS

12. ¿Cuáles son las principales ramas de actividad a las que se dedican sus empresas usuarias? (Respuestas no excluyentes) (MOSTRAR TARJETA)

- Actividades primarias
- Industria: alimentos, bebidas y tabaco
- Industria :textil y confección
- Industria: productos químicos
- Industria: productos metálicos, maquinaria y equipos
- Otras industrias manufactureras
- Servicios: tecnología de la información y las comunicaciones.
- Electricidad, gas y agua
- Construcción
- Comercio al por mayor
- Comercio al por menor
- Restaurantes, hoteles y otros
- Transporte
- Servicios conexos del transporte, comunicaciones y otros
- Establecimientos financieros y seguros
- Administración Pública y Defensa
- Instrucción Pública
- Servicios médicos y otros servicios de sanidad y veterinaria
- Otros (especificar)

13. ¿Cuáles son los puestos de trabajo que habitualmente les solicitan? (Respuestas no excluyentes)

- Operarios
- Administrativos
- Vendedores
- Promotores
- Jefes y supervisores
- Profesionales
- Técnicos
- Otros (especificar)

14. ¿Cuáles son las áreas funcionales que habitualmente necesitan cubrir sus empresas usuarias? (Respuestas no excluyentes) (MOSTRAR TARJETA)

- Producción
- Comercialización
- Ventas
- Telemarketing
- Construcción
- Informática y Sistemas
- Publicidad y Comunicaciones
- Asesoría Jurídica
- Financiera
- Contabilidad
- Gestión del Personal
- Compras
- Otras (especificar)

15. ¿Existen meses o períodos con mayor demanda?

- SI
- NO

15.1 En caso afirmativo, ¿cuáles son los meses o los períodos con mayor demanda?

Ene	Feb	Mar	Abr	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic

15.2 Según su opinión, ¿a qué se deben los períodos de mayor demanda? (Respuestas no excluyentes)

- Vacaciones
- Eventos especiales
- Picos de producción
- Picos de venta
- Lanzamiento de nuevos productos
- Otros (especificar)

15.3 ¿Cuál es la duración promedio de las colocaciones? (Colocar en meses)

Duración promedio	Operarios	Administrativos	Vendedores y Promotores	Jefes y Supervisores	Profesionales y Técnicos	Otros
Meses						

16. ¿Cuáles son las ramas de actividad con mayor demanda para estos puestos? (MOSTRAR TARJETA)

Rama de actividad	Operarios	Administrativos	Vendedores y Promotores	Jefes y Supervisores	Profesionales y Técnicos	Otros
1. Actividades Primarias						
2. Industria: alimentos, bebidas y tabaco						
3. Industria: textil y de confección						
4. Industria: productos químicos						
5. Industria: productos metálicos, maquinaria y equipos						
6. Otras industrias manufactureras						
7. Servicios: tecnología de la información y las comunicaciones						
8. Electricidad, gas y agua						
9. Construcción						
10. Comercio al por mayor						
11. Comercio al por menor						
12. Restaurantes, hoteles y otros						
13. Transporte						
14. Servicios conexos con el transporte, las comunicaciones y otros						
15. Establecimientos financieros y seguros						
16. Administración Pública y Defensa						
17. instrucción pública						
18. Servicios médicos y otros servicios de sanidad y veterinaria						
19. Otra (especificar)						

16.1 ¿Existen requisitos de edad fijados por las empresas usuarias para cubrir estos puestos?

Edad	Operarios	Administrativos	Vendedores y Promotores	Jefes y Supervisores	Profesionales y Técnicos	Otros
Si						
No						
Ns/Nc						

16.1.1 (Si contestó SI en edad) ¿Cuál es el tramo de edades requerido habitualmente?

Tramos de edad	Operarios	Administrativos	Vendedores y Promotores	Jefes y Supervisores	Profesionales y Técnicos	Otros

16.2 ¿Existen requisitos de sexo fijados por las empresas usuarias para cubrir estos puestos?

Sexo	Operarios	Administrativos	Vendedores y Promotores	Jefes y Supervisores	Profesionales y Técnicos	Otros
Si						
No						
Ns/Nc						

16.2.1 (Si contestó SI en sexo) ¿Cuál es el sexo requerido habitualmente?

Sexo	Operarios	Administrativos	Vendedores y Promotores	Jefes y Supervisores	Profesionales y Técnicos	Otros
Femenino						
Masculino						

16.3 Según su experiencia ¿Cuáles son los requisitos que las empresas usuarias demandan habitualmente para estos puestos? (Respuestas no excluyentes)

	Operarios	Administrativos	Vendedores y Promotores	Jefes y Supervisores	Profesionales y Técnicos	Otros
1. Conocimientos específicos						
2. Experiencia en la rama de actividad						
3. Referencias						
4. Nivel de instrucción alcanzado						
5. Conocimientos de idiomas						
6. Competencias						
7. Otros (especificar)						
.....						

16.3.1 (Si marcó nivel de instrucción en 16.3) ¿Cuál es el nivel de instrucción mínimo requerido para los distintos puestos?

Nivel de instrucción	Operarios	Administrativos	Vendedores y Promotores	Jefes y Supervisores	Profesionales y Técnicos	Otros
1. Primario						
2. Secundario						
3. Técnico – Escuela de oficios						
4. Terciario						
5. Universitario						
6. Posgrado						

16.3.2 (Si marcó competencias en 16.3) ¿Cuál son las competencias requeridas para los distintos puestos? (MOSTRAR TARJETA)

Competencia	Operarios	Administrativos	Vendedores y Promotores	Jefes y Supervisores	Profesionales y Técnicos	Otros
1. Capacidad para comprender y resolver consignas						
2. Autonomía						
3. Iniciativa						
4. Compromiso con la tarea						
5. Liderazgo						
6. Habilidad en las relaciones interpersonales						
7. Capacidad analítica – sintética						
8. Capacidad de conducción						
9. Responsabilidad						
10 Otras (especificar)						
.....						

17.El pago que la usuaria realiza por el servicio de colocacion, equivale a:

- Un salario
- Un salario y medio
- Un porcentaje o coeficiente del monto anual de la colocación (¿cuál?)
- Una suma fija (Especifique sobre la base de que criterio se determina)
- Otro (Especificar).....

18. El costo promedio de un trabajador en el mercado de trabajo eventual, expresado como coeficiente sobre el salario base es de:

- Coeficiente de beneficios sociales, previsiones SAC, Seguros, etc.
.....
- Coeficiente por gastos administrativos, comercialización y financieros
.....

IV. CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES

19. Según su experiencia, ¿cuáles son las características relevantes de los buscadores de trabajo que se registran en su Empresa? (Respuestas no excluyentes) (MOSTRAR TARJETA)

- Desempleados con baja calificación que buscan insertarse de alguna manera en el mercado laboral
- Ocupados que buscan mejorar su situación laboral
- Ocupados que buscan adquirir otras experiencias laborales
- Jóvenes en busca de su primer empleo
- Jóvenes estudiantes que buscan un trabajo de tiempo parcial o por periodos breves
- Mujeres que buscan un trabajo de tiempo parcial o por periodos breves
- Personas mayores de 45 años calificados y con dificultades para reinsertarse
- Personas con algún tipo de discapacidad
- Otros (especificar)

V- ORGANIZACIÓN Y SITUACION DE LA ETT EN EL MERCADO DE TRABAJO

20. ¿Cuál es la dotación de personal con que cuenta su empresa?. Indique su cargo, principales tareas y formación y/o profesión.

Cantidad de Personal	Cargo que ocupa	Formación y/o profesión	Principales tareas que desempeña
Total			

20.1 ¿Alguna de las personas mencionadas en la respuesta anterior no es personal permanente de su empresa?

.....
.....
.....
.....
.....

21. Según su opinión: ¿cuáles serían las razones que impulsan a las empresas usuarias a utilizar sus servicios?

.....
.....
.....
.....
.....

22. ¿Cuáles son los cambios que Ud. considera más significativos en los criterios de selección y colocación de personal en la última década?

.....
.....
.....
.....
.....

23. ¿Tiene su empresa algún grado de participación en la confección del perfil del puesto a cubrir en la empresa usuaria?

.....
.....
.....
.....
.....

24. ¿Cómo evalúa Ud. la evolución de la actividad de las ETT en la última década?

.....
.....
.....
.....
.....

25. ¿En que medida la legislación actual favorece o perjudica el funcionamiento de las ETT? ¿Considera Ud. que existe algún aspecto que debería ser modificado?

.....
.....
.....
.....
.....

26. Para finalizar, si desea, nos gustaría que realizara algún comentario sobre la encuesta o sobre algún tema que quisiera ampliar con relación a la actividad.

.....
.....
.....

IV. CUADROS

o N°1: Instituciones Intermediarias según sectores de fuerza de trabajo a los cuales se dedican.
(Respuestas no excluyentes)

INSTITUCIÓN	Profesionales capacitados de nivel medio	Profesionales altamente capacitados	Sectores poco calificados	Profesionales sin ninguna especialización	Técnicos	Alumnos de diversas carreras	Sectores no calificados	Profesores de diversas carreras
<i>Servicio Universitario de empleo</i>	8	9	-	7	3	12	-	3
<i>Empresas de Trabajo Temporario</i>	11	6	9	10	10	7	8	2
<i>Consultoras</i>	10	11	3	4	5	4	1	1
<i>Instituciones religiosas</i>	2	1	8	3	5	3	9	2
<i>Servicio público de empleo</i>	7	5	8	6	7	4	6	3
<i>Asociaciones profesionales</i>	5	6	1	5	1	-	1	-
<i>ONG</i>	3	2	4	2	3	3	2	1
<i>Sindicatos</i>	2	2	5	-	2	-	2	-
<i>Intermediarios virtuales</i>	4	3	2	3	3	3	1	3
TOTAL	52	45	40	40	39	36	30	15

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

**Cuadro N° 2: Características de las bases de datos de las ETT encuestadas
(Respuestas no excluyentes)**

Tipo de Base de Datos	Cantidad de respuestas	Porcentaje de empresas sobre el total encuestado
Archivo computarizado	13	25.5
Archivo manual	8	15.7
Ambos	30	58.8
Página Web propia	24	47.1
Página Web por abono	7	13.7
Total	80	

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Cuadro N° 3: Datos relevantes tenidos en cuenta por las ETT para la construcción de las bases de datos (Respuestas no excluyentes)

Datos de importancia	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas	Porcentaje de empresas sobre el total encuestado
Edad	44	11.6	86.3
Nombre de la tarea u ocupación en la que se ha desempeñado	43	11.3	84.3
Nivel educativo	39	10.3	76.5
Sexo	37	9.8	72.5
Ramas o sectores de actividad donde trabajó	34	9.0	66.7
Zona de residencia	34	9.0	66.7
Cursos de capacitación realizados	31	8.2	60.8
Remuneración pretendida	27	7.1	52.9
Referencias	22	5.8	43.1
Situación laboral actual	21	5.5	41.2
Recomendaciones	18	4.7	35.3
Estado civil	16	4.2	31.4
Otros	13	3.4	25.5
Total	379	100.0	

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

**Cuadro N° 4: Modalidad de reclutamiento de las ETT en función de una demanda
(Respuestas no excluyentes)**

Modalidad de reclutamiento	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas	Porcentaje de empresas sobre el total encuestado
Recurre al archivo o base de datos	50	30,1	98,0
Publica avisos en los medios gráficos	43	25,9	84,3
Realiza contactos con instituciones educativas, de formación y profesionales	23	13,9	45,1
Considera personas con recomendaciones	17	10,2	33,3
Recurre a sus contactos personales	15	9,0	29,4
Recurre a páginas de Internet	13	7,8	25,5
Otros	5	3,0	9,8
Total	166	100,0	

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

**Cuadro N° 5: Modalidades de selección utilizadas por las ETT
(Respuestas no excluyentes)**

Modalidad de selección	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas	Porcentaje de empresas sobre el total encuestado
Entrevistas	49	30,1	96,1
Análisis del CV	45	27,6	88,2
Evaluaciones psicológicas	23	14,1	45,1
Referencias	22	13,5	43,1
Examen ambiental	15	9,2	29,4
Otras	9	5,5	17,6
Total	163	100,0	

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

**Cuadro N° 6: Causas de los periodos de mayor demanda
(Respuestas no excluyentes)**

Causas	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas	Porcentaje de empresas sobre el total encuestado
Vacaciones	24	29,6	63,2
Picos de producción	21	25,9	55,3
Picos de ventas	14	17,3	36,8
Eventos especiales	8	9,9	21,1
Lanzamiento de nuevos productos	8	9,9	21,1
Otros	6	7,4	15,8
Total	81	100,0	

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Cuadro N° 7: Duración promedio de las colocaciones para los distintos puestos

Cuadro 7a - Operarios

Duración (meses)	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas
Menos de 1 mes	4	7,8
1 a 3 meses	19	37,2
Mas de 3 a 6 meses	14	27,4
Mas de 6 a 12 meses	6	11,8
Mas de 12 meses	0	0,0
No corresponde (*)	4	7,8
No contesta/ no hay promedio	4	7,8
Total	51	100,0

Cuadro 7b - Administrativos

Duración (meses)	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas
Menos de 1 mes	3	5,9
1 a 3 meses	15	29,4
Mas de 3 a 6 meses	19	37,3
Mas de 6 a 12 meses	6	11,7
Mas de 12 meses	0	0,0
No corresponde (*)	5	9,8
No contesta/ no hay promedio	3	5,8
Total	51	100,0

Cuadro 7c - Vendedores y promotores

Duración (meses)	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas
Menos de 1 mes	10	19,6
1 a 3 meses	14	27,4
Mas de 3 a 6 meses	6	11,8
Mas de 6 a 12 meses	1	1,9
Mas de 12 meses	0	0,0
No corresponde (*)	17	33,3
No contesta/ no hay promedio	3	5,9
Total	51	100,0

Cuadro 7d - Jefes y supervisores

Duración (meses)	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas
Menos de 1 mes	5	9,8
1 a 3 meses	9	17,6
Mas de 3 a 6 meses	3	5,9
Mas de 6 a 12 meses	2	3,9
Mas de 12 meses	0	0,0
No corresponde (*)	28	54,9
No contesta/ no hay promedio	4	7,8
Total	51	100,0

Cuadro 7e - Profesionales

Duración (meses)	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas
Menos de 1 mes	3	5,9
1 a 3 meses	10	19,6
Mas de 3 a 6 meses	4	7,8
Mas de 6 a 12 meses	4	7,8
Mas de 12 meses	0	0,0
No corresponde (*)	28	54,9
No contesta/ no hay promedio	2	3,9
Total	51	100,0

Cuadro 7f - Técnicos

Duración (meses)	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas
Menos de 1 mes	3	5,9
1 a 3 meses	11	21,5
Mas de 3 a 6 meses	7	13,7
Mas de 6 a 12 meses	5	9,8
Mas de 12 meses	0	0,0
No corresponde (*)	22	43,1
No contesta/ no hay promedio	3	5,9
Total	51	100,0

(*) No corresponde: significa que la ETT no coloca trabajadores en esos puestos de trabajadores

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

**Cuadro N° 8: Rama de actividad de las empresas usuarias
(Respuestas no excluyentes)**

Rama de actividad	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas
1- Industria Manufacturera	119	45,1
2- Servicios: tecnología de la información y las comunicaciones	26	9,8
3- Comercio al por mayor y al por menor	23	8,7
4- Establecimientos financieros y seguros	20	7,6
5- Transporte y servicios conexos	18	6,8
6- Electricidad, gas y agua	13	4,9
7- Restaurantes, hoteles y otros	12	4,0
8- Servicios médicos y otros servicios de sanidad y veterinaria	12	4,5
9- Actividades primarias	10	3,8
10- Construcción	5	1,9
11- Administración pública y defensa	3	1,1
12- Otros (ver nota)	2	0,8
13- Instrucción pública	1	0,4
Total	264	100,0

Nota: Otros incluye: servicios prestados a las empresas y otros; Otros servicios comunales y sociales; Servicios de reparación; Servicio doméstico; Otros servicios personales y a hogares; rama desconocida.

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

**Cuadro N°9: Areas funcionales que necesitan cubrir las Empresas Usuaris
(Respuestas no excluyentes)**

Areas funcionales	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas	Porcentaje de empresas sobre el total encuestado
Producción	42	15,7	82,4
Contabilidad	36	13,5	70,6
Ventas	31	11,6	60,8
Telemarketing	30	11,2	58,8
Comercialización	29	10,9	56,9
Informática y Sistemas	23	8,6	45,1
Gestión de Personal	22	8,2	43,1
Compras	21	7,9	41,2
Financiera	14	5,2	27,5
Publicidad y Comunicaciones	7	2,6	13,7
Construcción	5	1,9	9,8
Otras	4	1,5	7,8
Asesoría Jurídica	3	1,1	5,9
Total	267	100,0	

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

**Cuadro N°10: Requisitos demandados a los trabajadores por parte de las empresas usuarias para los distintos puestos
(Respuestas no excluyentes)**

Requisitos	Operarios		Adminis- trativos		Vendedores y Promotores		Jefes y Supervisores		Profesionales		Técnicos		Otros	
	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%
1-Conocimientos específicos	18	16,2	32	21,1	20	19,8	17	17,9	13	14,1	20	15,3	1	8,3
2- Experiencia en la rama de actividad	39	35,1	27	17,8	27	26,7	17	17,9	17	18,5	26	19,8	3	25,0
3- Referencias	8	7,2	9	5,9	11	10,9	10	10,5	10	10,9	16	12,2	1	8,3
4- Nivel de instrucción alcanzado	28	25,2	36	23,7	21	20,8	21	22,1	19	20,7	28	21,4	3	25,0
5- Conocimientos de idiomas	0	0,0	28	18,4	5	5,0	15	15,8	18	19,6	23	17,6	0	0,0
6- Competencias	14	12,6	18	11,8	17	16,8	15	15,8	15	16,3	18	13,7	1	8,3
7- Otros	4	3,6	2	1,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	25,0
Total	111	100,0	152	100,0	101	100,0	95	100,0	92	100,0	131	100,0	12	100,0

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Cuadro N°11: Nivel de instrucción mínimo requerido por parte de las empresas usuarias para los distintos puestos (Respuestas no excluyentes)

Nivel de Instrucción	Operarios		Adminis- trativos		Vendedores y Promotores		Jefes y Supervisores		Profesionales		Técnicos		Otros	
	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%
1- Primario	13	36,1	3	6,5	2	6,3	1	2,8	1	2,3	1	1,6	1	50,0
2- Secundario	16	44,4	28	60,9	20	62,5	5	13,9	2	4,7	4	6,6	1	50,0
3- Técnico - Escuela de Oficios	5	13,9	0	0,0	1	3,1	5	13,9	6	14,0	11	18,0	0	0,0
4- Terciario	0	0,0	5	10,9	4	12,5	9	25,0	11	25,6	17	27,9	0	0,0
5- Universitario	2	5,6	10	21,7	5	15,6	14	38,9	17	39,5	20	32,8	0	0,0
6- Posgrado	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	5,6	6	14,0	8	13,1	0	0,0
Total	36	100,0	46	100,0	32	100,0	36	100,0	43	100,0	61	100,0	2	100,0

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Cuadro N°12: Existencia de requisitos de edad por parte de las empresas usuarias para los distintos puestos de trabajo (Respuestas no excluyentes)

Existencia de requisitos de edad	Operarios		Administrativos		Vendedores y Promotores		Jefes y Supervisores		Profesionales		Técnicos		Otros	
	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%
Sí	35	68,6	42	82,4	27	52,9	20	39,2	17	33,3	24	47,1	3	5,9
No	10	19,6	3	5,9	6	11,8	2	3,9	6	11,8	7	13,7	2	3,9
No corresponde (*)	5	9,8	5	9,8	17	33,3	29	56,9	28	54,9	20	39,2	46	90,2
Ns/Nc.	1	2,0	1	2,0	1	2,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	51	100,0	51	100,0	51	100,0	51	100,0	51	100,0	51	100,0	51	100,0

(*) No corresponde: significa que la ETT no coloca trabajadores en esos puestos de trabajo.

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

Cuadro N°13: Existencia de requisitos de sexo por parte de las empresas usuarias para los distintos puestos de trabajo (Respuestas no excluyentes)

Existencia de requisitos de sexo	Operarios		Administrativos		Vendedores y Promotores		Jefes y Supervisores		Profesionales		Técnicos		Otros	
	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%	Cant. de resp.	%
Sí	19	37,3	4	7,8	10	19,6	9	17,6	3	5,9	12	23,5	3	5,9
No	25	49,0	38	74,5	22	43,1	12	23,5	18	35,3	19	37,3	3	5,9
No corresponde (*)	5	9,8	6	11,8	17	33,3	29	56,9	30	58,8	20	39,2	45	88,2
Ns/Nc	2	3,9	3	5,9	2	3,9	1	2,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	51	100,0	51	100,0	51	100,0	51	100,0	51	100,0	51	100,0	51	100,0

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

**Cuadro N°14: Competencias requeridas a los trabajadores por parte de las Empresas
Usuarías para los distintos puestos
(Respuestas no excluyentes)**

Competencias	Operarios		Administrativos		Vendedores y Promotores		Jefes y Supervisores		Profesionales		Técnicos	
	Cantidad de respuestas	%	Cantidad de respuestas	%	Cantidad de respuestas	%	Cantidad de respuestas	%	Cantidad de respuestas	%	Cantidad de respuestas	%
1- Capacidad de comprender y resolver consignas	13	24,1	16	14,4	12	11,5	11	8,6	13	10,9	15	10,6
2- Autonomía	5	9,3	11	9,9	15	14,4	14	10,9	13	10,9	15	10,6
3- Iniciativa	5	9,3	16	14,4	17	16,3	14	10,9	14	11,8	16	11,3
4- Compromiso con la tarea	12	22,2	19	17,1	16	15,4	13	10,2	15	12,6	18	12,8
5- Liderazgo	0	0,0	1	0,9	3	2,9	16	12,5	10	8,4	13	9,2
6- Habilidad en las relaciones interpersonales	5	9,3	14	12,6	16	15,4	15	11,7	13	10,9	15	10,6
7- Capacidad analítica – sintética	0	0,0	12	10,8	4	3,8	12	9,4	14	11,8	17	12,1
8- Capacidad de conducción	0	0,0	1	0,9	2	1,9	15	11,7	10	8,4	12	8,5
9- Responsabilidad	12	22,2	18	16,2	16	15,4	15	11,7	15	12,6	18	12,8
10- Otras	2	3,7	3	2,7	3	2,9	3	2,3	2	1,7	2	1,4
Total	54	100,0	111	100,0	104	100,0	128	100,0	119	100,0	141	100,0

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

**Cuadro N°15: Perfil de los trabajadores eventuales
(Respuestas no excluyentes)**

Características	Cantidad de respuestas	Porcentaje sobre el total de respuestas	Porcentaje de empresas sobre el total encuestado
Jóvenes en busca de su primer empleo	43	18,8	84,3
Desempleados con baja calificación	36	15,7	70,6
Personas mayores de 45 años calificados y con problemas de reinserción	29	12,7	56,9
Ocupados que buscan mejorar su situación laboral	28	12,2	54,9
Jóvenes estudiantes que buscan un trabajo de tiempo parcial	28	12,2	54,9
Desempleados con alta calificación	22	9,6	43,1
Mujeres que buscan un trabajo de tiempo parcial	19	8,3	37,3
Ocupados que buscan adquirir otras experiencias laborales	14	6,1	27,5
Personas con algún tipo de discapacidad	8	3,5	15,7
Otros	2	0,9	3,9
Total	229	100,0	

Fuente: Elaboración propia del CEIL-PIETTE

V. METODOLOGÍA

El instrumento de análisis utilizado en este trabajo es el módulo de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) denominado "*Información Adicional para Desocupados*", que se administra regularmente desde octubre de 1997 junto con la EPH, pero solo en el Aglomerado Gran Buenos Aires (Capital Federal y 19 Partidos del Conurbano).

Este Módulo consta de 7 preguntas que se formulan al entrevistado sobre los siguientes temas:

- 1-¿De qué manera busca trabajo ?
- 2-¿Cuál es el nombre de la ocupación que busca? Y qué tareas realiza en ella?
- 3-¿Cómo adquirió las habilidades necesarias para desempeñar esa tarea?
- 4-¿Cómo se mantiene actualmente?
- 5-¿Está actualmente realizando una changa?
- 6-¿Qué tareas realiza en esa changa?
- 7-¿Cuánto le van a pagar en total?

Por el diseño del módulo IAD las preguntas 1 y 4 se caracterizan por ser susceptibles de recibir respuestas múltiples y dicotómicas. Las preguntas 2,6 y 7 son abiertas, mientras que las 3 y 5 son cerradas.

La pregunta Nº 1 está centrada en las modalidades de búsqueda utilizadas por los desocupados en sus estrategias para la consecución de un trabajo. Dentro de la misma se detallan 12 modalidades distintas. Los desocupados deben contestar si utilizaron cada modalidad o no. Por lo tanto, un mismo desocupado puede seleccionar una, dos o incluso todas las modalidades detalladas.

Las preguntas Nº2 y 3 permiten conocer el tipo de ocupación que busca el desocupado, las tareas que desearía realizar (esta pregunta es semejante a la Nº20 del bloque de ocupados y a la Nº41 del bloque de desocupados de la EPH); con la misma se busca conocer si adquirieron las habilidades o destrezas trabajando, por transmisión familiar, por cursos específicos o de ninguna de esas maneras, y de que forma ejercía esa actividad.

Una temática sumamente importante cuando el formulario busca caracterizar a los desocupados está dada por las "estrategias de supervivencia" utilizadas por los mismos (pregunta Nº4). Estas pueden ser la consecuencia de trabajos anteriores (por ejemplo la percepción de indemnización por despido, de seguro de desempleo, entre otras), de aportes de otros miembros del hogar (familia u otras personas), o provenir de otras fuentes de ingresos no salariales (como sería el caso de ahorros previos, percepción de rentas, cobro de alquileres).

Procesamiento de la información

En primera instancia, se procedió a unir las bases del módulo de desocupados con las respectivas Bases Usuarias Ampliadas (Bua) de la EPH, correspondientes a cada onda desde octubre de 1997 hasta mayo de 2001. El objetivo buscado al unir esas bases reside, principalmente, en obtener el campo "factor de ponderación" (PONDERA) para el total de la población desocupada. Este factor de expansión o ponderación es necesario, ya que al ser la EPH una encuesta por muestro, para poder analizar o procesar los datos se requiere conocer con

cierto grado de precisión cual es el número de personas que comprende el universo en estudio.

La unión de las bases se realizó tomando la base BUA; utilizando filtros especiales se identificó dentro del total de los encuestados a aquellos que estaban desocupados (en el campo "ESTADO", quienes mostraban una condición de actividad igual a 2), eliminando a los ocupados e inactivos (aquellos que mostraban como condición de actividad igual a 1 y 3). Una vez seleccionado este grupo se procedió a ordenarlo en forma ascendente utilizándose para tal fin el campo "CODUSU" (código de hogar para matching). Este código sólo permite relacionar información de una base con otra. Para el módulo de desocupados se aplicó en mismo procedimiento.

A su vez la BUA aporta datos sociodemográficos de los desocupados que son permiten caracterizar a dicha población (por ejemplo: "Sexo", "Edad", "Nivel de instrucción", "Tipo de desocupación", etc.), lo cual permite la construcción de indicadores.

En segundo lugar, se realizó un tratamiento estadístico para obtener el cálculo de las frecuencias simples para cada una de las modalidades de búsqueda, teniendo en cuenta su utilización o no utilización. Para cada una de las modalidades ("P01_1", "P0_2", etc) se aplicó un filtro para identificar el total d respuestas positivas (igual a 1) y de respuestas negativas (igual a 2).

En tercer lugar, para realizar la desagregación de los datos y su consideración en función de distintos variables, se procedió a agrupar las distintas modalidades de búsqueda, debido a que optar por dicha desagregación implicaba trabajar con errores muestrales ampliamente superiores a los recomendados por el INDEC (10%).

Luego de proceder al análisis de la implicancia de cada modalidad en particular, se buscó hacer posible la construcción de dos grandes grupos de modalidades de búsqueda, tomando como criterio de agrupamiento el hecho de si existe o no un intermediario y en este caso si el mismo es de carácter institucional/formal.

Teniendo en cuenta los conceptos y definiciones en materia de actividad, empleo y desempleo el primer paso para proceder a hacer el agrupamiento consistió en eliminar dos opciones:

1. el ítem 6: *Buscó en los avisos en los diarios, pero no se presentó ni respondió,* y
2. el ítem 11: *Asistió a programas para capacitación en el trabajo.*

La eliminación de estos dos ítems se justifica porque no se corresponden con las características básicas que internacionalmente definen a los desocupados: en la semana de referencia los mismos no deben ejercer un trabajo remunerado, deben estar inmediatamente disponibles para trabajar y deben buscar activamente un trabajo.

El segundo paso seguido consistió en agrupar las distintas modalidades. Como resultado de este procesamiento se construyeron dos grandes grupos:

a) Búsqueda a "través de un intermediario" (de carácter institucional o formal). Esta modalidad incluye respuestas a los siguientes ítems:

- 1-Concurrió a una agencia de empleo
- 2-Concurrió a una bolsa de trabajo
- 3-Concurrió a un servicio oficial de empleo

b) Búsqueda "sin intermediario" (de carácter institucional o formal). Esta modalidad, por su parte, incluye varios items:

- 4-Respondió carteles o avisos en los diarios
- 5-Se presentó en establecimientos
- 7-Colocó usted mismo carteles o avisos
- 8-Preguntó a familiares, amigos u otros contactos personales
- 9-Fue a plazas o lugares donde sabía que se contrata gente
- 10-Hizo gestiones para conseguir local, terrenos, licencias, habilitaciones, maquinarias o elementos para ponerse por su cuenta
- 12-Otros

Para la construcción de ambos grupos se crearon dos nuevos campos aplicando la siguiente función lógica:

1. para el primer agrupamiento se consideró que la búsqueda se realizó a través de un intermediario si al menos una de las modalidades (P01_1; P01_2; P01_3) era utilizada (respuesta igual 1) independientemente de que anterior o concomitantemente hubiese utilizado otra modalidad del mismo o del otro grupo. La respuesta es igual a 2 si no utiliza ninguna de esas modalidades.

2. para el segundo agrupamiento se procedió de la misma manera, considerando los campos: P01_4; P01_5; P01_7; P01_8; P01_9; P01_10; P01_12. La denominación asignada al campo del primer agrupamiento fue "CON INTERMEDIACIÓN" y para el segundo "SIN INTERMEDIACIÓN".

Por último, se creó un tercer campo tomando en consideración las posibles combinaciones de los dos arriba mencionados. El nombre de este campo es "ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA". Aplicando una función lógica se codificaron las combinaciones posibles de la siguiente manera, pudiendo tomar el campo cuatro valores distintos:

1: si el campo "CON INTERMEDIACIÓN" es igual a 1 y el campo "SIN INTERMEDIACIÓN" es igual a 2, significa que los desocupados utilizaron en sus estrategias de búsqueda solamente modalidades en las que existe algún tipo de intermediario institucionalizado o "formal";

2: si el campo "CON INTERMEDIACIÓN" es igual a 2 y el campo "SIN INTERMEDIACIÓN" es igual a 1, implica que los desocupados utilizaron en sus estrategias de búsqueda solamente modalidades sin intermediación institucionalizada o "formal";

3: si el campo "CON INTERMEDIACIÓN" es igual a 1 y el campo "SIN INTERMEDIACIÓN" es igual a 1, significa que los desocupados utilizaron ambos tipos de modalidades (con y sin intermediarios formales) en sus estrategias de búsqueda.

4: si el campo "CON INTERMEDIACIÓN" es igual a 2 y el campo "SIN INTERMEDIACIÓN" es igual a 2, se consideró que eso se debía a errores en la carga de los datos o a una falta de respuesta.

De esta manera los desocupados del módulo IAD son susceptibles de ser registrados en uno de estos tres subgrupos:

- desocupados que utilizaron solamente modalidades con intermediación formal,
- desocupados que utilizaron solamente modalidades sin intermediación formal,

-desocupados que utilizaron ambos tipos de modalidades en sus estrategias de búsqueda.

La cuarta etapa consistió en la elaboración de tabulados en los cuales se relaciona el universo estudiado agrupado según el criterio adoptado. Para la construcción de los mismos se utilizaron determinadas variables de corte. Los cuadros obtenidos permiten caracterizar cada uno de los grupos tomando en cuenta las siguientes variables: sexo, edad, nivel de instrucción, tipo de desocupación, forma de la desocupación, posición en el hogar y decil de ingreso familiar, entre otras.

Las variables de corte: edad, duración de la desocupación, nivel de instrucción y decil de ingreso familiar fueron recodificadas.

En el caso de la variable edad se adoptó el criterio de establecer varios cortes etarios. Para ello se utilizó una función lógica en la que se establecieron los límites para cada cohorte. Los rangos establecidos fueron: "15 a 24 años", "25 a 49 años", "50 o más".

En el caso de duración de la desocupación se desagregó esa variable en cuatro rangos: "Hasta 2 meses", "Más de 2 y hasta 6 meses", "Más de 6 y hasta 1 año" y "Más de 1 año".

Para el caso de nivel de instrucción se utilizó un procedimiento distinto, partiendo siempre de la EPH. A través de la aplicación de un sistema de sintaxis del SPSS se redefinió una nueva variable a partir de las Preguntas 55 (¿Asiste o asistió a la escuela?), la Pregunta 56 (¿Qué estudio cursa o cursó?) y la Pregunta 58 (¿Finalizó ese estudio?) de la EPH. La variable redefinida combina la asistencia o no a la escuela, el nivel de estudio que cursa o cursó y si lo completó o no. Los cuatro rangos establecidos son "Superior completo", "Media completa o superior incompleto", "Primaria completa o media incompleta" y "Primaria incompleta o sin instrucción".

Y por último en el caso de decil de ingreso familiar (campo "DECIF") se adoptó el criterio de agrupar los deciles en tres estratos: bajo, medio y alto. El agrupamiento se realizó de la siguiente manera: el estrato de ingresos bajos agrupa a los cuatro primeros deciles (1,2,3 y 4). El estrato de ingresos medios agrupa a los siguientes cuatro deciles (5,6, 7 y 8). Y el estrato que representa a la población de ingresos altos agrupa a los deciles 9 y 10.

Algunas limitaciones en la aplicación del módulo IAD

Antes de proceder al análisis de los cuadros y gráficos resultantes de este procesamiento, es necesario hacer las siguientes consideraciones, que apuntan a destacar una serie de limitaciones detectadas en la conformación del módulo *Información Adicional para Desocupados* de la EPH.

- Este módulo se aplica únicamente a los desocupados, por lo cual no nos permite conocer y analizar cuáles son las modalidades utilizadas por aquellos que, no siendo desocupados (es decir los que declaran estar subocupados o plenamente ocupados), buscan otro empleo, cuya proporción dentro de los ocupados puede crecer o decrecer en función de la situación del mercado de trabajo y de las modificaciones en la legislación laboral (mayor o menor flexibilización del contrato de trabajo).

- Otra limitación está dada porque la aplicación del módulo se lleva a cabo solamente en el aglomerado de GBA, no existiendo el relevamiento de información para el resto del país.

Al utilizar la EPH la técnica del muestreo, se debe tomar en cuenta que a medida que disminuye el número de componentes de cada subgrupo aumenta la probabilidad de que existan errores de muestreo. Esto implica que si se prosiguiera con la desagregación de los datos a través de varias variables, agrupándolos en grupos muy pequeños, esto repercutiría en la representatividad de los mismos, y que se podría llegar a trabajar con errores relativos mayores al 10% (porcentaje máximo aceptable de error que recomienda no sobrepasar el INDEC). Se recomienda tener muy en cuenta esta limitación cuando se proceda a la lectura de cuadros y de gráficos de este trabajo.