



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES**

**ESPECIALIZACION EN GESTIÓN**  
**DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS**

**TEMA**

***“Panorama laboral para los jóvenes  
profesionales en las Pequeñas y Medianas  
Empresas”***

**ALUMNA**

**María Patricia Argota Bichara**

***Buenos Aires, República Argentina***

**2008**

## **INDICE**

<b>Sumario</b> .....	04
<b>Introducción</b> .....	05
<b>Marco Teórico</b> .....	07
<b>Desarrollo</b> .....	11
<b>I. Análisis de la Demanda Laboral</b> .....	11
La Educación Superior Universitaria .....	11
Breve reseña histórica de la Universidad en Argentina .....	11
Evolución de la Matrícula Universitaria .....	13
La elección de las ramas de estudio .....	15
Egresados Universitarios .....	17
Posgrados .....	20
<b>II. Análisis de la Oferta Laboral</b> .....	23
La importancia de las PyMES en el Desarrollo Económico .....	23
Características de las PyMES .....	24
Requisitos solicitados por las PyMES .....	27
<b>III. Estudio del Mercado de Trabajo</b> .....	31
Evolución del Mercado Laboral .....	31
Influencia de la rotación de empresas en el empleo .....	34
<b>Conclusiones</b> .....	38
<b>Glosario</b> .....	40
<b>Anexos</b> .....	41
Anexo Metodológico .....	42
Anexo I .....	45
Anexo II .....	49
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	50

## **INDICE DE CUADROS**

<u>Cuadro 1-1</u> : Estudiantes según sector de gestión. ....	15
<u>Cuadro 1-2</u> : Carreras con mayor inscripción por régimen. ....	16
<u>Cuadro 1-3</u> : Población de 20 a 29 que completó el nivel universitario por disciplina según género. Año 2001 .....	20
<u>Cuadro 1-4</u> : Estudiantes de carreras de posgrado por tipo de carrera según rama de estudios. Año 2006 .....	22
<u>Cuadro 1-5</u> : Egresados de carreras de posgrado por tipo de carrera según rama de estudios. Año 2006 .....	22
<u>Cuadro 2-1</u> : Antigüedad en el empleo. ....	25
<u>Cuadro 2-2</u> : Distribución de los asalariados según tramo salarial .....	26
<u>Cuadro 2-3</u> : Distribución de los asalariados según duración de jornada horaria semanal	26

<u>Cuadro 3-1: Empresas y Empleos creados y destruidos</u> .....	36
<u>Cuadro 3-2: Tasas de creación y destrucción brutas por tamaño de empresa</u> .....	37

### **INDICE DE RECUADROS**

<u>Recuadro 1: Disciplinas Vitales Básicas.</u> .....	9
-------------------------------------------------------	---

### **INDICE DE GRAFICOS**

<u>Gráfico 1-1: Sistema Universitario Argentino</u> .....	12
<u>Gráfico 1-2: Nuevos inscriptos por año según sector de gestión</u> .....	14
<u>Gráfico 1-3: Porcentaje de alumnos de carreras de grado por rama de estudio. Zona Metropolitana. Año 2002</u> .....	17
<u>Gráfico 1-4: Egresados por año, según sector de gestión</u> .....	18
<u>Gráfico 1-5: Población de 20 a 29 años que completó el nivel universitario (%)</u> .....	19
<u>Gráfico 2-1: Contribución a la dinámica del empleo, según tamaños de firma</u> .....	24
<u>Gráfico 2-2: Estructura de empresas según tamaño y sector</u> .....	24
<u>Gráfico 2-3: Distribución de PyME por número de empleados</u> .....	25
<u>Gráfico 2-4: Distribución del personal de PyMES según nivel de escolaridad</u> .....	27
<u>Gráfico 3-1: Evolución de las tasas de actividad, empleo y desempleo de los jóvenes profesionales</u> .....	32
<u>Gráfico 3-2: Evolución del empleo registrado entre 1996 y 2005, según tamaños de firmas</u> .....	34
<u>Gráfico 3-3: Evolución de las Empresas privadas y su empleo</u> .....	35
<u>Gráfico 3-4: Composición del empleo por tamaños de empresas</u> .....	36

## **SUMARIO**

Este estudio busca analizar la oportunidad que pueden brindarles las PyMES a los jóvenes profesionales ante la problemática que atraviesan para insertarse en el Mercado de trabajo al finalizar sus estudios universitarios. Para ello, la metodología aplicada sitúa a los jóvenes profesionales y a las PyMES como unidades básicas de análisis, a fin de describir la situación actual del Sistema de Educación Superior Universitario y las características y necesidades de recursos humanos que las PyMES poseen. Conjuntamente, se estudia la evolución del Mercado Laboral en el período 1990-2007.

## **INTRODUCCIÓN**

El presente estudio trata la problemática referida a la inserción laboral de los jóvenes profesionales. El principal objetivo consiste en analizar el potencial que las PyMES poseen para brindarles a los jóvenes profesionales una oportunidad para insertarse al mercado de Trabajo y satisfacer sus necesidades laborales.

A los efectos de este trabajo se entenderá como “graduado universitario” o “joven profesional” a todo aquel individuo, entre 21 y 24 años, que haya obtenido un título de grado en una Institución de Educación Superior Universitaria. Suponiendo, a la vez, que una carrera universitaria puede durar como mínimo 4 años y como máximo 6, aunque en la práctica la duración pueda ser mayor. Es importante mencionar que la edad mínima para ingresar a una carrera de grado es de 17 años.

Asimismo, debido a la gran variedad de definiciones existentes para el concepto de Pequeña y Mediana Empresa (PyME) producidas por los distintos organismos oficiales en sus disposiciones para el ámbito comercial o para fines laborales, en el presente trabajo se conceptualizó en función del empleo, es decir, considerando el número de empleados de acuerdo a rangos de acotación. Por ello, se entiende como PyME a toda aquella empresa que posea un plantel de trabajadores inferior a doscientos.

Por otra parte, el estudio se encuentra dividido en tres secciones. En la primera sección a fin de describir la Oferta del Mercado de trabajo, se examina el funcionamiento del Sistema de Educación Superior Universitaria, analizando la evolución de la matrícula universitaria y las carreras e Instituciones de Educación Superior preferidas por los jóvenes. Las preguntas de investigación que guían esta primera sección son las siguientes: ¿Cómo se conforma el Sistema de Educación Superior? ¿Qué tipo de Universidades y carreras son las más elegidas? ¿Cómo ha evolucionado la matrícula universitaria? ¿Continúan estudiando los jóvenes cuando se gradúan?

En la segunda sección se detalla la Demanda Laboral, identificando principales las características de las PyMES y de su personal. Conjuntamente,

se busca reconocer los criterios más solicitados por estas empresas y las dificultades que presentan las búsquedas de trabajadores para los distintos puestos laborales que requieren determinadas carreras universitarias.

Finalmente, en la tercera sección se estudia la relación existente entre la Oferta y Demanda laboral mediante el análisis de los indicadores claves del Mercado de Trabajo, considerando entre otros la tasa de desempleo. Se busca responder interrogantes como: ¿Qué comportamiento presentan las tasas de desocupación, de actividad y de empleo de jóvenes profesionales? ¿Cómo ha evolucionado el empleo según el tamaño de la empresa? ¿Qué relación existe entre las aperturas y cierres de empresas en el empleo de personal? ¿Son las PyMES las empresas que más empleo generan?

## MARCO TEORICO

En la década del noventa las nuevas tecnologías de información y comunicación influyeron fuertemente en la sociedad, emergiendo un nuevo paradigma que para Peter Drucker (1993) da comienzo a un modelo social diferente que denomina **sociedad del conocimiento**.

En esta nueva etapa de la economía, definida por Drucker<sup>1</sup> (1993) como la Revolución de la Gestión, el conocimiento desempeña un papel esencial. De hecho, el autor postula que el recurso económico básico ya no es ni el capital ni los recursos naturales ni la mano de obra, sino que **es** y **será** el conocimiento. En este sentido, serán los “trabajadores del conocimiento” los dirigentes de la sociedad del saber, que son aquellos ejecutivos que saben cómo aplicarlo a un uso productivo.

Para Valhondo (2003), la creciente importancia que adquirió el conocimiento, principalmente por el desarrollo de sistemas de gestión basados en inteligencia artificial y sistemas expertos, fue acompañada por la preocupación en el ámbito empresarial sobre cómo gestionar los aumentos exponenciales de la cantidad de conocimiento disponible y el aumento de la complejidad de productos y procesos.

En este contexto, varios autores destacados en la materia del Management Empresarial han realizados aportes teóricos sobre la gestión del conocimiento, entre ellos se han destacado Peter Drucker, Peter Senge, Ikuriyo Nonaka, Hirotaka Takeuchi, Thomas Davenport y Laurence Prusak.

Davenport y Prusak (2001) definieron el significado del conocimiento para las organizaciones, estableciendo que es aquella mezcla fluida de experiencias estructuradas, valores, información contextual e internalización experta que proporciona un marco para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información. Se origina y aplica en las mentes de los conocedores. En las organizaciones, con frecuencia no sólo queda arraigado en documentos o bases de datos, sino también en las rutinas, procesos, prácticas y normas institucionales.

---

<sup>1</sup> Cabe señalar que Drucker fue uno de los primeros autores en descubrir una señal de esta gran transformación en la economía. Hacia 1960, acuñó los términos “trabajador de conocimiento” o “trabajo de conocimiento”. (Drucker, 1993, página 13)

El proceso de su creación puede ser explicado a través del modelo de generación basado en la espiral del conocimiento desarrollado por Nonaka y Takeuchi (1999). Estos autores consideran dos dimensiones para abordar este proceso: epistemológica y ontológica. En estas dos dimensiones se da una espiral de creación que surge cuando la interacción entre el conocimiento tácito y explícito<sup>2</sup> se eleva dinámicamente de un nivel ontológico bajo a niveles más altos.

En la dimensión epistemológica se da la conversión de conocimiento tácito y explícito a través de cuatro formas: socialización, exteriorización, combinación e interiorización. Estas formas no son independientes entre sí, sino que su interacción produce una espiral cuando se introduce el tiempo como tercera dimensión. Además, esas formas son lo que el individuo experimenta, constituyendo los mecanismos con los cuales el conocimiento individual es enunciado y amplificado hacia adentro y a través de la organización.

En la dimensión ontológica es donde el conocimiento creado por los individuos se transforma en conocimiento grupal y organizacional. Para ello, el proceso de creación de conocimiento organizacional, considerando el tiempo como tercera dimensión, cuenta con cinco fases: compartir conocimiento tácito, crear conceptos, justificar los conceptos, construir un arquetipo y expandir el conocimiento. En esta dimensión se da otra espiral, cuando el conocimiento creado, por ejemplo, en un equipo de trabajo se transforma en conocimiento de un área o departamento de una organización y eventualmente en el nivel corporativo o interorganizacional. Las cinco condiciones fomentan todo el proceso y facilitan la espiral.

El conocimiento organizacional también fue abordado por Peter Senge (1993), quien desarrolló el concepto de “organizaciones inteligentes”, las cuales definió como aquellas corporaciones donde la gente expande continuamente su aptitud para crear los resultados que desean, donde se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento, donde la aspiración colectiva queda en libertad, y donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto. En este

---

<sup>2</sup> El **conocimiento tácito** es personal y de contexto específico, siendo difícil de formalizar y comunicar. Por otra parte, el **conocimiento explícito** es aquel que puede transmitirse utilizando el lenguaje formal y sistemático.

sentido, este tipo de organizaciones domina ciertas disciplinas vitales básicas, que si bien se desarrollan por separado cada una resulta decisiva para el éxito de las demás.

### **Recuadro 1: Disciplinas Vitales Básicas**

- **Pensamiento sistémico:** marco conceptual, conocimientos y herramientas desarrollados en los últimos cincuenta años, que permiten clarificar y modificar los patrones totales.
- **Dominio personal:** capacidad de un individuo de alcanzar coherentemente los resultados que más le importan, consagrándose a un aprendizaje incesante.
- **Modelos mentales:** supuestos hondamente arraigados, generalizaciones e imágenes que influyen sobre el modo de comprender el mundo y actuar.
- **Construcción de una visión compartida:** aptitud para lograr la unión de un grupo de personas en torno a una identidad y aspiración común, configurando visiones de futuro compartidas que propician un compromiso genuino antes que mero acatamiento.
- **Aprendizaje en equipo:** comienza con el diálogo, la capacidad de los miembros del equipo para suspender los supuestos e ingresar en un auténtico pensamiento conjunto, generando resultados extraordinarios y crecimiento con mayor rapidez de sus integrantes.

Para Senge (1997) hoy, el proceso generador de conocimiento está centrado en tres instituciones antagónicas: las universidades, las consultoras y las empresas. Pero este proceso se encuentra muy fragmentado y se ve afectado por profundos problemas sistémicos que afectan a las instituciones y a la sociedad. Esta situación podría revertirse si se desarrolla la capacidad para respetar e integrar la teoría, el desarrollo personal y los resultados prácticos.

Por otra parte, Senge (1997) señala que uno de los desafíos críticos que se enfrentará en el nuevo milenio consistirá en cómo aprovechar la inteligencia y el espíritu de la gente en todos los niveles de la organización para construir y compartir el conocimiento.

Asimismo, para Drucker (1993) uno de los retos más importantes para las organizaciones en esta nueva era es que estén preparadas para abandonar el conocimiento que se ha vuelto obsoleto y aprender a generar nuevos mediante procesos de mejora continua en todos los ámbitos de la organización. De

hecho, Drucker (1988) afirma que las estructuras organizacionales sufrirán modificaciones, por lo que otra hazaña para las organizaciones, aún de las pequeñas o medianas, será la medida en que planteen a las personas más jóvenes desafíos gerenciales, las pongan a prueba en función de las exigencias de los mandos gerenciales superiores y las preparen para manejar empresas e instituciones, más que para funciones y especialidades específicas.

# **DESARROLLO**

## **I. ANÁLISIS DE LA DEMANDA LABORAL**

### **La Educación Superior Universitaria**

Nuestra Constitución Nacional reconoce el derecho de los individuos a ser educados; naturalmente, este derecho se convierte en un deber al ser declarada como obligatoria la educación primaria. Asimismo, la Ley de Educación Superior establece como responsabilidad del Estado la prestación del servicio de educación superior, siempre y cuando, la persona lo desee y cumpla con los requisitos para poder acceder al mismo<sup>3</sup>.

En el ámbito de la educación superior se diferencian dos tipos de instituciones: no universitarias (conocidas como terciarios) y universitarias. Estas últimas son las que conforman el Sistema Universitario Nacional, el cual se encuentra compuesto por<sup>4</sup>:

- Universidades nacionales.
- Universidades provinciales.
- Universidades privadas reconocidas por el Estado nacional.
- Institutos universitarios estatales.
- Institutos universitarios privados reconocidos.

### **Breve reseña histórica de la Universidad en Argentina**

Los orígenes del Sistema Universitario Argentino se remontan al siglo XVII, cuando se iniciaron los Estudios Superiores en el Colegio Máximo de la ciudad de Córdoba en el año 1613. Cabe mencionar que esa institución, para ese entonces, no poseía facultad para otorgar títulos de grado. Efectivamente, la autorización para conferirlos fue otorgada, en primera instancia, por el Papa Gregorio XV el 8 de agosto de 1621, siendo la misma confirmada por el

---

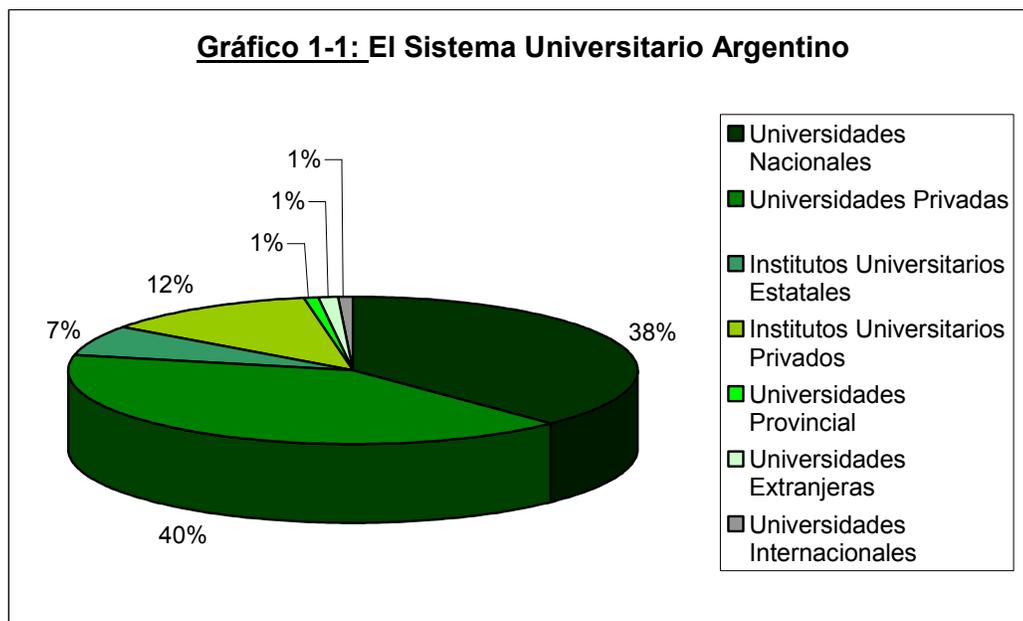
<sup>3</sup> Ley 24.521, Artículo 2°.

<sup>4</sup> Ley 24.521, Artículo 26°.

monarca Felipe IV en el año 1622, cuando elevó al establecimiento a la categoría de **Universidad** mediante Real Cédula<sup>5</sup>.

Dos siglos después, el 12 de agosto de 1821, fue fundada la Universidad de Buenos Aires (UBA). No obstante, recién a partir del siglo XX se incrementó el proceso de creación de Universidades, que se intensificó aún más hacia finales del siglo con la instauración de varias Universidades Privadas<sup>6</sup>. En efecto, según el anuario de estadísticas universitarias elaborado por el Ministerio de Educación, 48 Instituciones Universitarias han sido creadas durante la década del 90 y principios del siglo XXI.

Actualmente, en el Sistema Universitario Argentino conviven 106 Instituciones Universitarias (véase Gráfico 1-1), dentro de las cuales se encuentran la Universidad de Bologna (Universidad Extranjera) y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Universidad Internacional) que dictan cursos de posgrado.



**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de datos del Programa Mejoramiento del Sistema de Información Universitaria (PMSIU).

<sup>5</sup> La historia de la Universidad de Córdoba se encuentra disponible en <http://www.unc.edu.ar/institucional/historia>

<sup>6</sup> Para consultar la Instituciones Universitarias por año de creación, régimen y tipo, véase Anexo I.

## **Evolución de la Matrícula Universitaria**

*“Hasta la década del cuarenta, la Argentina reservaba la educación superior a grupos sociales elevados y a sectores medios-altos asentados. Aunque no existían barreras formales, los sectores que no pertenecían a los grupos mencionados no percibían como factible y socialmente aceptado su incorporación a la enseñanza superior. Las carreras de mayor prestigio eran eminentemente profesionalistas, principalmente abogados y médicos, y gozaban de un gran prestigio. Pero, por esos años, nuevos sectores medios, hijos o nietos de inmigrantes, comienzan a manifestar la aspiración de acceder a la educación universitaria, con el deseo – no siempre manifiesto – de obtener con ello un reconocimiento social mayor, ganar prestigio y asegurarse en la mayoría de los casos un buen pasar económico a través del ejercicio de profesiones liberales”<sup>7</sup>.*

Desde principios de la década del noventa, los porcentajes de la población que accedió a la enseñanza universitaria crecieron de manera sostenida. En el año 1980 se matricularon 393.828 individuos, mientras que en el año 2000 el número de matriculados ascendió a 1.285.361<sup>8</sup>.

Actualmente, *“8 de cada 10 estudiantes de nivel medio piensan continuar estudios de nivel superior: un 60% en el nivel universitario y un 21% en carreras cortas”<sup>9</sup>*. El número de alumnos universitarios muestra una tendencia creciente, al aumentar años tras año significativamente la cantidad de nuevos aspirantes (véase Gráfico 1-2).

En los últimos años, las Universidades Privadas han comenzado a ganar participación en el Mercado de la Educación Superior, principalmente por la ampliación de la oferta de carreras. En este sentido, el número de inscriptos en Universidades Privadas para el 2005 fue superior al registrado en el año 2004,

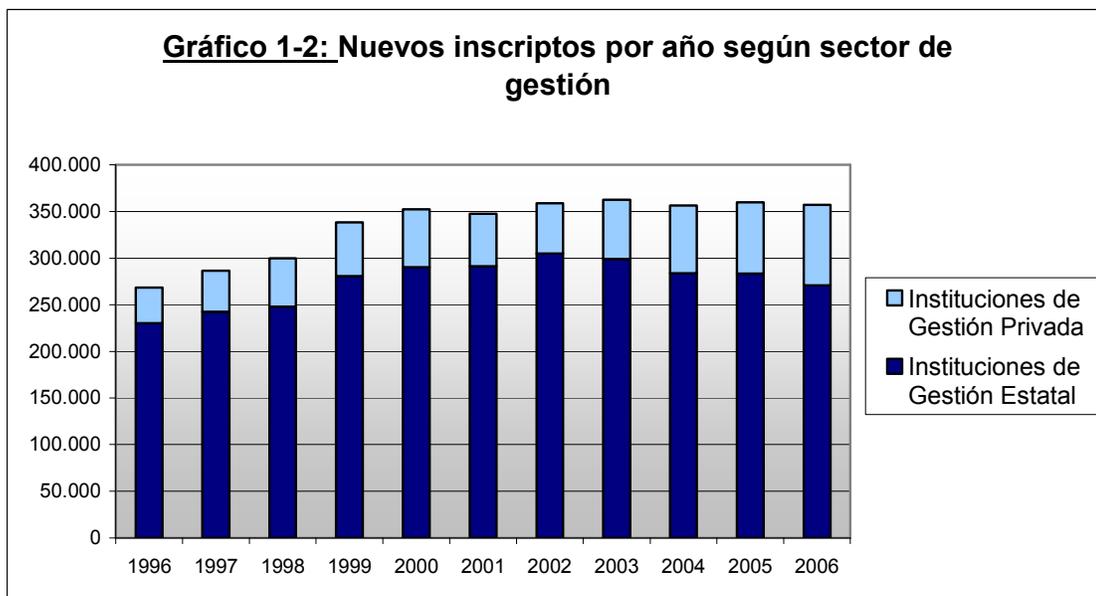
---

<sup>7</sup> González Escudero, A. (1990). Página 4.

<sup>8</sup> Marquina, M. y Straw, C. (2002). Página 2.

<sup>9</sup> Ídem 7. Página 5.

que también resultó mayor al año anterior. Los incrementos oscilaron entre el 13% y el 40% con respecto al 2003<sup>10</sup>.



**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de datos del Programa Mejoramiento del Sistema de Información Universitaria (PMSIU).

Pese a este incremento de la oferta privada, en la actualidad, el 82% de los alumnos se encuentran estudiando en Instituciones Universitarias Públicas (véase Cuadro 1-1). De acuerdo a una investigación realizada por UNESCO, casi la totalidad de los participantes de la misma opinaron que *“el nivel académico, la reputación, la exigencia y el nivel de profesores son más altos en las instituciones públicas que en las privadas y que, por ende, el título de las primeras tiene “más peso” en el mercado laboral que el de las segundas”*<sup>11</sup>. De hecho el 76% de los nuevos inscriptos en el 2006 escogieron instituciones públicas (Gráfico 1-2).

<sup>10</sup> San Martín, R. (2004).

<sup>11</sup> UNESCO. Kisilevsky, M. y Veleda, C. (2002). Página 112.

### **Cuadro 1-1: Estudiantes según sector de gestión**

	<b>2002</b>	<b>2003</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.462.156</b>	<b>1.583.376</b>
Estatal	1.257.561	1.304.003
Privado	204.595	279.373

**Fuente:** Programa Mejoramiento del Sistema de Información Universitaria (PMSIU).

El razonamiento de estos jóvenes no se encuentra muy alejado al de los empleadores. El informe elaborado por la consultora AB & A Consulting, sobre la importancia del título de grado expedido por distintas Universidades, demostró que *“determinadas universidades vuelven más empleables a los candidatos, sobre todo cuando están recién recibidos...Entre las instituciones con mejor imagen se encuentran la UBA, y la Universidad de San Andrés (Udesa) para las carreras relacionadas con las Ciencias Económicas, el ITBA y la UTN para las ingenierías, y otra vez la UBA y el ITBA para el área de sistemas”*<sup>12</sup>.

#### **La elección de las ramas de estudio**

El estudio publicado por UNESCO sobre la educación superior en la Argentina, mencionado anteriormente, también trató la decisión de continuar los estudios superiores por parte de alumnos del último año de la educación polimodal, según su nivel sociocultural. Dicho estudio reveló que, por un lado, los jóvenes del grupo de sectores medios-bajos prefieren continuar sus estudios ya que consideran que la carrera elegida les permitirá insertarse en el Mercado Laboral. Por otra parte, los jóvenes del sector medio-alto sostuvieron que prefieren estudiar algo que se ajuste a su vocación, independientemente si dicha carrera le permitirá encontrar un trabajo en el futuro.

Las preferencias de las personas a la hora de elegir una carrera universitaria se pueden observar del análisis de la cantidad de nuevos aspirantes, alumnos y egresados de las diferentes disciplinas. Cabe mencionar que el análisis de la cantidad de graduados se realizará posteriormente.

---

<sup>12</sup> La Nación (2005).

La mayoría de la población estudiantil en nuestro país se encuentra volcada a las carreras conocidas como “tradicionales” (véase Cuadro 1-2), como han de ser Abogacía, Contador Público y Medicina, entre otras.

Por otra parte, otras nuevas carreras han comenzado reclutar más estudiantes. En el ámbito público, la carrera de Comunicación ha incrementado el número de alumnos y de nuevos inscriptos. En cambio, en el régimen privado las carreras de Comercialización y Turismo son las que se destacan.

**Cuadro 1-2: Carreras con mayor inscripción por régimen**

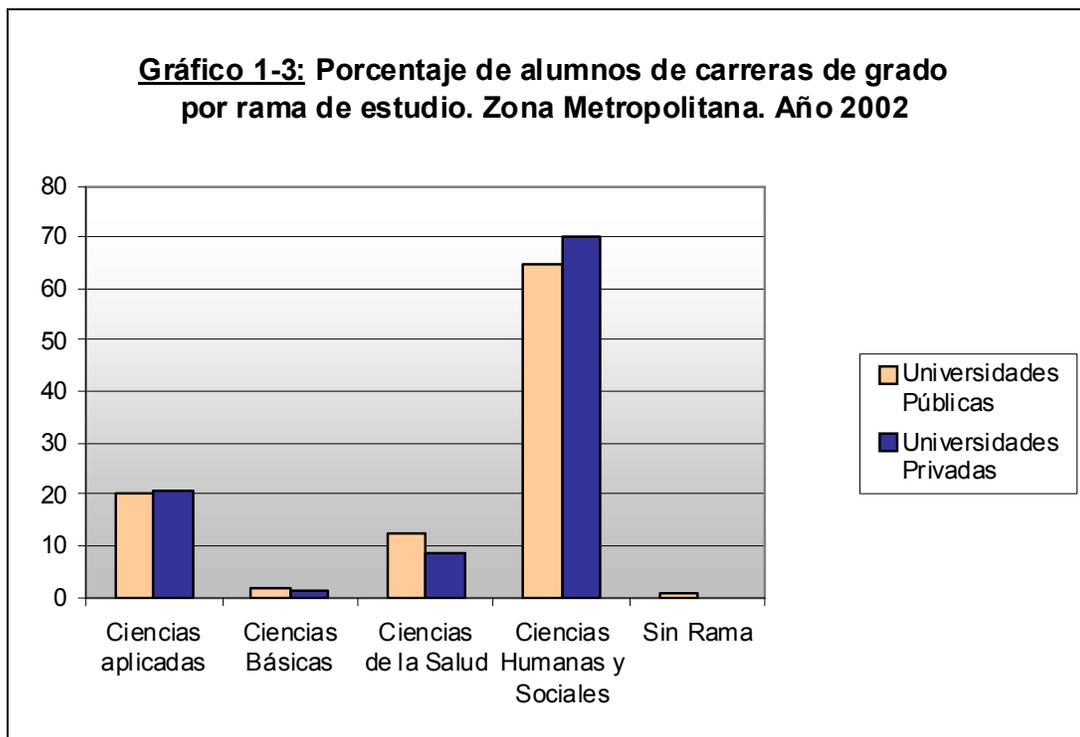
Año 1999		Año 2003	
<b>Estatal</b>			
Abogado	11.3%	Abogado	10.9 %
Contador Público	9.3 %	Contador Público	6.6 %
Sistemas	6.0%	Licenciado en Administración	5.8 %
Licenciado en Administración	5.6 %	Sistemas	4.7 %
Médico	4.7%	Licenciado en Psicología	4.0 %
Licenciado en Psicología	3.8 %	Médico	3.8 %
Licenciado en Comunicación Social	2.2 %	Licenciado en Comunicación Social	2.9 %
Arquitecto	2.1 %	Licenciado en Trabajo Social	2.0 %
<b>Privado</b>			
Abogado	14.7 %	Abogado	16.5 %
Licenciado en Administración	8.2 %	Contador Público	7.6 %
Sistemas	8.0 %	Licenciado en Administración	5.9 %
Licenciado en Comercialización	6.4 %	Licenciado en Psicología	5.6 %
Contador Público	5.9 %	Sistemas	5.2 %
Licenciado en Psicología	4.8 %	Licenciado en Comercialización	2.9 %
Licenciado en Educación Física	3.7 %	Licenciado en Enfermería	2.4 %
Médico	3.2%	Licenciado en Turismo	2.2 %
Licenciado en Publicidad	2.1%	Médico	2.0 %

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de datos del Programa Mejoramiento del Sistema de Información Universitaria (PMSIU).

La zona Metropolitana es el área más representativa de las regiones correspondientes al Consejo de Planificación Regional de la Educación Superior, no sólo porque concentra casi la mitad de las Instituciones Universitarias, sino que además aglomera 590 mil estudiantes (representando al 40% de los estudiantes universitarios del país) y el 44% de los egresados

(27.855 personas)<sup>13</sup>. Por ello, análisis de las distintas disciplinas estudiadas por los alumnos se realizará sobre las Universidades ubicadas en esa región.

Como puede percibirse en el Gráfico 1-3, en el año 2002, más de la mitad los estudiantes de las Universidades Públicas de la zona Metropolitana (305.265 alumnos) se encontraban cursando carreras dentro del campo de las Ciencias Humanas y Sociales. Esta misma tendencia se mantuvo en el régimen privado, donde el 70% de los estudiantes también las prefirió.



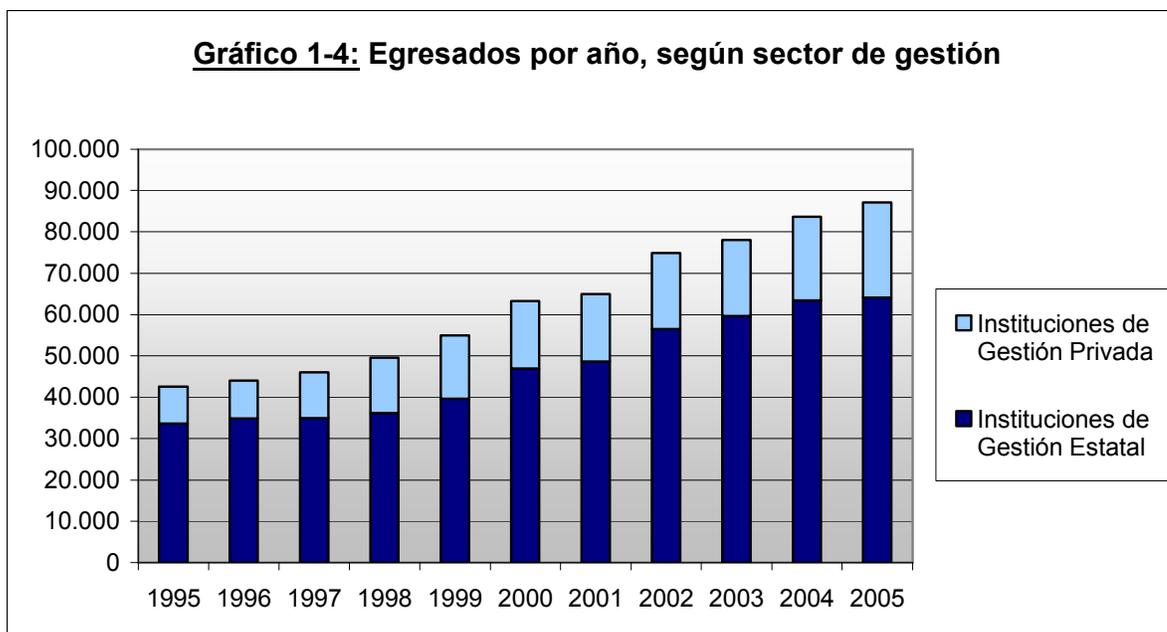
**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de datos del Panorama cuantitativo de las universidades de la zona metropolitana de la Argentina.

### **Egresados Universitarios**

La consecuencia inmediata del incremento de la matriculación universitaria es el aumento, aunque en menor medida, de la cantidad de graduados de carreras de grado. La evolución del número de egresados por años desde el período 1995 hasta 2005, se puede visualizar en el Gráfico 1-4.

<sup>13</sup> Kisilevsky, M. (2003).

En noviembre de 2004, el INDEC publicó por primera vez estadísticas sobre los graduados universitarios de nuestro país, según el Censo 2001. La información provista, no sólo permite dar cuenta del total de egresados, sino que además, se puede caracterizar a los graduados en términos de género, grupos de edad y disciplinas estudiadas<sup>14</sup>.



**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de datos del Programa Mejoramiento del Sistema de Información Universitaria (PMSIU).

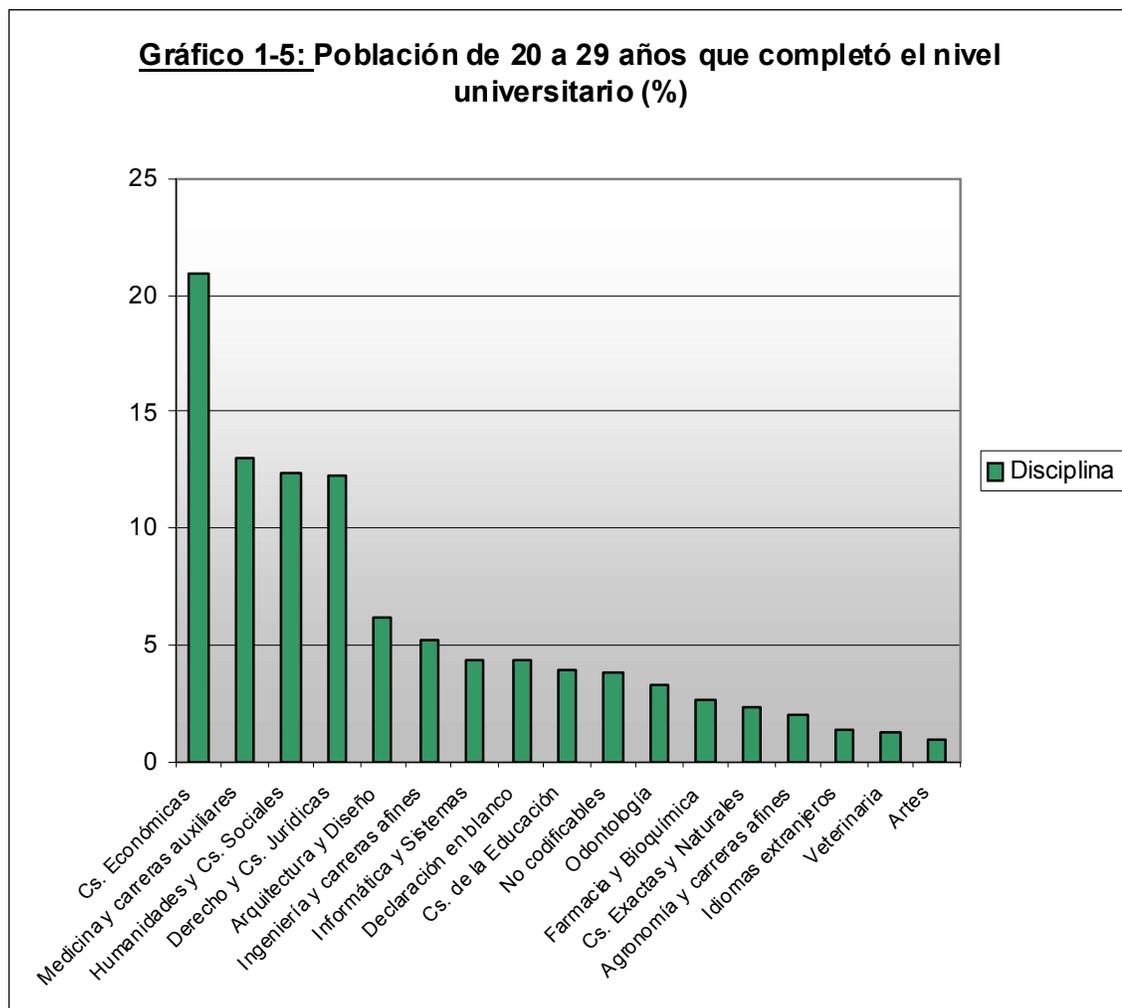
Hasta el año 2001, 1.142.152 individuos habían finalizado sus estudios de grado, de los cuales solamente 25.391 eran jóvenes de entre 20 y 24 años. La gran mayoría de los egresados de nuestro país provienen de Instituciones Universitarias Públicas (véase Gráfico 1-4). “Desde su creación, en 1958, las universidades privadas han aportado 145.556 egresados al país”<sup>15</sup>.

Analizando los datos del Censo 2001, de un total de 170.324 graduados universitarios de entre 20 y 29 años, el 20,9% corresponden a carreras dentro del ámbito de las Ciencias Económicas, siendo este campo el que mayor

<sup>14</sup> El Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2001 se encuentra disponible en <http://www.indec.mecon.gov.ar/webcenso/index.asp>

<sup>15</sup> San Martín, R. (2004).

cantidad de graduados posee. En el siguiente Gráfico, se muestra la distribución de los graduados según las distintas disciplinas.



**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de INDEC, Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.

Dentro de las carreras preferidas por los jóvenes, encontramos que las áreas con mayor cantidad de graduados son: Abogacía (19.877), Contabilidad (16.345) y Medicina (106.45).

Por otra parte, al estudiar la situación por género se observa que del total de graduados universitarios de entre 20 y 29 años, el 60% son mujeres. Esta tendencia a superar el número de graduados varones se mantiene en la mayoría de las disciplinas, salvo en las carreras de Ingeniería, Informática,

Agronomía y Veterinaria que son generalmente estudiadas por hombres (véase Cuadro 1-3).

**Cuadro 1-3: Población de 20 a 29 que completó el nivel universitario por disciplina según género. Año 2001**

Disciplina	Población de 20 a 29 años que completó el nivel universitario (%)	
	Varones	Mujeres
Ciencias Económicas	46,3	53,7
Medicina y carreras auxiliares	30,3	69,7
Humanidades y Ciencias Sociales	23,1	76,9
Derecho y Ciencias Jurídicas	39,9	60,1
Arquitectura y Diseño	35,8	64,2
Ingeniería y carreras afines	82,5	17,5
Informática y Sistemas	57,7	42,3
Declaración en blanco	42,4	57,6
Ciencias de la Educación	15,2	84,8
No codificables	41,5	58,5
Odontología	34,7	65,3
Farmacia y Bioquímica	25,4	74,6
Ciencias Exactas y Naturales	32,8	67,2
Agronomía y carreras afines	73,1	26,9
Idiomas extranjeros	6,6	93,4
Veterinaria	64,4	35,6
Artes	33,0	67,0

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de INDEC, Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.

### **Posgrados**

Las carreras de posgrado reconocidas en la actualidad en nuestro país son: la **especialización**, la **maestría** y el **doctorado**.

Por un lado, la **especialización** busca “*profundizar en el dominio de un tema o área determinada dentro de una profesión o de un campo de aplicación de varias profesiones, ampliando la capacitación profesional a través de un entrenamiento intensivo. Cuenta con evaluación final de carácter integrador. Conduce al otorgamiento de un título de Especialista, con especificación de la profesión o campo de aplicación. Mientras que la maestría, tiene por objeto proporcionar una formación superior en una disciplina o área interdisciplinaria, profundizando la formación en el desarrollo teórico, tecnológico, profesional,*

*para la investigación y el estado del conocimiento correspondiente a dicha disciplina o área interdisciplinaria. La formación incluye la realización de un trabajo, proyecto, obra o tesis de maestría de carácter individual, bajo la supervisión de un director y culmina con la evaluación por un jurado que incluye al menos un miembro externo de la institución. El trabajo final, proyecto, obra o tesis debe mostrar destreza en el manejo conceptual y metodológico, correspondiente al estado actual del conocimiento en la o las disciplinas del caso. Conduce al otorgamiento de un título académico de magíster, con especificación precisa de una disciplina o de un área interdisciplinaria. Por último, el **doctorado** tiene como objeto la obtención de verdaderos aportes originales en un área de conocimiento, cuya universalidad debe procurar, en un marco de nivel de excelencia académica. Dichos aportes originales estarán expresados en una tesis de doctorado de carácter individual que se realizará bajo la supervisión de un Director de tesis, y culmina con su evaluación por un jurado, con mayoría de miembros externos al programa donde al menos uno de éstos sea externo a la institución. Dicha tesis conduce al otorgamiento del título académico de Doctor”<sup>16</sup>.*

*“Los posgrados son la parte más vital del sistema de educación superior argentino: cada año, las universidades del país suman unos 150 nuevos posgrados a su oferta, motivado tanto por la demanda de los graduados como por factores internos de las propias universidades, tales como la necesidad de producir fondos adicionales, atraer alumnos y permitir a los docentes mejorar sus sueldos”<sup>17</sup>. Cabe mencionar un trabajo realizado por la consultora MORI Argentina sobre la formación, perspectivas y anhelos de los futuros graduados, la cual obtuvo como resultado que casi dos tercios de los encuestados continuarían estudiando al finalizar las carreras de grado, prefiriendo las maestrías y los doctorados<sup>18</sup>. Sin embargo, las especializaciones y maestrías son las que más alumnos concentran, principalmente en las ramas de estudios de Ciencias Sociales Ciencias Humanas y Ciencias de la Salud. De hecho el 37% de los egresados de posgrado provienen de carreras de especialización.*

---

<sup>16</sup> O'Donnell, H. (1998). Páginas 34 y 35.

<sup>17</sup> La Nación (2004).

<sup>18</sup> Aranda, V. (2004).

**Cuadro 1-4: Estudiantes de carreras de posgrado por tipo de carrera según rama de estudios. Año 2006**

	Total	Doctorado	Maestría	Especialidad
Total	62.870	11.548	23.942	27.380
Ciencias Aplicadas	10.031	1.626	3.825	4.580
Ciencias Básicas	5.042	3.805	222	1.015
Ciencias de la Salud	9.568	903	6.006	2.659
Ciencias Humanas	12.947	2.668	4.475	5.804
Ciencias Sociales	25.282	2.546	9.414	13.322

**Fuente:** Programa Mejoramiento del Sistema de Información Universitaria (PMSIU).

Asimismo, la mayor parte de los estudiantes de posgrados se concentra en universidades de régimen estatal. En efecto, de un total de 62.870 alumnos para el año 2006 según datos del Programa Mejoramiento del Sistema de Información Universitaria, el 23% asiste a universidades de régimen privado.

**Cuadro 1-5: Egresados de carreras de posgrado por tipo de carrera según rama de estudios. Año 2006**

	Total	Doctorado	Maestría	Especialidad
Total	4.610	681	2.226	1.703
Ciencias Aplicadas	860	150	526	184
Ciencias Básicas	348	260	17	71
Ciencias de la Salud	718	48	563	107
Ciencias Humanas	600	49	397	154
Ciencias Sociales	2084	174	723	1.187

**Fuente:** Programa Mejoramiento del Sistema de Información Universitaria (PMSIU).

## II. ANALISIS DE LA OFERTA LABORAL

### La importancia de las PyMES en el Desarrollo Económico

Hoy en día, existe un consenso general sobre el rol estratégico que ocupan las PyMES en el desarrollo de las economías de los distintos países. En particular, en América Latina esto se manifiesta en las diversas políticas que los Gobiernos Nacionales vienen promoviendo en los últimos años a fin de facilitar el desarrollo de este sector empresarial, buscando equiparar su participación en diferentes áreas comerciales (como las ventas y exportaciones), respecto de la que presentan las grandes empresas.

En nuestro país las PyMES también aportan un gran valor a la economía, al contribuir a su crecimiento y, principalmente, a la creación de empleo. En este sentido, de acuerdo a las estadísticas publicadas por el Observatorio Mipyme del Banco Interamericano de Desarrollo<sup>19</sup>, las Mipymes<sup>20</sup> en Argentina poseen una elevada participación en su estructura productiva ya que concentran el 84% de los empleados del total de las empresas (Micro, PyME y Grande).

Conjuntamente, como puede observarse en el Gráfico 2-1, son las empresas que más trabajo crean. En contraposición, han sido las que mayor destrucción del empleo han ocasionado.<sup>21</sup>

---

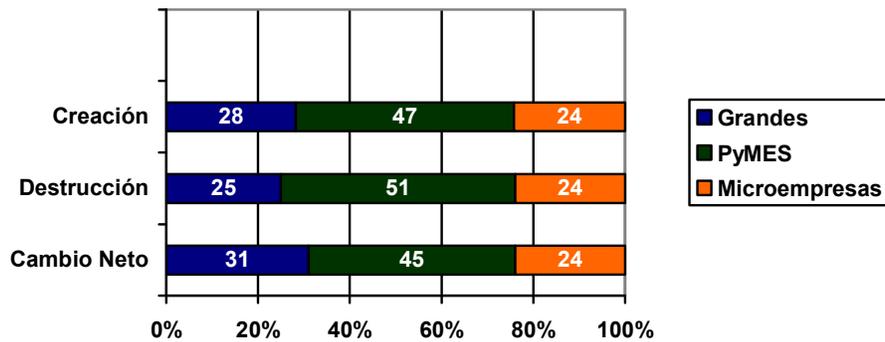
<sup>19</sup> Guaipatín, Carlos (2003).

<sup>20</sup> El informe del Observatorio MIPYME, del BID, define como "Mipyme" a aquellas empresas que poseen de 1 a 200 empleados.

<sup>21</sup> Esta situación será estudiada en el próximo capítulo.

### **Gráfico 2-1: Contribución a la dinámica del empleo, según tamaños de firma**

INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS. Variación I Trimestre 2004/ I Trimestre 2005



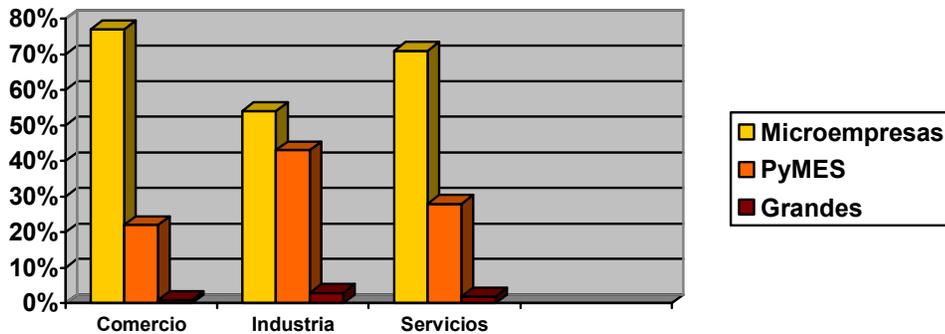
**Fuente:** SPTyEL, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

### **Características de las PyMES**

La participación de las grandes empresas resulta casi nula en comparación con la de las microempresas y las PyMES. Efectivamente, cerca del 95% del sector industrial se encuentra conformado, en similar proporción por microempresas y PyMES. En cuanto al Sector de Servicios y Comercio las PyMES representan cerca del 30% y 20%, respectivamente, resultando las Microempresas las que mayores porcentajes presentan (77% en Comercio y 71% en Servicios).

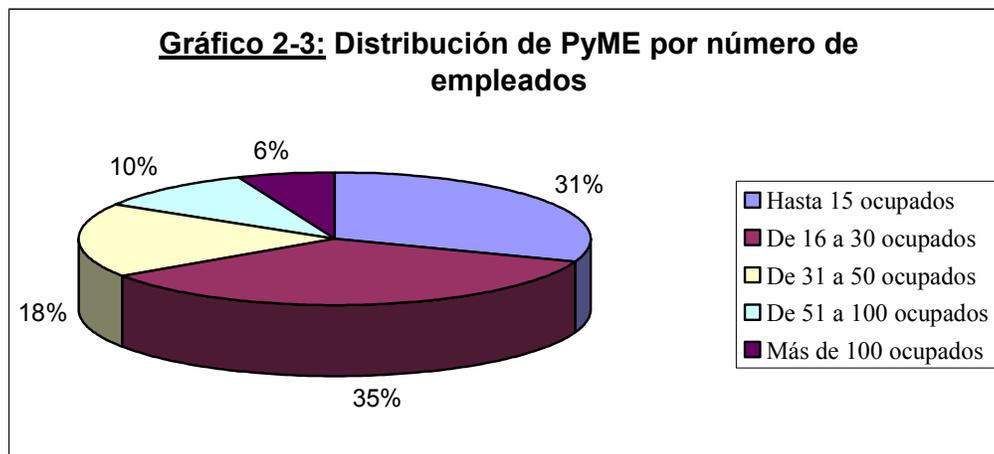
### **Gráfico 2-2: Estructura de empresas según tamaño y sector**

1° trim de 2005



**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de SPTyEL, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Por otra parte, al analizar la situación de los recursos humanos en las PyMES se advierte que el 30,6% emplea hasta 15 personas mientras que el 34,9 % hasta 30, como puede percibirse en el Gráfico 2-3.



**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de Observatorio Mipyme, Banco Interamericano de Desarrollo 2003.

Asimismo, al considerar las características de los asalariados en establecimientos PyMES estudiadas por la SPTyEL – DGEyEL se observa que el 35% posee una antigüedad en el empleo superior a los 5 años, mientras que el 21% una antigüedad inferior a los 6 meses. Al mismo tiempo, el 53% de los asalariados perciben una remuneración que no supera los \$1.000, encontrándose para el 56% la jornada laboral entre las 35 y 54 horas semanales.

### **Cuadro 2-1: Antigüedad en el empleo**

**Total urbano – 2° Trimestre de 2005**

	Hasta 5 personas	De 5 hasta 40 personas	Más de 40 personas
Total	100,00%	100,00%	100,00%
Hasta 6 meses	31,40%	22,40%	11,10%
Más de 6 a 12 meses	9,00%	7,80%	7,30%
Más de 1 a 5 años	36,00 %	37,50%	32,20%
Más de 5 años	23,60%	32,30%	49,40%

**Fuente:** SPTyEL – DGEyEL, en base a EPH (INDEC).

## **Cuadro 2-2: Distribución de los asalariados según tramo salarial**

### **Salario jornada completa**

#### **Total urbano – 2° Trimestre de 2005**

	Hasta 5 personas	De 5 hasta 40 personas	Más de 40 personas
Total	100,00%	100,00%	100,00%
Hasta 450 pesos	44,40 %	22,00%	8,00%
Más de 451 a 1.000 pesos	48,40%	61,00%	50,50%
Más de 1.000 a 2.000 pesos	6,10 %	14,00%	31,50%
Más de 2.000 pesos	1,20%	3,00%	9,90%

**Fuente:** SPTyEL – DGEyEL, en base a EPH (INDEC).

Cabe señalar que la situación salarial ha presentado una mejora en los últimos años. En este sentido, el transcurso del año 2008 el Gobierno Nacional ha buscado aplicar un incremento salarial del 19,5 % como referencia para los acuerdos entre los distintos gremios y las empresas. Sin embargo, los acuerdos firmados recientemente han implicado mejoras salariales que superan este porcentaje<sup>22</sup>.

## **Cuadro 2-3: Distribución de los asalariados según duración de jornada horaria semanal**

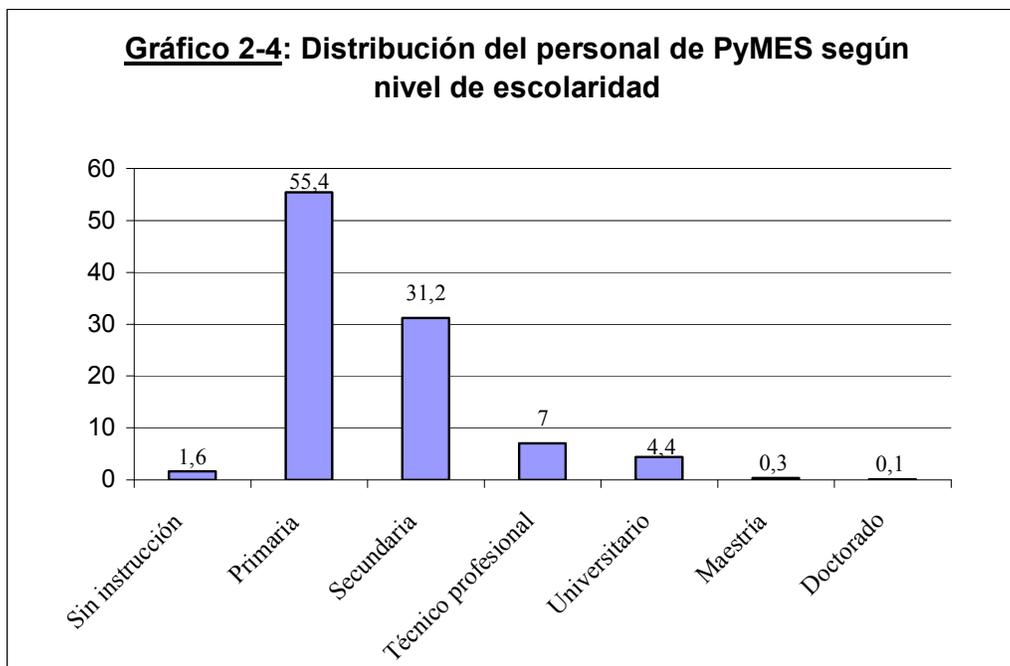
#### **Total urbano – 2° Trimestre de 2005**

	Hasta 5 personas	De 5 hasta 40 personas	Más de 40 personas
Total	100,00%	100,00%	100,00%
Hasta 34 horas	33,30%	20,20%	16,50%
Más de 35 a 54 horas	49,60%	55,30%	62,40%
Más de 55 horas	20,10%	24,60%	21,10%

**Fuente:** SPTyEL – DGEyEL, en base a EPH (INDEC).

<sup>22</sup> Stang, S. (2008 a.).

En cuanto al nivel de educación alcanzado por los trabajadores, si bien en general el nivel de tecnología utilizada por las PyMES es moderna<sup>23</sup>, sólo el 5% de ellos ha alcanzado niveles universitarios y de posgrado.



**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de Observatorio Mipyme, Banco Interamericano de Desarrollo 2003.

### **Requisitos solicitados por las PyMES**

---

***“Hoy, el candidato ideal es un graduado universitario de hasta 27 años, con un promedio superior a ocho puntos, dominio fluido de un par de idiomas, manejo de PC, un Master de especialización en alguna universidad extranjera de renombre y que haya realizado una pasantía de no menos de seis meses en una empresa de primer nivel”<sup>24</sup>.***

---

Las características exigidas a los potenciales nuevos empleados en el mercado de trabajo en el que operan las PyMES serán estudiadas de acuerdo a

<sup>23</sup> Según estadísticas del Observatorio Mipyme, el 12,6% de las PyMES argentinas utiliza tecnología de punta, mientras que el 61,5% tecnología moderna.

<sup>24</sup> Rodríguez, A. y Vázquez, G. (1996). Página 215.

un análisis realizado por Rabetino y Roitter sobre la demanda de recursos humanos en las PyMES argentinas.<sup>25</sup>

Este análisis considera un indicador cualitativo, cuya finalidad consiste en identificar qué tipo de características son exigidas a los aspirantes a ocupar un puesto de trabajo. Para ello, se examina si en la demanda de nuevos trabajadores prevalece la búsqueda de “**calificaciones**” o de “**competencias**”<sup>26</sup>. Conjuntamente, indaga sobre el tipo de calificaciones o competencias más requeridas por las PyMES según la categoría ocupacional<sup>27</sup> y evalúa las dificultades enfrentadas para encontrarlas.

El estudio revela que alrededor del 60% de las empresas efectúa una búsqueda orientada hacia las competencias, mientras que el 40% restante se dirige hacia las calificaciones. En este sentido, al considerar el tipo búsqueda de acuerdo a la actividad de la empresa (servicios o industrial) se observa que la orientación hacia las competencias es relativamente más importante en el sector de servicios (las búsquedas por competencia representaron el 71% para las empresas de servicios y el 57% para las empresas industriales).

Por otra parte, el análisis del tipo de calificaciones o competencias más requeridas por las PyMES, muestra la importancia otorgada por éstas a los distintos rasgos de los individuos. Efectivamente, en todas las categorías ocupacionales se advierte que, para la mayoría de las empresas, la característica más demandada es la experiencia previa. El resto de las competencias solicitadas dependen principalmente del tipo de categoría. De hecho, para los cargos superiores resulta necesario poseer capacidad para identificar, diagnosticar y solucionar problemas. Para los puestos administrativos se requiere capacidad para manejar y procesar información, mientras que para los operarios resulta indispensable poseer capacidad para interactuar.

---

<sup>25</sup> Rabetino, R. y Roitter, S. (1999).

<sup>26</sup> Se define por **calificaciones** “*al conjunto de conocimientos y capacidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y educación/formación*”. Mientras que las **competencias** “*aluden a las características del individuo que se relacionan e influyen en forma directa en el desempeño laboral. Es decir, el desarrollo de habilidades para aprender, comunicarse y adaptarse al cambio, que requiere la adquisición de capacidades de razonamiento más que el dominio de contenidos o de destrezas específicas*”.

<sup>27</sup> Para ello, identifica dos tipos de categorías: superior e inferior. La primera de ellas contiene los puestos de gerentes y supervisores. La última comprende a los administrativos y a los operarios.

En cuanto al requisito sobre la escolaridad, éste sólo alcanza un 30 % en la búsqueda de personal administrativo u operarios y no excede el 10 % en el resto de las categorías.

Con respecto al idioma, éste fue sólo estudiado en la categoría superior. Efectivamente, sólo el 10% de las PyMES lo consideró entre las tres características más importantes para la selección de gerentes.

Cabe mencionar que el estudio señala que *“el porcentaje de firmas que tuvieron problemas para conseguir los perfiles que buscaban disminuye al decrecer en la jerarquía de los recursos humanos. Esto podría vincularse a la menor importancia, relativa, que tiene la búsqueda de competencias, especialmente en las últimas dos categorías. Esta menor demanda de competencias en los operarios y administrativos constituye una importante restricción para el desarrollo de las ventajas competitivas de estas PyMES”*<sup>28</sup>.

Otro estudio, publicado por la consultora MANPOWER<sup>29</sup> reveló que el 36% de las empresas estudiadas poseen dificultades para captar trabajadores idóneos. De hecho, la profesión que mayor escasez presenta es Ingeniería. *“Ingenieros de todas las ramas, pero principalmente en petróleo, minería, mecánicos y electrónicos, químicos, especialistas en sistemas (ingenieros de desarrollo Web, líderes de proyecto, analistas de sistemas, programadores), especialistas en telecomunicaciones, contadores y expertos en finanzas son los perfiles más demandados. El sector comercial requiere vendedores técnicos.*

*Como una constante, el mercado les pide a todos buen manejo de inglés. Entre los profesionales con más dificultades de inserción por falta de oferta laboral se encuentran los de Ciencias de la Comunicación, Relaciones Públicas, Psicología y Derecho”*<sup>30</sup>.

Por otra parte, se observa que en la actualidad los candidatos, principalmente los jóvenes profesionales, analizan profundamente las propuestas laborales de las empresas, optando por aquellas con *“potencial de crecimiento y bajo nivel de politización en sus niveles de dirección”*<sup>31</sup>. Asimismo,

---

<sup>28</sup> Rabetino, R. y Roitter, S. (1999). Página 6.

<sup>29</sup> Stang, Silvia (2008 b.).

<sup>30</sup> La Nación (2007).

<sup>31</sup> Esquivel, Marilina (2008).

la información previa a la entrevista inicial solicitada por los candidatos se refiere a *“la empresa, sus condiciones y el rango salarial ofrecido”*<sup>32</sup>. Esta tendencia se agudiza aún más en los candidatos que pertenecen a la Generación Y, jóvenes nacidos entre los años 1982 y 2000, priorizan *“el balance entre la vida personal y la laboral, y además el cambio”*<sup>33</sup>. Por ello, las empresas para captar talentos de esa Generación implementan programas de Jóvenes Profesionales<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Esquivel, Marilina (2008).

<sup>33</sup> Ídem 32.

<sup>34</sup> **Nueva Generación** es el nombre que UNITECH, empresa que se dedica al desarrollo de sistemas, y la integración de soluciones y servicios de IT para los sectores de gobierno, Justicia, seguridad, salud y educación, ha elegido para su programa de Jóvenes Profesionales. El ciclo posee una duración de un año y fue creado en 1999 para captar a los estudiantes mejor calificados que quisieran integrar los talentos de la empresa.

El programa comprende dos categorías en las que pueden desempeñarse los ingresantes: como pasantes o Jóvenes Profesionales (JP), también llamados candidatos directos. La diferencia entre ellos es la cantidad de materias rendidas y la experiencia laboral. Los pasantes asumen tareas de menor responsabilidad que los JP y reciben más apoyo formativo. Además, trabajan seis horas en lugar full time.

En cuanto a la remuneración, los pasantes reciben entre \$ 1000 y \$ 1500, y los JP, entre \$ 1500 y \$ 2500 según el perfil. Este salario es incrementado en el corto plazo de acuerdo con la política de remuneraciones de UNITECH, que se basa en los resultados de la gestión de desempeño.

### **III. ESTUDIO DEL MERCADO DE TRABAJO**

En nuestro país, la tasa de actividad de los jóvenes de entre 20 y 24 años se comporta de manera similar a la de los adultos de 25 a 65 años<sup>35</sup>. Mientras que *“la relación de la tasa de desempleo de los primeros es, en promedio, dos veces y media que la de los últimos”*<sup>36</sup>. Por ello, se supondrá que dichos comportamientos se mantienen cuando se comparan las tasas de desempleo, actividad y empleo de los jóvenes profesionales con las tasas de los adultos profesionales mayores a los 25 años. Por lo tanto, se presumirá que las tasas de empleo y actividad por nivel de instrucción universitaria (que tiene en cuenta a las personas mayores de 20 años que hayan adquirido un título de grado) corresponden a los graduados universitarios.<sup>37</sup>

#### **Evolución del Mercado Laboral**

En plena era del conocimiento, donde año tras año se gradúan más jóvenes de las Instituciones Universitarias, el perfeccionamiento se ha vuelto un requisito esencial para formar parte del Mercado Laboral.

Hoy en día la estadía de los jóvenes en el Sistema Educativo se ha prolongado, con lo cual su inserción al Mercado de Trabajo también se ha retrasado. La investigación realizada por la firma MORI Argentina a estudiantes en los tramos finales de sus carreras universitarias, señaló que el 41% de los encuestados no trabaja (dicho porcentaje cayó con respecto a la investigación realizada en el año 2002, que era del 53%)<sup>38</sup>. Este porcentaje puede parecer elevado, pero en el estudio no se aclara la causa por la cual los encuestados no trabajan (porque no quieren o porque no encuentran trabajo).

Para comprender la situación con la que se encuentran los jóvenes cuando finalizan sus estudios, el presente análisis del Mercado de Trabajo se concentrará en el estudio de la Oferta y Demanda Laboral, en el período de mayo de 1990 hasta mayo de 2003. Ambas, medidas a través de la tasa de actividad y de empleo, respectivamente.

---

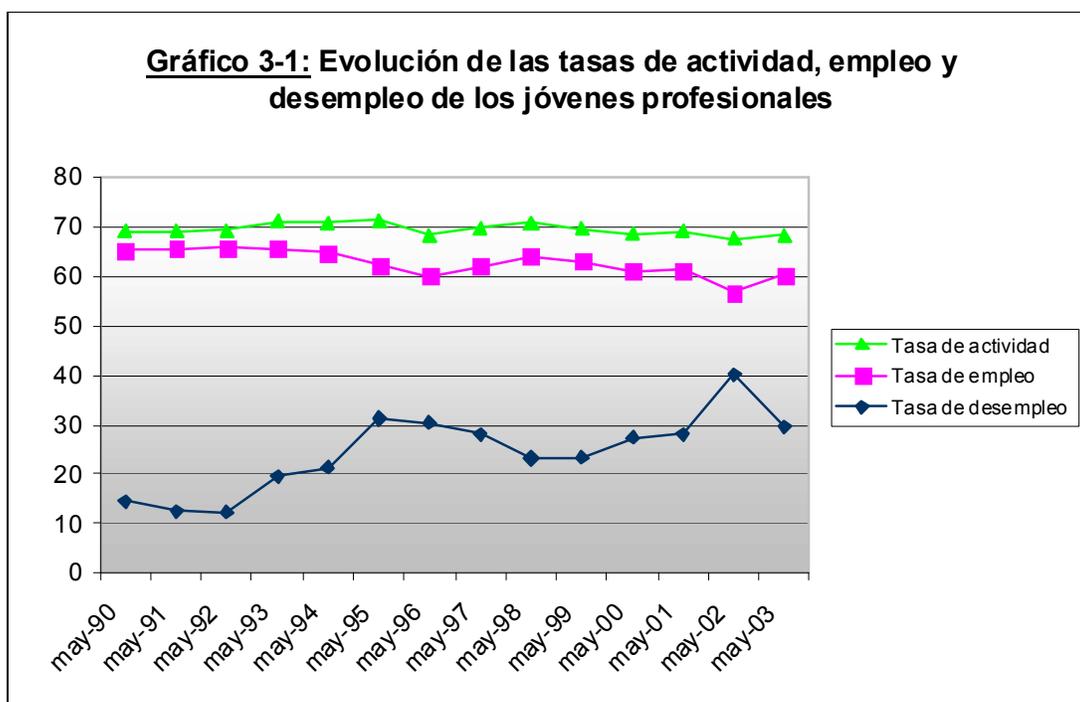
<sup>35</sup> Díez de Medina, R. (2001). Página 14.

<sup>36</sup> Ídem 35. Página 42.

<sup>37</sup> Para lograr una mejor comprensión de los gráficos que se expondrán a continuación se puede consultar el Anexo II.

<sup>38</sup> Aranda, V. (2004).

Como puede observarse en el Gráfico 3-1, la relación entre la población económicamente activa y la población total, desde la perspectiva de los graduados universitarios, se mantuvo prácticamente constante a lo largo del período estudiado. De hecho, se aprecia que la tasa de actividad de los jóvenes profesionales resulta elevada ya que en términos generales se puede advertir que prácticamente el 70% de los mismos forma parte de la población económicamente activa. El resto de los jóvenes se mantiene inactivo, ya sea porque continúa estudiando o recibe alguna pensión, entre otras causas. Según el Censo 2001 del INDEC, 1.233.947 jóvenes de entre 20 y 24 años se encontraban trabajando mientras que sólo 25.391 habían finalizado los estudios universitarios.



**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de datos del Observatorio del Mercado Laboral.

En la década del noventa y principios del siglo XXI, la economía de nuestro país vivió importantes períodos de inestabilidad, donde se alternaron etapas de caída y crecimiento de la actividad, repercutiendo directamente sobre el Mercado de Trabajo.

*“Durante el lapso 1991-1994, se registró un importante crecimiento en el nivel de actividad... auspiciado por la entrada de capitales foráneos derivada a su vez de la mayor confianza que generaron tanto la estabilidad como la*

*rentabilidad. El quiebre de esta tendencia creciente de la economía argentina se manifestó a fines de 1994, como consecuencia de los efectos de la crisis mexicana que redujo la entrada de capitales al país, cuestión central para la expansión del modelo económico. El “efecto tequila” fue el disparador, pero la causa principal se esconde detrás de una extrema fragilidad externa. El impacto se hizo sentir a través de una fuerte recesión cuyo indicador más palpable fue la elevada tasa de desocupación de 1995*<sup>39</sup>.

En los años posteriores a la devaluación mexicana, el nivel de producción aumentó y se redujo la tasa de desocupación general, en particular la de los jóvenes graduados. Lamentablemente, *“entre el 2001 y 2002, Argentina experimentó una de la mayores crisis de su historia, la misma tuvo su expresión tanto en el plano financiero, como en el político y en el social. Uno de los disparadores fue la restricción a la disponibilidad de fondos del sistema financiero. Seguidamente, con la declaración del default se suspendieron los pagos al exterior y paralelamente, quienes pudieron, sacaron sus depósitos del país. Las reservas cayeron y el PBI en ese año descendió en promedio entre el 12% y el 15%. La liberalización cambiaría afectó muchas de las relaciones contractuales de la anterior economía, las inversiones se paralizaron y luego que se pesificaron los depósitos, los ahorristas huyeron al dólar*<sup>40</sup>.

En el año 2003 se alcanzó una recuperación económica la cual, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *“se mantuvo durante el primer trimestre de 2004, impulsado fundamentalmente por el desempeño de la industria manufacturera y de la construcción y por una fuerte recuperación de las inversiones y del consumo*<sup>41</sup>.

La caída del desempleo juvenil en el 2003 se puede explicar por el aumento de la demanda laboral (la tasa de empleo subió de 56,7%, en el 2002, a 60,2% en el siguiente año). Pese a esta situación, es importante señalar que en nuestro país las personas que buscan trabajo por primera vez constituyen menos del 30% del total de los desempleados<sup>42</sup>. *“Paralelamente, los grupos que tienen mayor instrucción son capaces de esperar más para una oportunidad de*

---

<sup>39</sup> Lanari, E. (2004). Página 3.

<sup>40</sup> Lanari, E. (2004). Página 4.

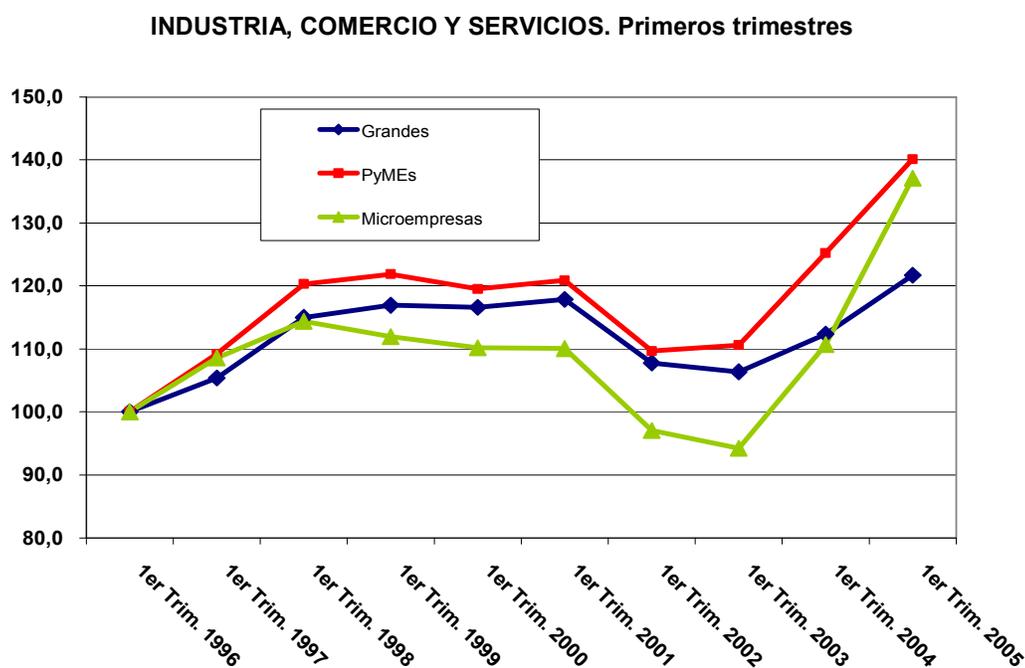
<sup>41</sup> Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2004). Página 6.

<sup>42</sup> Fawcett, C. (2002). Página 10.

empleos, mostrando períodos de búsqueda más largos y con mayor selección en este proceso. En Argentina aumentan los desocupados con períodos de desempleo superiores a un año<sup>43</sup>.

Al estudiar la evolución del empleo según el tamaño de la empresa, también se observa una gran caída para el período 2001-2003. Sin embargo, cabe señalar que las PyMES son las que mayor tasa de empleo registran para el período 1996-2005, la cual se acrecentó a partir de 2004 en mayor medida que la registrada para las grandes empresas.

**Gráfico 3-2: Evolución del empleo registrado entre 1996 y 2005, según tamaños de firmas**



**Fuente:** SPTyEL, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

### **Influencia de la rotación de empresas en el empleo**

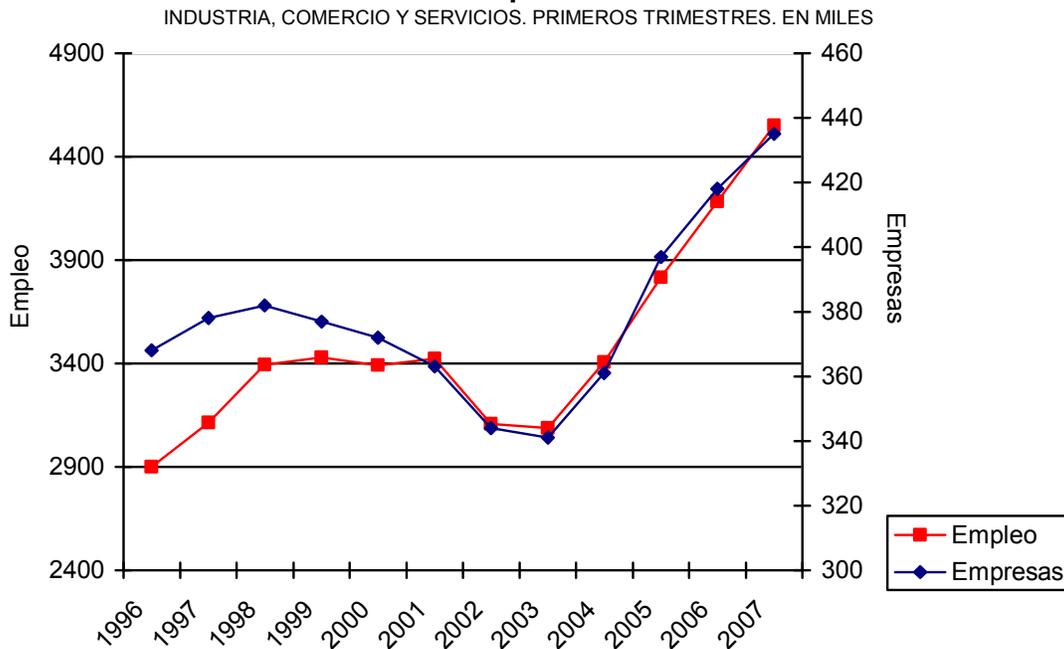
El contexto económico de nuestro país se caracteriza por presentar variaciones cíclicas intensas, las cuales repercuten en el entorno de las organizaciones afectándolas o beneficiándolas. De hecho, según datos del Gráfico 3-3 y la situación económica que atravesó nuestro país en los últimos años descrita anteriormente, se aprecia que el proceso de nacimiento y cierre de empresas posee un comportamiento procíclico, es decir, que durante los

<sup>43</sup> Díez de Medina, R. (2001). Página 41.

años donde la producción se acrecienta la tasa de entrada aumenta mientras que se contrae en años recesivos. Del mismo modo, la tasa de salida de empresas aminora durante los años expansivos, aumentando durante las recesiones

Como puede observarse en el Gráfico 3-3 y Cuadro 3-1, la demografía de las empresas repercute sobre el empleo. En este sentido, a mayor cantidad de empresas creadas mayor empleo registrado. Asimismo, a mayor empresas destruidas menor empleo registrado.

**Gráfico 3-3: Evolución de las Empresas privadas y su empleo**



**Fuente:** Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SPTyEL, MTEySS en base al SIJP.

### **Cuadro 3-1: Empresas y Empleos creados y destruidos**

Primeros Trimestres de 2006 y 2007

Sector Privado – INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS.

Según dirección del cambio en el empleo	Empresas		Puestos creados/destruidos		
	Miles de empresas	Tasas	Miles de puestos	Tasas	Composición de los flujos brutos
<b>Empresas que crean empleo</b>	<b>170</b>	<b>35,3</b>	<b>726</b>	<b>16,16</b>	<b>100</b>
Nacimientos	57,4	11,9	210	4,8	28,9
Que permanecen y expanden sus dotaciones	112	23,3	516	11,8	71,1
<b>Empresas que destruyen empleo</b>	<b>102</b>	<b>21,2</b>	<b>361</b>	<b>8,3</b>	<b>100</b>
Cierres	40,6	8,4	156	3,6	43,1
Que permanecen y contraen sus dotaciones	61	12,7	205	4,7	59,9
<b>Empresas sin cambio en el empleo</b>	<b>209</b>	<b>43,5</b>			
<b>Total</b>		<b>100</b>		<b>100</b>	
<b>Cambio neto (aperturas – cierres)</b>			<b>54</b>	<b>1,2</b>	
<b>Cambio neto (expansiones – cierres)</b>			<b>311</b>	<b>7,1</b>	
<b>Cambio neto total</b>	<b>17</b>	<b>3,5</b>	<b>364</b>	<b>8,3</b>	

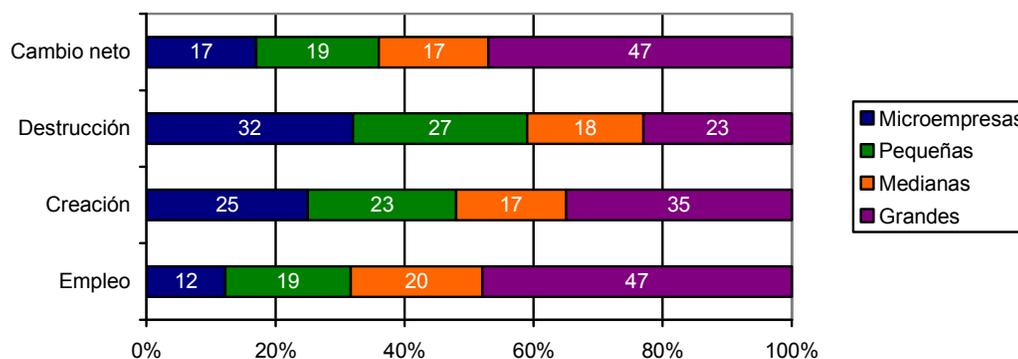
**Fuente:** Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SPTyEL, MTEySS en base al SIJP.

Conjuntamente, la dinámica del empleo se ve influenciada por el tamaño de las empresas y el sector económico en el que operan. De hecho, durante el primer trimestre de 2007, según Gráfico 3-4, el empleo registrado se concentró mayormente en las grandes empresas (en un 47%), las PyMES dieron cuenta del 39 % del empleo.

Por otra parte, se observa que las grandes empresas realizaron el mayor aporte a la creación neta de empleo (47%), mientras que las PyMES aportaron el 36%.

#### **Gráfico 3-4: Composición del empleo por tamaños de empresas**

INDUSTRIA, COMERCIO y SERVICIOS. Variación Primer trimestre 2006 y 2007



**Fuente:** Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SPTyEL, MTEySS en base al SIJP.

De acuerdo con el Cuadro 3-2, se percibe que en todos los tramos de tamaño las empresas más dinámicas, excepto las microempresas, fueron las pertenecientes a los sectores de servicios y comercio, presentando mayor estabilidad en el empleo las empresas industriales.

Asimismo, la rotación del empleo resulta decreciente con el tamaño de las empresas. En este sentido, las empresas de menor tamaño son grandes creadoras de empleo pero también las mayores destructoras.

**Cuadro 3-2: Tasas de creación y destrucción brutas por tamaño de empresa**

Variación anual entre primeros trimestres 2006 y 2007. En %

Tamaño		Creación bruta (a)	Destrucción bruta (b)	Rotación del empleo (c)=(a)+(b)	Rotación excedente (d)=(a)-(b)	Crecimiento neto (e)=(c)-abs(d)
<b>Grandes</b>	<b>Total</b>	<b>11,8</b>	<b>3,9</b>	<b>15,7</b>	<b>8</b>	<b>7,9</b>
	Industria	8,2	2,4	10,7	5	5,8
	Comercio	10,1	3,8	13,8	8	6,3
	Servicios	13,8	4,5	18,4	9	9,3
<b>Medianas</b>	<b>Total</b>	<b>14,1</b>	<b>7,0</b>	<b>21,1</b>	<b>14</b>	<b>7,1</b>
	Industria	11,5	5,9	17,4	11,9	5,6
	Comercio	13,2	5,7	18,9	11,5	7,4
	Servicios	15,8	7,9	23,7	15,8	7,9
<b>Pequeñas</b>	<b>Total</b>	<b>19,6</b>	<b>11,1</b>	<b>30,7</b>	<b>22,2</b>	<b>8,5</b>
	Industria	17,6	10,2	27,8	20,3	7,5
	Comercio	17,6	9,5	27,0	18,9	8,1
	Servicios	22,0	12,7	34,7	25,4	9,3
<b>Microempresas</b>	<b>Total</b>	<b>33,5</b>	<b>21,0</b>	<b>54,5</b>	<b>42,0</b>	<b>12,4</b>
	Industria	35,0	21,2	56,2	42,4	13,8
	Comercio	32,7	20,1	52,8	40,1	12,6
	Servicios	33,6	21,6	55,2	43,2	11,9
	<b>Total</b>	<b>16,5</b>	<b>8,1</b>	<b>24,6</b>	<b>16,2</b>	<b>8,4</b>

**Fuente:** Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SPTyEL, MTEySS en base al SIJP.

## **CONCLUSIONES**

Al estudiar la formación académica seleccionada por los jóvenes, se observa que en nuestro país el 55% de las Instituciones Universitarias existentes son de régimen privado. Sin embargo, la mayoría de los jóvenes se inscriben y gradúan de Instituciones de régimen estatal. De hecho, las facultades de Ciencias Económicas, Derecho y Medicina son las que concentran la mayor parte de la matrícula. No obstante, nuevas carreras han comenzado reclutar más estudiantes y estas elecciones varían de acuerdo al régimen de la institución. En el ámbito público, se destaca la carrera de Comunicación, cuyo incremento podría ser explicado por el creciente prestigio que nuestra sociedad le atribuye a los medios de comunicación y a la presencia constante de los mismos en el entorno de las personas. En el régimen privado, se distinguen las carreras de Comercialización y Turismo, las cuales no forman parte de la oferta de las Instituciones Universitarias Públicas.

Los jóvenes en general eligen las carreras por vocación o por la posibilidad que éstas le brindan para insertarse en el Mercado de trabajo, dependiendo del estrato social al que pertenezcan. Efectivamente, los jóvenes del sector medio-alto prefieren estudiar algo por vocación, mientras que los jóvenes del grupo de sectores medios-bajos prefieren una carrera que les permita insertarse en el Mercado Laboral. Estas decisiones indefectiblemente repercuten en la variedad de profesiones de la Oferta Laboral. De hecho, al relacionar estas elecciones con las necesidades de profesionales que poseen las PyMES se observa que los requerimientos de algunas carreras presentan dificultades, como la carrera de Ingeniería que sólo cuenta con un 5,2% de jóvenes profesionales con respecto otras profesiones.

En cuanto al análisis de la relación entre la oferta y la demanda de jóvenes profesionales en el Mercado Laboral de las PyMES se aprecia que la tasa de actividad de éstos resulta elevada, sin embargo en las PyMES no se observa que los empleados posean en general títulos universitarios, de hecho sólo el 4,4% los poseen. Por ello, se interpreta que los jóvenes profesionales son empleados mayormente por las Grandes empresas. Esta situación podría ocasionarse principalmente porque las PyMES no les ofrecen a los jóvenes

buenas condiciones económicas y posibilidades de alcanzar un desarrollo profesional para insertarse en el ámbito en el que recién se inician.

Para finalizar, al examinar la situación actual del Mercado de Trabajo para los jóvenes profesionales se percibe que las condiciones laborales en general de los empleados de las PyMES no son favorables. En este sentido, cerca del 65% de los trabajadores posee una antigüedad en el empleo inferior a los 5 años y el 53% de los asalariados perciben una remuneración que no supera los \$1.800, encontrándose para el 56% la jornada laboral entre las 35 y 54 horas semanales. Esta realidad no da cumplimiento a las expectativas de los jóvenes profesionales a la hora de realizar una búsqueda laboral.

Pese a esta situación, se aprecia que las PyMES en los distintos sectores de la economía (Servicios, Comercio e Industria) poseen una gran participación, la cual resulta muy superior a la de las grandes empresas. De hecho, el sector industrial es el que mayor participación de las PyMES registra alcanzando un 43%, mientras que las Grandes solamente un 3%. Por ello, ante el surgimiento de un nuevo modelo de producción y acumulación donde el conocimiento es un elemento clave para su desarrollo, los jóvenes profesionales podrían aportar mayores ventajas competitivas a las PyMES a través de sus saberes e iniciativa.

## **GLOSARIO**

**Mercado Laboral o Mercado de Trabajo:** lugar físico o virtual, donde se relacionan las organizaciones o personas que necesitan incorporar empleados (Demanda Laboral) con aquellos individuos que ofrecen sus servicios laborales (Oferta de Trabajo).

**Ocupado:** una persona se encuentra ocupada si, durante el período de referencia -una semana-, trabajó a cambio de una remuneración, o si trabajó al menos 15 horas.

**Desocupado:** una persona está momentáneamente desocupada cuando, durante el período de referencia -una semana-, buscó activamente trabajo y no lo encontró.

**Población Económicamente Activa:** personas en edad de trabajar que se encuentran ocupadas o desocupadas. Simbólicamente:  $PEA=O+D$ .

**Tasa de Actividad:** muestra la relación entre la fuerza de trabajo disponible (esto es, los ocupados y los desocupados, que componen la población activa) y el total de la población. Simbólicamente:  $TA= (O+D)/P$ , o también  $TA=PEA/P$ .

**Tasa de Empleo u Ocupación:** muestra la proporción de las personas ocupadas en la población de los 28 aglomerados urbanos relevados por el INDEC. Simbólicamente:  $TE=O/P$ .

**Tasa de desocupación:** muestra la relación entre los desocupados y la Población Económicamente Activa. Simbólicamente:  $TD= D/PEA$ .

## **ANEXOS**

## ANEXO METODOLÓGICO

### 1. APROXIMACIÓN AL PROBLEMA

Nos encontramos en una sociedad cuyo entorno cambia continuamente debido a cuestiones políticas, económicas, sociales o tecnológicas. Dichos cambios, repercuten en las empresas, y en particular en las PyMES, que junto a los trabajadores conforman los actores principales del Mercado de Trabajo.

En plena **era del conocimiento**<sup>44</sup>, las personas constituyen el recurso más importante de las organizaciones. Los procesos de reclutamiento y selección son cada vez más complejos, aumentando las exigencias para los postulantes. Actualmente, existe una gran cantidad de candidatos que poseen mayor capacitación que la requerida para un puesto vacante.

Estos cambios en el Mercado Laboral, influyen directamente sobre aquellos que son más vulnerables, los jóvenes. Dentro de este grupo, se encuentran los graduados universitarios, para quienes, por distintos factores, su inserción laboral se ha vuelto cada vez más problemática.

### 2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

- Pacenza, María Inés y Lanari, María Estela. **Convergencia entre educación superior y mercado laboral**. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET, agosto 2001.
- Cantor, Guillermo. **Los jóvenes de cara al mercado laboral: trayectorias recortadas en un contexto de incertidumbre**. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET, agosto 2001.

---

<sup>44</sup> En los últimos años, el tratamiento del conocimiento como recurso para incrementar la competitividad ha despertado un gran interés por distintos autores especializados en gestión empresarial, como han de ser Peter Drucker y Alvin Toffler. De hecho, cada uno a su modo habla del surgimiento de una nueva era o un nuevo tipo de economía o de sociedad, la del conocimiento.

- Schkolnik, Mariana. ***Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes***. CEPAL. División de Desarrollo Social. Santiago de Chile: CEPAL, febrero 2005.
- Weller, Jürgen. ***Problemas de empleo, tendencias subregionales y políticas para mejorar la inserción laboral***. CEPAL. División de Desarrollo Económico. Santiago de Chile: CEPAL, diciembre 2005.
- Adúriz, Isidro y Boufatis, Said. ***Dinámica del mercado laboral: el índice de calidad de inserción laboral como indicador de movimiento***. Observatorio Social. Buenos Aires: Observatorio Social, julio 2004.
- Schkolnik, Mariana. ***Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes***. CEPAL. División de Desarrollo Social. Santiago de Chile: CEPAL, febrero 2005.
- Weller, Jürgen. ***La problemática inserción laboral de los y las jóvenes***. CEPAL. Santiago de Chile. CEPAL, diciembre 2003.

### 3. OBJETIVOS

#### a. OBJETIVO GENERAL

***“Analizar la relación entre la oferta y la demanda de jóvenes profesionales en el Mercado Laboral de las PyMES”.***

#### b. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir la situación actual del Mercado de Trabajo para los jóvenes profesionales.
- Analizar los requisitos exigidos a los potenciales nuevos empleados en el mercado de trabajo que operan las PyMES.
- Estudiar la formación académica seleccionada por los jóvenes, identificando las carreras más elegidas y los principales motivos de elección.

- Determinar la existencia de una oportunidad para insertar a los jóvenes profesionales al Mercado Laboral mediante su ocupación en las PyMES.

#### **4. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

De acuerdo con los objetivos propuestos la investigación es descriptiva ya que busca especificar las características relevantes de la relación entre la demanda y oferta del Mercado Laboral para las PyMES.

#### **5. UNIDADES DE ANÁLISIS**

- Jóvenes Profesionales<sup>45</sup>: todo aquel individuo, entre 21 y 24 años, que haya obtenido un título de grado en una Institución de Educación Superior Universitaria.
- PyMES<sup>46</sup>: Una pequeña empresa es aquella organización cuyo plantel no supera los cuarenta trabajadores, mientras que en una mediana empresa no supera los doscientos.

#### **6. FUENTES DE INFORMACIÓN**

- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Ministerio de Economía.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional.
- Artículos periodísticos de los diarios “La Nación” y “Clarín”.
- Material de conferencias en el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Artículos de Congresos.
- Bibliografía, documentos y publicaciones afines al problema.

---

<sup>45</sup> A nivel mundial se reconoce la conceptualización de joven brindada por Naciones Unidas que los define como todos aquellos individuos entre las edades de 15 y 24 años. (Naciones Unidas, 2007, página 6).

<sup>46</sup> El marco legal vigente en nuestro país conceptualiza a las PyMES por un lado en base al monto de facturación para aspectos comerciales y en base a la cantidad de trabajadores y a la facturación para aspectos laborales. Sin embargo, para aspectos laborales la Ley 24.467 en su artículo 83 solamente conceptualiza a las pequeñas empresas estableciendo que las mismas, en principio, no debían superar la suma de cuarenta trabajadores, pudiendo este monto modificarse por negociación colectiva.

## Anexo I

### *Instituciones Universitarias por año de creación, régimen y tipo*<sup>47</sup>

<u>Universidades Nacionales</u>	Año de Creación
Universidad Nacional de Córdoba	1613
Universidad de Buenos Aires	1821
Universidad Nacional de la Plata	1905
Universidad Nacional del Litoral	1919
Universidad Nacional de Tucumán	1921
Universidad Nacional de Cuyo	1939
Universidad Nacional del Nordeste	1956
Universidad Nacional del Sur	1956
Universidad Tecnológica Nacional	1959
Universidad Nacional de Rosario	1968
Universidad Nacional de Río Cuarto	1971
Universidad Nacional del Comahue	1971
Universidad Nacional de Catamarca	1972
Universidad Nacional de Lomas de Zamora	1972
Universidad Nacional de Luján	1972
Universidad Nacional de Salta	1972
Universidad Nacional de Entre Ríos	1973
Universidad Nacional de Jujuy	1973
Universidad Nacional de la Pampa	1973
Universidad Nacional de Misiones	1973
Universidad Nacional de San Juan	1973
Universidad Nacional de San Luis	1973
Universidad Nacional de Santiago del Estero	1973
Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires	1974
Universidad Nacional de Mar del Plata	1975
Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco	1980
Universidad Nacional de Formosa	1988
Universidad Nacional de la Matanza	1989
Universidad Nacional de Quilmes	1989
Universidad Nacional de General San Martín	1992
Universidad Nacional de General Sarmiento	1992
Universidad Nacional de la Patagonia Austral	1994
Universidad Nacional de la Rioja	1994

---

<sup>47</sup> Información disponible en:  
[http://www.me.gov.ar/spu/Servicios/Autoridades\\_Universitarias/autoridades\\_universitarias.html](http://www.me.gov.ar/spu/Servicios/Autoridades_Universitarias/autoridades_universitarias.html)

Universidad Nacional de Lanús	1995
Universidad Nacional de Tres de Febrero	1995
Universidad Nacional de Villa María	1995
Universidad Nacional de Chilecito	2002
Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires	2002
Universidad Nacional del Chaco Austral	2007
Universidad Nacional de Río Negro	2007

### **Institutos Universitarios Estatales**

Instituto Universitario Aeronáutico	1971
Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina	1977
Instituto de Enseñanza Superior del Ejército	1990
Instituto Universitario Naval	1991
Instituto Universitario Nacional del Arte	1996
Instituto Universitario de Gendarmería Nacional	2007
Instituto Universitario de Seguridad Marítima	2007

### **Universidad Provincial**

Universidad Autónoma de Entre Ríos	2001
------------------------------------	------

### **Universidades Privadas**

Pontificia Universidad Católica Argentina	1959
Universidad Católica de Córdoba	1959
Universidad del Salvador	1959
Universidad Católica de Santa Fe	1960
Universidad del Museo Social Argentino	1961
Universidad de Mendoza	1962
Universidad Católica de Cuyo	1963
Universidad Juan Agustín Maza	1963
Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino	1965
Universidad CAECE	1968
Universidad Argentina de la Empresa	1968
Universidad Católica de La Plata	1968
Universidad Católica de Salta	1968
Universidad de Belgrano	1968
Universidad de Morón	1968
Universidad del Aconcagua	1968
Universidad Notarial Argentina	1968
Universidad Católica de Santiago del Estero	1969
Universidad de la Marina Mercante	1974

Universidad Argentina John F. Kennedy	1981
Universidad de Concepción del Uruguay	1990
Universidad de Palermo	1990
Universidad de San Andrés	1990
Universidad Maimónides	1990
Universidad Blás Pascal	1990
Universidad de la Fraternidad de Agrupaciones Santo Tomás de Aquino	1991
Universidad Austral	1991
Universidad Champagnat	1991
Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales	1991
Universidad Torcuato Di Tella	1991
Universidad del Centro Educativo Latinoamericano	1992
Universidad Favalaro	1992
Universidad del Cine	1993
Universidad de la Cuenca del Plata	1993
Universidad Atlántida Argentina	1994
Universidad de Flores	1994
Universidad de Congreso	1994
Universidad Empresarial Siglo 21	1995
Universidad Abierta Interamericana	1995
Universidad del CEMA	1995
Universidad ISALUD	1998
Universidad Adventista del Plata	2002
Universidad de San Pablo-Tucumán	2007

### **Institutos Universitarios Privados**

Escuela Universitaria de Teología	1964
Instituto Tecnológico de Buenos Aires	1960
Instituto Universitario CEMIC	1997
Instituto Universitario de Cs de la Salud Fundación H.A. Barceló	1992
Instituto Universitario Gastón Dachary	1998
Instituto Universitario ESEADE	1999
Escuela de Medicina del Hospital Italiano	2000
Instituto Universitario del Gran Rosario	2000
Instituto Universitario - ISEDET	2001
Instituto Universitario Italiano de Rosario	2001
Instituto Universitario - IDEA	2002
Instituto Universitario Escuela Argentina de Negocios	2004
Instituto Universitario de Salud Mental – ApdeBA	2005

**Universidad Extranjera**

Universidad de Bologna

2001

**Universidad Internacional**

FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales)

1989

## Anexo II

### Estadísticas del Mercado de Trabajo<sup>48</sup>

#### Notas metodológicas

##### Datos de la fuente que lo releva

**Fuente:** EPH Encuesta Permanente de Hogares  
**Organismo:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos  
**Cobertura:** 28 aglomerados urbanos  
**Tipo de encuesta:** Encuesta de hogares  
**Unidad de análisis:** Población total  
**Frecuencia:** Semestral

##### Notas aclaratorias

**Aglomerados relevados:** la cantidad de aglomerados relevados por la EPH ha variado durante la década:

Hasta mayo de 1995 se incluyen 25 aglomerados (Gran Buenos Aires más 24 aglomerados del interior); a partir de 1995 se incorporaron Concordia, Mar del Plata y Río Cuarto, sumando un total de 28 aglomerados.

En 1996 no se incluyen los datos del Gran Córdoba, debido a que el relevamiento en éste tuvo una ejecución irregular. A partir de octubre de 2002 se incorporaron San Nicolás y Villa Constitución, Rawson y Trelew y Viedma y Carmen de Patagones, sumando un total de 31 aglomerados.

Las tasas se calcularon siguiendo los supuestos de que la tasa de actividad de los jóvenes de entre 20 y 24 años se comporta de manera similar a la de los adultos de 25 a 65 años y que la relación de la tasa de desempleo de los primeros es, en promedio, dos veces y media veces que la de los últimos.

#### Cuadro 1: Tasas de actividad, empleo y desempleo de los jóvenes profesionales

	Tasa de actividad de los jóvenes profesionales	Tasa de empleo de los jóvenes profesionales	Tasa de desempleo de los jóvenes profesionales	Tasa de desempleo instrucción Superior o universitario
may-90	69,2	65,2	14,5	5,8
may-91	69	65,6	12,5	5
may-92	69,3	65,9	12,25	4,9
may-93	71	65,5	19,5	7,8
may-94	70,9	64,9	21,25	8,5
may-95	71,3	62,4	31,25	12,5
may-96	68,4	60,1	30,5	12,2
may-97	69,9	62,1	28	11,2
may-98	70,8	64,2	23,25	9,3
may-99	69,7	63,1	23,5	9,4
may-00	68,6	61,1	27,5	11
may-01	69	61,3	28	11,2
may-02	67,5	56,7	40,25	16,1
may-03	68,3	60,2	29,5	11,8

<sup>48</sup> Estadísticas provistas por el Observatorio del Mercado Laboral. Véase <http://www.observatorio.net/>

## **Referencias Bibliográficas:**

Aranda, V. (2004), "*Gerentes, la próxima generación: Formación, perspectivas y anhelos de los futuros graduados*", **Revista Mercado**, Número 1032, enero-febrero 2004, pp. 22-36.

Broitman, A. (2004), "*Cómo influye la imagen de las instituciones educativas*", **Clarín**, Buenos Aires, Argentina, 19 de Diciembre.

Broitman, A. (2005), "*Los problemas de los jóvenes para conseguir trabajo*", **Clarín**, Buenos Aires, Argentina, 23 de Enero.

CEPAL Castillo, V.; Cesa V. y otros (2002), **Dinámica del empleo y rotación de empresas: la experiencia en el sector industrial de Argentina desde mediados de los años noventa**, Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Clarín (2004), **Jóvenes latinoamericanos: estudian más pero sufren desocupación y pobreza**, Buenos Aires, Argentina, 16 de Noviembre.

Davenport T. y Prusak L (2001), **Conocimiento en acción**, Pearson Educación, Buenos Aires.

Diez de Medina, R. (2001), **El trabajo de los jóvenes del MERCOSUR y Chile en el fin de siglo**, Oficina Internacional del Trabajo, Montevideo.

Drucker, Peter F. (1988), **La gerencia en tiempos difíciles**, El Ateneo, Buenos Aires.

Drucker, Peter F. (1993), **La sociedad Poscapitalista**, Editorial Sudamericana, Buenos Aires.

Drucker, Peter F. (1996), **La administración en una época de grandes cambios**, Editorial Sudamericana, Buenos Aires.

Drucker, Peter F. (1997), "*Trabajadores del conocimiento*", **Revista Gestión**, Volumen 2, Número 6, noviembre-diciembre 1997, pp. 9-12.

Drucker, Peter F. (1998), "*Los nuevos paradigmas del management*", **Revista Mercado**, Número 972, noviembre 1998, pp.170-194.

Drucker, Peter F. (2000), "*Frente a una nueva revolución*", **Revista Gestión**, Volumen 5, Número 1, enero-febrero 2000, pp. 14-24.

Esquivel, Marilina (2008), "*Jóvenes profesionales y pasantes*", **La Nación**, Suplemento Empleos, Buenos Aires, 17 de Agosto.

Fassio, A.; Pascual, A. y Suárez F. (2004), **Introducción a la Metodología de la Investigación: Aplicada al saber administrativo y al análisis organizacional**, Ediciones Macchi, Buenos Aires.

Fawcett, C. (2002), **Los jóvenes latinoamericanos en transición: un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe**, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington.

Gallart, A. y Bertonecello, R. (1997), **Cuestiones Actuales de la Formación**, Cinterfor/OIT, Montevideo.

González Escudero, A. (1990), *“Reflexiones sobre el crecimiento de la matrícula universitaria en la Argentina”*, **Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas**, 8; Buenos Aires; 7, 8, 9 y 10 de noviembre, Buenos Aires: 21 vol.

Guaipatín, Carlos (2003), **Observatorio MIPYME: Compilación estadística para 12 países de la Región**, División de Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington.

Honorable Congreso de la Nación (1995), **Ley 24.521: “Ley de Educación Superior”**, Boletín Oficial del 10-ago-1995, Número: 28204, Página 1.

Hernández Sampieri, R. (1991), **Metodología de la Investigación**, McGraw-Hill, México.

Kisilevsky, Marta (2003), **Panorama cuantitativo de las universidades de la zona metropolitana de la Argentina**, Programa Mejoramiento del Sistema de Información Universitario, Buenos Aires.

La Nación (2004), *“Radiografía de un sector que crece”*, Buenos Aires, 24 de Octubre.

La Nación (2005), *“El título de origen es determinante”*, Suplemento Empleos, Buenos Aires, 9 de Enero.

La Nación (2007), *“Se busca personal clave, ya mismo”*, Suplemento Empleos, Buenos Aires, 30 de Diciembre.

Lanari, E. (2004), **Las políticas de empleo en los países del MERCOSUR 1990-2003**. (Disponible en: <http://www.observatorio.net/pdfRoot/estudios/argentina.pdf>)

Levenberg, R. (2004), *“Formando a la próxima generación de ejecutivos”*, **Clarín**, Buenos Aires, Argentina, 30 de Mayo.

Maristany, J. (1992), **Manual de Recursos Humanos**, Extensión Profesional Empresaria, Buenos Aires.

Maristany, J. (2000), **Administración de Recursos Humanos**, Prentice Hall, Buenos Aires.

Marquina, M. y Straw, C. (2002), **Datos básicos sobre la Educación Superior: Aportes para discursos, debates y propuestas**, Secretaría de Políticas Universitarias, Buenos Aires.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1998), **El Trabajo en la Argentina: La transformación laboral**, Buenos Aires.

(Disponible en: [http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/informes/El\\_trabajo\\_en.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/informes/El_trabajo_en.pdf))

Mochón, F. y Beker, V. (1997), **Economía: Principios y aplicaciones**, McGraw-Hill, Segunda edición, Buenos Aires.

Naciones Unidas (2007), **World YOUTH Report 2007**, Nueva York.

Naishtat, S. (2004), *“En qué se fijan las empresas cuando toman profesionales”*, **Clarín**, Buenos Aires, Argentina, 7 de Junio.

Nonaka, I. y Takeuchi H. (1999), **La organización creadora de conocimiento**, Oxford University Press, México.

Oficina Internacional del Trabajo (2004), **Panorama laboral 2004: América Latina y el Caribe**, Lima.

Oficina Internacional del Trabajo (2004), **Tendencias mundiales del Empleo Juvenil**, Ginebra.

Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2004), **Avance del panorama laboral 2004**, Oficina Internacional del Trabajo.

O'Donnell, Horacio (1998), **Educación en la Argentina sobre el fin de siglo**, Segunda parte, Universidad de Ciencias Empresarias y Sociales, Buenos Aires.

Rabetino, Rodrigo y Roitter, Sonia (1999), **La demanda de recursos humanos en las PyMEs argentinas: calificaciones y competencias**, Texas University at Austin, Austin.

Rojo, S. (2005). **El impacto de la nueva fase de crecimiento en el empleo y en las empresas (2003-2004)**. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social . Buenos Aires. Abril 2005.

Rojo, S.; Schleser, D. y Rotondo, S. (2005). **El rol de las PyMEs en el proceso de creación y destrucción del empleo registrado en la Argentina entre 1996 y 2005**. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires. Octubre 2005.

Rodríguez, A. y Vázquez, G. (1996), *“La búsqueda de empleo”*, **Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas**, 11; Tucumán; 23-26 octubre, Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas; Colegio de Graduados en Ciencias Económicas de Tucumán.

Rojo, S., Schleser, D. y Rotondo S. (2005), **El rol de las PyMEs en el proceso de creación y destrucción del empleo registrado en la Argentina entre 1996 y 2005**, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

Salazar, Silvana I. (2000), "*Jóvenes profesionales : su inserción profesional*", **Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias Económicas**, 13; San Carlos de Bariloche; 25-28 Octubre, Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas; Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Río Negro.

Samuelson, P. y Nordhaus W. (1999), **Economía**, McGraw-Hill, Decimosexta edición, Buenos Aires.

San Martín, R. (2004), "*Aumentan las inscripciones en las universidades privadas*", **La Nación**, Buenos Aires, 19 de Diciembre.

Secretaría de Empleo – DGEyFPE (2001), **Los jóvenes en el Mercado de Trabajo**, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

Secretaría de Políticas Universitarias (1995), **Estadísticas Básicas de Universidades Privadas 84/94**, Ministerio de Educación, Ciencia y Política, Buenos Aires.

Secretaría de Políticas Universitarias (1997), **Anuario de estadísticas universitarias 1996**, Ministerio de Educación, Ciencia y Política, Buenos Aires.

Secretaría de Políticas Universitarias (1999), **Anuario de estadísticas universitarias 1998**, Ministerio de Educación, Ciencia y Política, Buenos Aires.

Secretaría de Políticas Universitarias (1999), **Estadísticas Básicas de Universidades Privadas 95/98**, Ministerio de Educación, Ciencia y Política, Buenos Aires.

Secretaría de Políticas Universitarias (2004), **Anuario de estadísticas universitarias 99/03**, Ministerio de Educación, Ciencia y Política, Buenos Aires.

Secretaría de Políticas Universitarias (2005), **Anuario de estadísticas universitarias 2000/2004**, Ministerio de Educación, Ciencia y Política, Buenos Aires.

Secretaría de Políticas Universitarias (2006), **Anuario de estadísticas universitarias 2005**, Ministerio de Educación, Ciencia y Política, Buenos Aires.

Secretaría de Políticas Universitarias (2007), **Anuario de estadísticas universitarias 2006**, Ministerio de Educación, Ciencia y Política, Buenos Aires.

Senge, Peter (1993), **La Quinta Disciplina**, Editorial Granica, México.

Senge, Peter (1997), "*Comunidades de líderes y estudiantes*", **Revista Gestión**, Volumen 2, Número 6, noviembre-diciembre 1997, pp. 18-19.

Stang, Silvia (2008 a.), "*Tras los acuerdos salariales, Tomada llama al diálogo social*", **La Nación**, Buenos Aires, 11 de Junio.

Stang, Silvia (2008 b.), "*Al 36% de las empresas les cuesta conseguir personal*", **La Nación**, Buenos Aires, 19 de Mayo.

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, **Dinámica del empleo y rotación de empresas:**

- **Año 2007**
  - Informe 4° trim. de 2007 (Disponible en:  
[http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200704.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200704.pdf))
  - Informe 3° trim. de 2007  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200703.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200703.pdf))
  - Informe 2° trim. de 2007  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200702.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200702.pdf))
  - Informe 1° trim. de 2007  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200701.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200701.pdf))
- **Año 2006**
  - Informe 4° trim. de 2006  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200604.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200604.pdf))
  - Informe 3° trim. de 2006  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200603.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200603.pdf))
  - Informe 2° trim. de 2006  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200602.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200602.pdf))
  - Informe 1° trim. de 2006  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200601.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200601.pdf))
- **Año 2005**
  - Informe 4° trim. de 2005  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200504.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200504.pdf))
  - Informe 3° trim. de 2005  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200503.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200503.pdf))
  - Informe 2° trim. de 2005  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200502.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200502.pdf))
  - Informe 1° trim. de 2005  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200501.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200501.pdf))
- **Año 2004**
  - Informe 4° trim. de 2004  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200404.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200404.pdf))
  - Informe 2° trim. de 2004  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200402.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200402.pdf))
  - Informe 1° trim. de 2004  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200401.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200401.pdf))
- **Año 2003**
  - Informe 4° trim. de 2003  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200304.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200304.pdf))
  - Informe 3° trim. de 2003  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200303.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200303.pdf))
  - Informe 2° trim. de 2003  
([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF\\_dinamica200302.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/INF_dinamica200302.pdf))

UNESCO. Kisilevsky, M. y Veleda, C. (2002), **Dos estudios sobre el acceso a la educación superior en la Argentina**, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Buenos Aires.

Valhondo, Domingo (2003), **Gestión del Conocimiento: del mito a la realidad**, Ediciones Díaz de Santos, Madrid.

Werther, W. Jr. y Davis, K. (1996), **Administración de Personal y Recursos Humanos**, McGraw-Hill, Buenos Aires.