



FUNDACIÓN  
RÍO CUARTO 2030

# PROBLEMÁTICAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN RÍO CUARTO

Desde el punto de vista de los rubros del sector productivo

---

Marzo 2019

Fundación Río Cuarto 2030 decidió trabajar con empresarios y organizaciones que los nuclean para contar con información del mercado laboral. El objetivo perseguido fue *caracterizar la problemática de la generación de empleo en los diferentes sectores productivos de la ciudad*.

El informe se construyó con información obtenida a partir de dos tipos de fuentes: Desde fuentes primarias generadas a por medio de la realización de un taller participativo inter-institucional y la concreción de encuestas a empresarios de distintas ramas productivas de Río Cuarto y la región. Respecto a las fuentes secundarias se tomó información disponible sobre el mercado de trabajo resultante de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) - INDEC para el Gran Río Cuarto.

La instancia participativa que configuro un taller interinstitucional estuvo integrada por los siguientes empresarios e instituciones:

Fernando Dadone (Estación Centro), Ivan Safadi (Presidente Cámara Mercantil de Río Cuarto), Eduardo Sonzini (Parque Perpetual), Diego Cambria (CECIS), Marcela Michelutti (Mujeres Empresarias CECIS), Alicia Massucco, Javier Bonansea y Dutto ( Jóvenes Empresarios CECIS), Juan Greene (Canal 13), Juan Cruz Molina (Universidad Católica de Cordoba), Mauricio Acosta (Cluster Tecnológico), Julio Boehler (sector agropecuario), Lucas Gil (UNRC), Gabriel Abrile (sector salud), Diego Bricca, Blas Lagger (sector bioenergética), Gustavo Perlo (Parque Industrial), Carla Grassi (Servicios Sociales Grassi), Foro del Derecho Laboral, Mauricio Cornu (sector salud – adultos mayores), Patricio Murray (sector transporte), Atilio Lunardi (sector construcción), y Francisco Demarchi (sector agropecuario)

Dicho taller tuvo como resultado la exposición de problemáticas que cada sector presenta para la generación de empleo y, en consecuencias, las demandas hacían el sector público en virtud de solucionar la problemática tratada.

Se utilizó información proveniente del estudio de campo propio acerca de las habilidades y capacidades demandadas en los diferentes niveles operacionales por las empresas de Río Cuarto y la región.

Para finalizar, se caracterizó a la fuerza laboral del Gran Río Cuarto en el año 2018 según indicadores como tasa de actividad, tasa de empleo, tasa de desempleo, tasa de subocupación, composición de los ocupados según sean asalariados y no asalariados y porcentaje de asalariados sin aportes jubilatorios. Así mismo, se clasificaron los ocupados por sector productivo y nivel educativo y los desocupados por nivel educativo.

## 1. Estructura del mercado laboral del Gran Río Cuarto

La estructura del mercado de trabajo en la ciudad de Río Cuarto y la región se puede describir a partir de la información relevada por INDEC en la encuesta permanente de hogares (EPH). Seguidamente exponemos los principales resultados obtenidos del análisis de la información estadística para el gran Río Cuarto en el año 2018.

Cuadro 1: Principales indicadores del mercado de trabajo - Gran Río Cuarto (2018)

INDICADORES	TASA	INDICADORES	TASA
<b>Tasa de actividad</b>	<b>59,3</b>	<b>Tasa de desocupación</b>	<b>8,1</b>
Mujeres	46,7	Mujeres	10,3
Varones	74,2	Varones	6,5
Mujeres hasta 29 años	43,1	Mujeres hasta 29 años	14,4
Mujeres de 30 a 64 años	66,8	Mujeres de 30 a 64 años	9,3
Varones hasta 29 años	64,0	Varones hasta 29 años	12,2
Varones de 30 a 64 años	95,6	Varones de 30 a 64 años	4,9
<b>Tasa de empleo</b>	<b>54,5</b>	<b>Tasa de subocupación horaria</b>	<b>6,7</b>
Mujeres	41,9	<b>Categoría ocupacional</b>	<b>100,0</b>
Varones	69,3	Asalariados	71,0
Mujeres hasta 29 años	36,9	No asalariados	29,0
Mujeres de 30 a 64 años	60,6	Ns/Nr	-
Varones hasta 29 años	56,2	<b>Asalariados sin descuento jubilatorio</b>	<b>44,7</b>
Varones de 30 a 64 años	91,0		

Fuente: EPH- INDEC 4° trimestre 2018

La tasa de actividad muestra que porcentaje de la población en el territorio está en posibilidades de desarrollar actividad laboral quedando fuera de la medición los niños, ancianos y personas adultas que no quieren trabajar. El 59,3% de la población de Río Cuarto es activa existiendo una diferencia marcada entre hombres y mujeres y entre jóvenes menores de 30 años y adultos. La tasa de actividad es mayor para varones y personas mayores de 30 años respecto a mujeres y menores de 30 años.

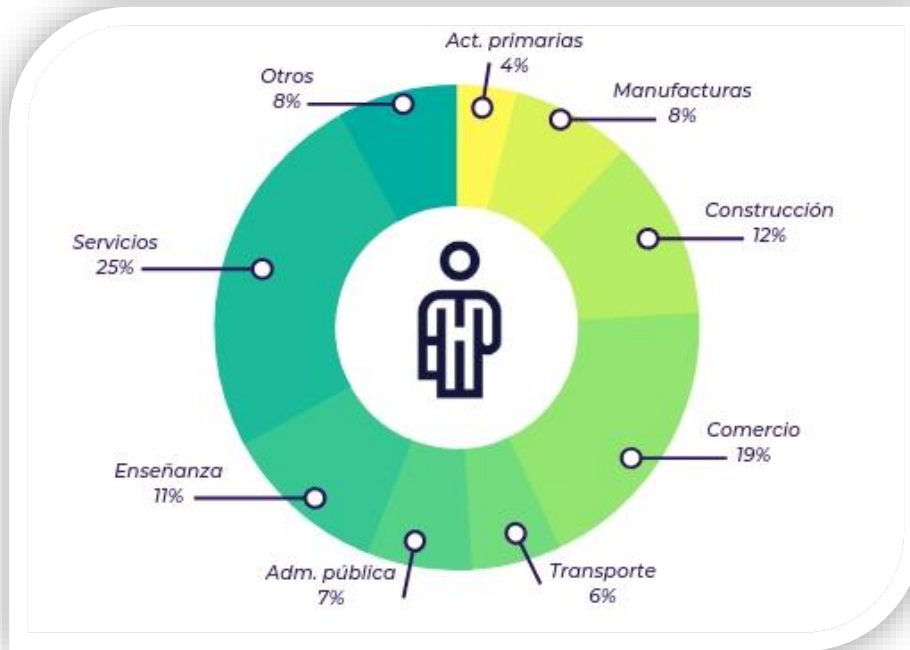
La tasa de empleo mide que porcentaje de las personas del gran Río Cuarto se encuentran empleadas efectivamente. La tasa es del 54,5% en nivel agregado para el gran Río Cuarto y nuevamente existe una diferencia marcada entre hombres y mujeres y entre personas menores de 30 años y mayores de 30 años. La tasa de actividad de hombres es de 69,3% y del 41,9% para mujeres, es decir existe una diferencia de 27%. Si se analiza entre personas menores y mayores de 30 años la tasa de actividad es del 56,2% para varones menores de 30 años, 36,9% para mujeres menores de 30 años, 91% para varones mayores de 30 años y de 60,4% para mujeres mayores de 30 años. La brecha entre tasa de actividad entre hombres y mujeres se amplía entre edades menores de 30 años (diferencial de 19,3%) y mayores de 30 años (diferencial de 30,4%).

La tasa de desocupación mide que porcentaje de las personas económicamente activas se encuentran buscando activamente empleo por no tenerlo. La tasa de desocupación del gran Río Cuarto es del 8,1%, siendo mayor para mujeres (10,3%) y jóvenes (12,3% varones menores de 30 años y 14,4% para mujeres menores de 30 años).

La tasa de subocupación horaria corresponde al porcentaje de personas económicamente activas que trabajan menos de 36 hs semanales y dicho número asciende al 6,7% en el gran Río Cuarto. Por otro lado, se puede decir que el 71% de los ocupados corresponden a asalariados en relación de dependencia y el restante corresponde a personal no asalariado o cuentapropista. Por último, el número que más impacta es el que corresponde a asalariados sin descuentos jubilatorios o como se llama también empleo en negro, aquí el valor es alarmante porque el 44,7% de los asalariados están en el mercado informal.

El siguiente gráfico muestra la distribución de los ocupados por rubros productivos en el gran Río Cuarto. Los sectores que se analizaron fueron comercio, servicios (servicios no personales, servicios personales sean públicos o privados), construcción, industria manufacturera, enseñanza (pública, semipública y privada), actividad primaria, administración pública (Administración central de nación, provincia y municipio y seguridad social), transporte y otros.

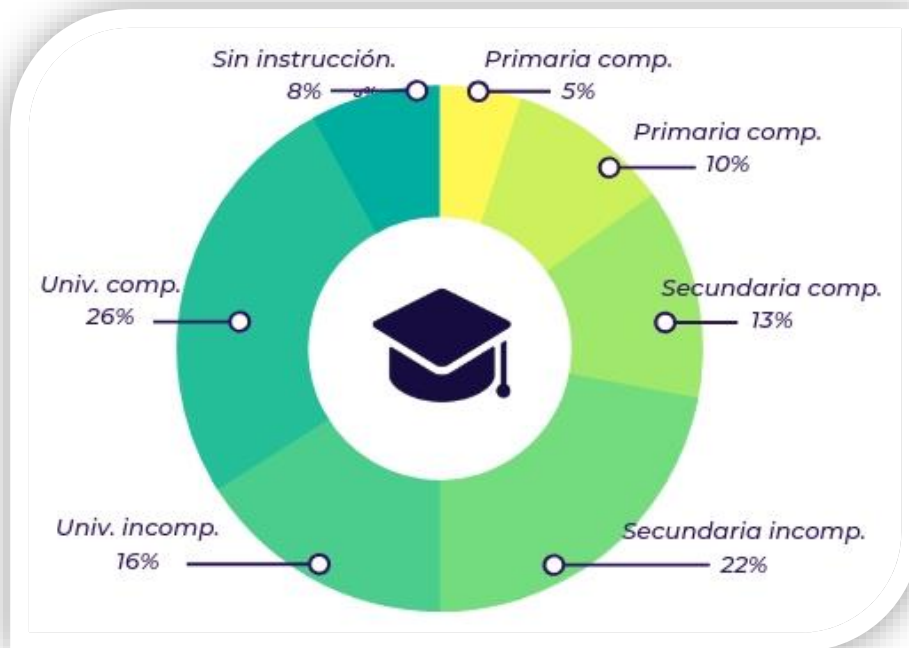
#### Distribución de ocupados por rubros



En el gran Río Cuarto existen 73853 personas ocupadas las cuales se distribuyen de forma heterogénea; el 25% (17504 personas) se encuentran ocupadas en el sector de servicios seguido en importancia por el sector comercio con el 18,6% (13768 personas), en tercer término se encuentra el sector de la construcción con el 11,9% (8789 personas), en cuarto término está la enseñanza pública o privada con el 10,2% (7533 personas), el 8% (5761 personas) se encuentra ocupado en actividades que no tienen una clasificación específica, el 7,5% (5539 personas) se emplea en la industria manufacturera, el 6,4% (4727 personas) se emplea en la administración pública, el 5,7% (4210 personas) en la actividad de transporte y el 3,4% (2511 personas) en actividad agropecuaria. Existe una preminencia de empleos en sectores de comercio y servicios personales y no personales (65% compuesto por comercio, servicios, transporte, enseñanza y administración pública) tanto públicos como privados sobre el resto de las ramas productivas.

Observando el nivel de instrucción de la fuerza laboral del gran Río cuarto según las categorías de Sin instrucción, Primario incompleto, Primario completo, Secundario incompleto, Secundario completo, Terciario/universitario incompleto y Terciario/universitario completo, se presenta en el siguiente gráfico expone su distribución.

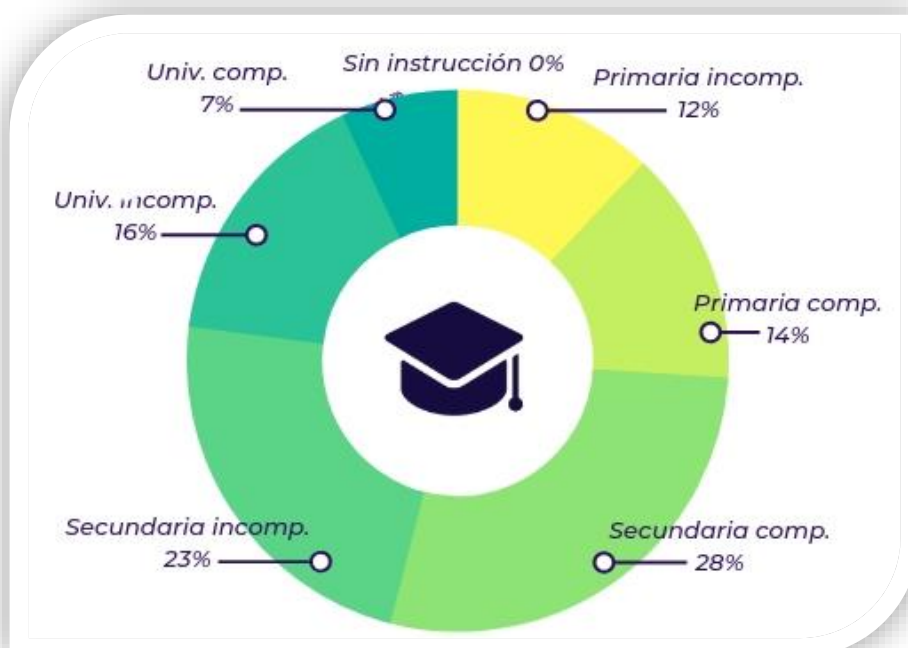
## Instrucción de ocupados



El 38% (29591 personas) de la población ocupada tiene por lo menos el secundario completo o a iniciado alguna actividad universitaria pero sin terminalidad, el 26% (21162 personas) de la fuerza laboral ocupada del gran Río Cuarto tiene un nivel de instrucción universitario o terciario, el 13% (12621 personas) tienen secundario incompleto y el 14,2% (10488 personas) tiene un nivel de instrucción bajo o nulo.

Analizando la distribución por nivel de instrucción de los desocupados totales del gran Río Cuarto el siguiente cuadro presenta los resultados para el año 2018.

## Instrucción de desocupados



El 44% (3179 personas) de los desocupados tienen secundaria completa o universitario incompleto, un 26% (1566 personas) corresponde a personas con nivel de cualificación baja, el 23% (1447 personas) corresponde a personas con secundario incompleto y el 7% (471 personas) corresponde a universitarios.

Si analizamos la tasa de desempleo dentro de cada estamento educativo se observa como el nivel de instrucción mayor ayuda a bajar la probabilidad de encontrarse desempleado. La tasa de desempleo para personas que tienen un nivel de instrucción baja (sin instrucción, primaria incompleta o primario completo) es del 13%, para personas que tienen secundario incompleto es del 23,4%, para quienes tienen secundario completo o universitario incompleto es del 9,3% y para quienes tienen universitario completo es del 7%. Es probable que la baja tasa de desempleo en las personas que tienen bajo nivel de instrucción se deba a que si salen del sistema laboral se convierten en desanimados más que en buscadores activos de empleo.

## 2. PRINCIPALES APORTES POR PARTE DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS

### *Producción agroalimentaria*

Cuadro 2: habilidades demandadas por sector agroalimentario

ALTOS MANDOS		MANDOS MEDIOS		MANDOS OPERATIVOS	
Habilidades	%	Habilidades	%	Habilidades	%
Dirección gerencial	37,5 %	Gestión de RRHH	33,3 %	Manejo de maquinarias	12,5 %
Conocimiento en el rubro	25 %	Atención al público	16,6 %	Seguridad e higiene	12,5 %
Gestión de RRHH	25 %	Manejo de nuevas maquinarias	16,6%	Manejo de hacienda	12,5 %
Emprendedurismo	12,5 %	Manejo de pastoreo	16,6 %	Actitud	12,5 %
		Presencia	16,6 %	Compromiso	12,5 %
				Predisposición	12,5 %
				Carga y descarga de bolsas	12,5 %
				Aptitud para aprender	12,5 %

El cuadro 2 muestra el resultado de las habilidades demandadas por las empresas del sector agropecuario. Para los altos mandos se demanda una muy buena capacidad de gestión, conocimiento de las actividades agropecuarias, creatividad. Los mandos medios requieren habilidades de gestión de RRHH, atención al público y responsabilidad laboral y; manejo de maquinarias agrícolas y pastoreo para actividades pecuarias. Por último, para los mandos operativos las empresas demandan habilidades de para manejo de nuevas maquinarias, responsabilidad en el puesto laboral y conocimiento sobre aspectos de seguridad e higiene en la actividad agropecuario.

En las actividades de gestión y administración existe una amplia oferta de recursos humanos con alta calidad, los cuales ingresan jóvenes recién recibidos y se van formando dentro de las empresas. En la parte productiva existen falencias en los mandos medios y profundas dificultades para conseguir recursos humanos con las habilidades para operar las modernas maquinarias agrícolas, debido a los niveles de tecnificación que poseen, también existen varias trabas del sector público, como el cambio de las reglas de juego para inversiones de muy largo plazo, la falta de infraestructura de caminos y de servicios para desarrollar los sectores rurales y hacerlos atractivos para los trabajadores y la competitividad de las empresas.

El sector está en un proceso acelerado de concentración y automatización ya que la gente deja de producir y alquila los campos y por otro lado la tecnología está dando respuestas para la eficiencia productiva.

### **Industria manufacturera**

Cuadro 3: Habilidades demandadas por sector industrial

ALTOS MANDOS		MANDOS MEDIOS		MANDOS OPERATIVOS	
Habilidades	%	Habilidades	%	Habilidades	%
Dirección gerencial	40 %	Conocimiento del Rubro	20 %	Responsabilidad para trabajar	8,7 %
Gestión de RRHH	16 %	Gestión de RRHH	15 %	Manejo de nuevas tecnologías	8,7 %
Conocimiento en el rubro	12 %	Manejo de obra	5 %	Conocimiento del Rubro	4,3 %
Creatividad	4 %	Predisposición	5 %	Atención al público	4,3 %
Relaciones interpersonales	4 %	Diseño de indumentaria	5 %	Peones	4,3 %
Diseño	4 %	Actitud	5 %	Corte y confección	4,3 %
Gestión ventas	4 %	Gestión de riesgo	5 %	Diseño de indumentaria	4,3 %
Estimación de riesgos futuros	4 %	Elaboración de informes	5 %	Proactividad	4,3 %
Estimación de riesgos futuros	4 %	Leal	5 %	Albañil	4,3 %
Gestión financiera	4 %	Ventas	5 %	Colocación cerámicos	4,3 %
Trabajo en equipo	4 %	Conocimiento de electrónica	5 %	Manejo de maquinaria manuales	4,3 %
		Conocimiento de informática	5 %	Manejo de sistemas de gestión	4,3 %
		Actividades administrativas	5 %	Eficiencia en el trabajo	4,3 %
		Relaciones interpersonales	5 %	Leer y escribir	4,3 %
		Logística	5 %	Manejo de maquinaria de construcción	4,3 %
				Matemáticas	4,3 %
				Resolución de problemas	4,3 %
				Soldar	4,3 %
				Manejo de moladoras	4,3 %
				Confección de pedidos	4,3 %
				Conocimiento de electrónica	4,3 %



El cuadro 3 muestra el resultado de las habilidades demandadas por el sector industrial. En los altos mandos se demanda habilidades gerenciales, financieras y RRHH, así como conocimiento de la actividad industrial. Para los mandos medios las habilidades mayormente demandadas son gestión de RRHH, conocimiento del rubro industrial y buena gestión de riesgo. Por su parte los mandos operativos necesitan contar con habilidades para manejar nuevas tecnologías, responsabilidad laboral, manejo de maquinarias y actividades operativas en construcción, electrónica y mecánica.

Existe una disociación de los perfiles necesarios, por un lado una falta de formación en técnicos (industria agroalimentaria o bioenergías) y por otro una abundancia de recursos humanos para empleos blandos.

Los perfiles técnicos en mandos operativos llevan dos años formarlos y en mandos medios industriales tres años y se presenta el problema que llegan a la empresa a formarse y no es que ya vienen formados, esto se da sobre todo en los procesos prácticos.

En el caso del sector de la construcción faltan habilidades de mandos medios y operativos en actividades como peones, albañiles y capataces.

### Comercio

Cuadro 4: Habilidades demandadas por sector comercial

ALTOS MANDOS		MANDOS MEDIOS		MANDOS OPERATIVOS	
Habilidades	%	Habilidades	%	Habilidades	%
Dirección gerencial	33,3 %	Gestión de RRHH	31,2 %	Responsabilidad laboral	22,2 %
Gestión de RRHH	22,2 %	Relaciones interpersonales	12,5 %	Atención al público	22,2 %
Relaciones interpersonales	11,1 %	Conocimiento del Rubro	12,5 %	Orientación a cliente	11,1 %
Conocimiento en el rubro	11,1 %	Atención al público	6,2 %	Conocimiento del rubro	7,4 %
Gestión financiera	7,4 %	Ventas	6,2 %	Proactividad	7,4 %
Gestión comercial	3,7 %	Gestión financiera	6,2 %	Relaciones interpersonales	7,4 %
Eficiencia	3,7 %	Control de procesos	6,2 %	Empatía	7,4 %
Emprendedurismo	3,7 %	Liderazgo	6,2 %	Sistemas de gestión	3,7 %
Cumplimiento de objetivos	3,7 %	Fidelidad con la empresa	6,2 %	Autonomía en el trabajo	3,7 %
		Idoneidad	6,2 %	Recepción de quejas	3,7 %
				Operador de pc	3,7 %

El cuadro 4 muestra las habilidades demandadas por el sector comercial. Para los altos mandos los empresarios comerciales demandan principalmente capacidad de gestión gerencial, RRHH, conocimiento en el rubro y gestión financiera. Los mandos medios requieren habilidades de gestión de RRHH, conocimiento del rubro, capacidad de venta y fidelización con la empresa. Los mandos operativos requieren responsabilidad laboral, capacidad de atención al cliente, autonomía en el trabajo y manejo de PC.

La formación del empleado de comercio no es calificada, se hace en el lugar de trabajo. El sector canaliza un gran número de planes de trabajo, pero al no tener una orientación determinada los beneficiarios dejan el empleo y la política fracasa. En el sector existe una amplia competencia desleal, falta de control y discrecionalidad en la aplicación de las normas. El sector está bajo amenaza de un gran cambio tecnológico, lo que obliga a plantear estrategias de convivencia con un sistema virtual y reconfigurar la actividad por la pérdida de rentabilidad que está sufriendo.

## Servicios

Cuadro 5: habilidades demandadas por sector servicios

ALTOS MANDOS		MANDOS MEDIOS		MANDOS OPERATIVOS	
Habilidades	%	Habilidades	%	Habilidades	%
Gestión de RRHH	25 %	Gestión de RRHH	16,6 %	Atención al público	22,2 %
Dirección gerencial	15 %	Gestión Finanzas	11,1 %	Responsabilidad	11,1 %
Relaciones interpersonales	10 %	Cumplimiento objetivos	11,1 %	Relaciones interpersonales	7,4 %
Adaptación al nuevo puesto	10 %	Conocimiento del Rubro	11,1 %	Manejo de sistemas	7,4 %
Cumplimiento objetivos	5 %	Manejo de sistemas de gestión	11,1 %	Conocimiento del rubro	7,4 %
Trabajo en equipo	5 %	Relaciones interpersonales	11,1 %	Lavaplatos	3,7 %
Carácter	5 %	Control de procesos	5,5 %	Limpieza	3,7 %
Conocimiento en el rubro	5 %	Liderazgo	5,5 %	Marketing	3,7 %
Emprendedurismo	5 %	Tareas administrativas	5,5 %	Valores	3,7 %
Liderazgo	5 %	Atención al público	5,5 %	Cocineros	3,7 %
Predisposición	5 %	Dirección gerencial	5,5 %	Parrillero	3,7 %
Actitud	5 %			Manejo de caja	3,7 %
				Servicios personales	3,7 %
				Mantenimiento	3,7 %
				Proactividad	3,7 %
				Manejo herramientas manuales	3,7 %
				Tendidos de redes y trabajo en altura	3,7 %

El cuadro 5 muestra las demandas en habilidades del sector servicios. Para los altos mandos los empresarios del sector demandan capacidad gerencial, manejo de RRHH, relaciones interpersonales y adaptabilidad al nuevo puesto. Los mandos medios requieren habilidades para gestionar RRHH, conocimiento del rubro, manejo de sistemas de gestión y relaciones interpersonales. Los mandos operativos requieren habilidades de atención al público, responsabilidad laboral, conocimiento del rubro, relaciones interpersonales y manejos de sistemas de gestión.

La problemática está basada en la falta de habilidades para la gestión de ventas y cobranzas. Hay una falta de capacitación en los mandos medios y el sector. Para ajustarlo busca hacer un análisis de perfil y puesto para ganar competitividad y asignar los recursos humanos de una forma eficiente. Los planes de empleo se utilizan en tareas auxiliares ya que no se sabe con certeza cuanto tiempo se contara con el recurso humano.

En el caso particular del sector de transporte no existen escuelas de formación en manejo de transportistas lo cual dificulta encontrar mano de obra capacitada.

El sector salud atraviesa en las últimas décadas un proceso de concentración de la actividad en grandes centros urbanos, los pueblos están cerrando sus clínicas. Por el lado de la oferta laboral hay una demanda de profesionales que no puede ser cubierta, faltan profesionales de la salud.

En el sector de cuidados de la vejez, hay una falta de formación de los recursos humanos, baja calificación e interés por parte de los trabajadores y una creciente demanda de puestos de trabajo.

El sector TIC está en expansión y existe una gran demanda de empleo, sin embargo, el sector en la ciudad no puede retener a los recursos humanos que se forman, se van atraídos por los altos salarios que ofrece la industria en las distintas partes del mundo. Los empleos en el sector rompen el esquema tradicional de trabajo con horarios fijos como los son aquellos de tipo administrativo, ello genera conflictividad en la gestión de los recursos humanos no adaptados a las nuevas formas del trabajo. El sector en la ciudad está conformado en un 90% por empresas Micro y Pequeñas empresas. El 80% de los recursos humanos formados en la ciudad emigran.

### Organizaciones intermedias

Las organizaciones que forman parte del nucleamiento de diferentes actores del sector productivo establecieron un diagnostico propio de la problemática, del cual surgen los siguientes puntos relevantes:

- Existe una *fuerte presión impositiva y en las cargas sociales* para el sector productivo, que se caracteriza, un 70% asalariado, un 25% cuentapropista y un 5% declara tener personal a cargo.
- Se destaca una *falta de competencias flexibles en los mandos medios y gerenciales* de las empresas.
- Existe una falta de inversión en *la formación del empleo público*, lo cual repercute en una deficiencia para las actividades del sector privado.
- Los emprendedores tienen *escaso acompañamiento de políticas públicas para su desarrollo*, como situaciones impositivas, de cargas sociales, ni asesoramientos legales y fiscales. Del mismo modo el mercado financiero no genera oportunidades para dicho sector emprendedor. En consecuencia, el conjunto de condiciones los lleva a los emprendedores a transitar largos periodos de informalidad.
- La mujer se enfrenta a una situación de *mayor vulnerabilidad* en el mercado laboral y no encuentra políticas públicas de capacitación y acompañamiento, por lo que muchos emprendimientos que nacen fracasan en el corto plazo.
- En varios casos los emprendimientos de mujeres y jóvenes no son producto de la vocación emprendedora, sino que surgen en función de la necesidad económica que las empuja a buscar recursos.

### 3. CONCLUSIONES

En función de la caracterización de la problemática por parte de los sectores, surgen dos ejes de conclusiones:

ESTADO		CAPITAL HUMANO
<i>Políticas</i>	<i>Control</i>	
Oportunidades para el desarrollo productivo	Legal	Adaptación a nuevas tecnologías
Emprendedurismo		Ética
Infraestructura		Formación de habilidades
Impositivas		Planes de empleo

#### ***Eje estado***

Desde el sector público se requiere un rol más activo en los siguientes puntos:

1. *Oportunidades para el Desarrollo Productivo:*
  - Es necesario previsibilidad, consistencia, credibilidad en las políticas orientadas a las inversiones para el desarrollo.
  - Acceso al crédito.
  - Planificación conjunta público privada para el desarrollo.
2. *Emprendedurismo:*
  - Se requiere políticas de asesoramiento fiscal y legal.
  - Políticas de promoción a nuevos emprendimientos.
  - Políticas de género y edad.
3. *Infraestructura:*
  - Inversión en caminos, rutas, energía y comunicación.
4. *Impositivas:*
  - Cargas sociales y aportes.
  - Presión fiscal al sistema productivo.

En cuanto al control:

- Existe una discrecionalidad en la aplicación de normas
- La ambigüedad y discrecionalidad de las normas deriva en una competencia desleal

#### ***Eje capital humano***

El capital humano presente en Río Cuarto presenta las siguientes circunstancias que influyen en la problemática de la generación de empleo:

1. *Adaptación a nuevas tecnologías:*
  - Necesidad de formación constante
  - Flexibilidad a los nuevos paradigmas laborales

2. *Ética:*

- Necesidad de formación ética e integridad humana.

3. *Formación de habilidades:*

- Falta de centros de formación de habilidades acordes a las demandas del mercado actuales y de corto plazo.
- Largos plazos de inversión en formación por parte de las empresas para generar el perfil adecuado.
- Necesidad de análisis de adecuación de perfiles y puestos para mejorar productividad.
- Falta de formación en mandos medios.
- Dificultades para cubrir vacantes técnicas.

4. *Planes de empleo:*

- Alto nivel de renuncia del trabajo por falta de adecuación del perfil del aspirante al puesto solicitado.
- Falta de previsibilidad en la continuidad de los planes.
- Planes de corto plazo inadecuados para lograr una formación que requiere un mediano plazo.