

Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo

Red SIMEL - Instituto de Investigaciones en
Humanidades y Ciencias Sociales

Mercado de Trabajo en el Gran Santa Fe: Medición y Análisis.

Eje Temático nº 1:

Fuentes y Metodologías Cuantitativas y Cualitativas en los Estudios
Regionales y de Mercado de Trabajo.

Autores:

Bauzá, María Rosario
Bertinetti, Rocco

Referencia Institucional:

Observatorio Social
Secretaría de Extensión
Universidad Nacional del Litoral.

Dirección:

Junín 3446
Santa Fe
C.P: 3000

Contacto:

observatoriosocial@unl.edu.ar

Resumen

El Índice de Demanda Laboral mide la demanda de trabajo de una región teniendo en cuenta los “pedidos” de trabajo publicitados en medios de comunicación masivos.

La motivación para la elaboración de este índice ha sido la falta de un indicador mensual que reflejara la situación del mercado laboral en la zona del Gran Santa Fe. Dada la profunda crisis en que está inmerso el mercado laboral argentino en los últimos años resulta de vital importancia contar con un indicador que refleje la evolución del mismo.

El objetivo de la construcción de los Índices de Demanda y Oferta Laboral (IDL e IOL) es tratar de medir la actividad del mercado de trabajo y las condiciones económicas en general. Un índice de este tipo se considera un indicador adelantado de actividad económica en la región, aunque no una descripción y estimación exhaustiva y precisa de las variaciones puntuales que en él se producen.

Para la elaboración de éstos se realiza un relevamiento diario de “pedidos” de trabajo en la sección de Clasificados de los diarios El Litoral y Uno de Santa Fe desde enero de 2008. Los pedidos de empleo se cargan en una base de datos en la que se consigna, entre otras cosas, *fecha, categorías (Empleados Administrativos, Empleados de Comercio, Técnicos, Profesionales y Servicios), requisitos, puesto a ocupar y empresa solicitante o persona ofrecida*. La metodología es similar a la utilizada por la Universidad Torcuato Di Tella a fin de obtener resultados comparables.

Con esta información se elabora un indicador mensual que compara el número de pedidos de trabajo en un mes dado, con el número de pedidos de trabajo del mes considerado como base: enero 2008. Es decir,

dónde $ISDL_t$ es el Índice Simple de Demanda Laboral correspondiente al mes t , N_t es la cantidad de pedidos de trabajo en el mes t y N_{en08} es la cantidad de pedidos de trabajo en el mes base. Además, con los datos reunidos de todo el año 2008 se realizó un promedio mensual de pedidos por categoría que se utilizó como base para calcular el IDL .

Para la construcción del IOL se utiliza una fórmula similar.

Si bien los índices obtenidos aún se encuentran en proceso de desestacionalización, podemos decir que a lo largo del año 2008 es más la cantidad de veces que disminuye de

las que aumenta el IDL. Al efecto se realiza en las secciones siguientes un análisis de la tendencia promedio de la serie. Se puede observar el máximo en el mes de mayo y el mínimo en el mes de julio (ambos de 2008), siendo éstos meses muy cercanos. Esta variación en períodos muy cercanos demuestran el impacto de situaciones contextuales concretas que influyen marcadamente en el mercado laboral Santafesino. En la oferta, vemos que también aumenta y disminuye frecuentemente, siendo el máximo de 135,77 en febrero 2008 y el mínimo en diciembre de 2009 igual 58.37. La tendencia de la serie en 2008-2009 muestra un decrecimiento paulatino en la demanda de trabajadores.

Introducción

Un número índice describe o mide los cambios de una variable en el tiempo. Es un valor relativo expresado en porcentaje entre un valor específico de la variable en estudio y un valor base determinado. Los números índices nos permiten entonces estudiar la evolución de una variable, es decir, sus fluctuaciones y variaciones a lo largo del tiempo, por lo que son frecuentemente utilizados en el análisis de series temporales.

Se conoce con el nombre de período base o de referencia a la situación inicial, frente al período corriente o actual contra el cual se realiza la comparación. El período base es decidido en forma arbitraria aunque es necesario que esté sujeto a ciertas condiciones de “normalidad”. Es vital además, para interpretar la magnitud del número índice, conocer dicho período base. En el campo de la economía los números índices son muy utilizados, especialmente aquellos que hacen referencia a precios, cantidades y valores.

Los Índices de Demanda y Oferta (IDL/IOL) laboral son aquellos que miden la demanda/oferta de trabajo en un lugar y momento dado. La importancia de ellos recae en el hecho de poder contar con un indicador que refleja el estado del mercado laboral y la evolución en el tiempo del mismo.

El índice de demanda laboral es considerado un indicador “adelantado” del mercado laboral y del nivel de actividad económica general, ya que anticipa la contratación efectiva de personal. Es una herramienta importante porque puede anticipar las expansiones y contracciones de un ciclo, ya que el aumento del pedido de trabajadores se da en los primeros momentos del ciclo económico. El pedido de trabajadores aumenta durante los períodos de expansión y disminuye cuando se entra en períodos recesivos, por lo tanto, el índice de demanda laboral es informativo de la tendencia del empleo, y debido a la relación existente entre empleo-producto, del nivel de actividad económica. Como regla, el IDL tiene una correlación positiva con el empleo y una correlación negativa con

la tasa de desempleo.

El IDL es una metodología adecuada para el estudio del mercado laboral, no solo cuantitativa sino también cualitativamente, ya que por la forma en que el mismo es construido nos permite distinguir entre distintas categorías los puestos requeridos y evidenciar ciertas características que se buscan de la persona a contratar como experiencia, capacitación, edad, etc. para de esta manera apreciar el mercado laboral desde una perspectiva mas amplia.

Metodología

Para la construcción del IDL se realizó una carga periódica y sistemática de los anuncios clasificados de trabajo de dos de los diarios de mayor circulación de la ciudad de Santa Fe, “El Litoral” y “Diario Uno”. Los pedidos y ofrecidos de empleo fueron cargados en una base de datos siguiendo un serie de criterios para que exista uniformidad desde enero de 2008. Estos criterios son:

- ♣ No cargar un aviso si se repite en el mismo diario en el mismo día.
- ♣ No cargar avisos de pedidos que no corresponden al Gran Santa Fe (sólo se incluye: Santa Fe Capital, Santo Tomé, Sauce Viejo, Rincón y Recreo).
- ♣ Respecto a la empresa solicitante se cargaron los distintos modos de contacto en el siguiente orden: número de celular, teléfono fijo, nombre de la empresa, dirección, mail o página Web y número de referencia.
- ♣ En el campo de puesto a ocupar se registraron alfabéticamente. Este criterio y el anterior se establecieron para facilitar la identificación de un aviso repetido en una semana, para su posterior eliminación y así evitar una sobreestimación del índice.
- ♣ Tener en cuenta ciertos requisitos que pueden pedir para cubrir un puesto, por ejemplo: Sexo, edad, experiencia y capacitación (idioma, informática, etc.).

Podemos apreciar que además de clasificar el puesto de trabajo en diferentes categorías (Empleados Administrativos, Empleados de Comercio, Técnicos, Profesionales y Servicios), la base permite especificar entre otras cosas, la fecha y diario al que pertenece

el aviso, ciertas características de la persona a contratar (como sexo, capacitación, experiencia, etc.), la empresa solicitante o la persona ofrecida.

Otro de los criterios utilizados es el de contabilizar como dos los puestos de trabajo requeridos de aquellos clasificados escritos en forma plural que no especifican la cantidad de puestos a cubrir. Elegimos esta cantidad porque creemos importante no sobreestimar el nivel de demanda.

Con el mismo objetivo es que se crea, para el caso de la demanda, una variable especial que permite reconocer la semana del mes a la que corresponde el aviso. A partir de ella, se elabora un cuadro para cada categoría que permite identificar la cantidad de pedidos que realiza una misma empresa en el mes. En el caso de existir más de un pedido por semana de la misma empresa para ocupar el mismo puesto, ellos son eliminados dejando sólo un aviso por semana. Esto se realiza porque consideramos que un aviso publicado en más de una ocasión la misma semana tiene como objetivo cubrir el mismo puesto de trabajo y no percibir este hecho nos llevaría al mismo problema de sobreestimación.

Una vez que se terminan de cargar los datos de cada mes, los mismos son exportados al programa SPSS donde se corrigen los errores de carga y la base es dividida en dos, una para la demanda y otra para la oferta de trabajo.

Con los datos obtenidos se realiza un análisis de frecuencia simple para la elaboración de ambos índices, siguiendo una metodología similar a la del Centro de Investigación en Finanzas de la Universidad Torcuato Di Tella.

El IDL es un índice de media agregativa simple, es decir, que compara en este caso el número de pedidos de trabajo en un mes dado con el número de pedidos de trabajo de un mes considerado base. En nuestro caso el mes base seleccionado es Enero de 2008, la fecha de inicio del proyecto. Más adelante, una vez que contamos con los datos de todos los meses del año 2008, se construyó con la cantidad de pedidos un promedio mensual por categoría que también es utilizado como base.

Si t es la cantidad de pedidos de trabajo en el mes t , y b es la cantidad de pedidos en el mes base “Enero 2008”, el Índice Simple de Demanda Laboral es igual a:

Para que el índice pueda ser comparable a los realizados por otras instituciones, se debe

utilizar el IDL con base promedio mensual, es decir:

dónde, t es la cantidad de pedidos de trabajo en el mes t , y $\bar{t}$ es la cantidad promedio de pedidos por mes en el año 2008.

Para la construcción del IOL la metodología utilizada es similar.

Es necesario advertir que este índice debe ser ajustado por factores de estacionalidad para obtener una estimación de la tendencia neta de la serie y poder, de esta manera, utilizar el modelo con fines predictivos.

Objetivo

El objetivo principal de la construcción de los índices de oferta y demanda laboral, es el de poder contar con una herramienta de fácil y rápida construcción para poder analizar el mercado de trabajo hoy y relacionarlo en el futuro con otros indicadores para un estudio más profundo de la economía en el aglomerado Gran Santa Fe.

Para la elaboración de estos índices es necesario el relevamiento de datos en forma sistemática para con ello obtener los Índices de Media Agregativa Simple y así producir una serie mensual IDL/IOL como objetivo principal. En el presente trabajo se pretende analizar principalmente la serie IDL y sus variaciones desde enero de 2008 hasta los primeros meses de 2010 como así también describir ciertas características de la demanda de trabajo del Gran Santa Fe. Se hará también un análisis de la serie de IOL pero de una manera más general, debido a que el mismo se encuentra actualmente en un proceso de estudio más riguroso.

Es preciso destacar que este análisis se realiza sobre una serie de tendencia bruta que luego, mediante el proceso de desestacionalización en el que se está trabajando, podrá ser analizada con un mayor grado de precisión.

Desarrollo

Análisis IDL/TOL:

Tomando como base el promedio mensual de 2008, la serie de demanda nos muestra una gran variabilidad durante todo el periodo analizado, mientras que en el caso de la oferta laboral, después de un 2008 volátil, se observa un comportamiento más suave de la misma.

En el caso de la demanda de trabajo los valores máximos y mínimos de todo el periodo analizado se encuentran en mayo (137.26) y en julio (54.82) respectivamente y corresponden ambos al año 2008. Es importante apreciar que ambos valores se encuentran con sólo un mes de diferencia, pero hay que destacar que en el mes de agosto sucedieron en la ciudad dos importantes emprendimientos que podemos determinar como una posible causa al pico de pedidos de empleo en el mes de mayo.

Por su parte en el 2009 los máximos y mínimos se corresponden a los meses noviembre y diciembre respectivamente. Aquí también los valores extremos pertenecen a meses cercanos entre si, sin embargo, el comportamiento que se observa aquí es similar a las

variaciones de los mismos meses del año anterior (vale recordar que este modelo no puede ser catalogado de estacional).

Respecto de la oferta laboral el valor máximo de toda la serie es igual a 139.25 en el mes de febrero de 2008 y el mínimo es 59.87 en diciembre de 2009. A diferencia de la demanda, aquí los valores extremos se encuentran en años distintos pero en el caso de los máximos se observa un comportamiento similar, ya que la tendencia bruta de la serie aumenta en los meses de febrero y marzo. En el caso de los mínimos absolutos no se aprecia una conducta semejante ya que para el año 2008 el mismo se da en julio, mientras que para el 2009 este ocurre en diciembre como se hizo referencia anteriormente.

Análisis de Variaciones Mensuales:

En el gráfico “Variación Mensual IDL 2008-2009-2010” se puede observar la variación de la serie bruta de IDL (Base Promedio Mensual=100) con respecto al mes anterior. Se observa un gran salto positivo en las publicaciones entre julio y agosto de 2008 de 114.63%, mientras que la máxima variación negativa se presenta entre los meses de noviembre y diciembre de 2009, alcanzando un valor de -45.01%.

Análisis de Variaciones Interanuales:

En el siguiente cuadro se detallan las variaciones interanuales. La mayor disminución del índice con respecto al mismo mes del año anterior es 0,52 en enero. Por otra parte la diferencia positiva mas grande se produce en el mes de julio siendo ésta de 0,47. Se puede observar a grandes rasgos que a partir de julio las variaciones interanuales disminuyen en valor absoluto, lo que significa que los índices tienen un comportamiento similar, cosa que puede apreciarse en el siguiente gráfico.

Cuadro 1: Variaciones anuales IDL correspondientes al mismo mes del año anterior - Gran Santa Fe -

Mes	IDL 2008	IDL	Variación
-----	----------	-----	-----------

	2009		Interanual
ENERO	125,27	60,57	-0,52
FEBRERO	108,3	77,28	-0,29
MARZO	104,37	107,00	0,03
ABRIL	91,96	79,24	-0,14
MAYO	137,26	92,14	-0,33
JUNIO	104,99	86,88	-0,17
JULIO	54,82	80,38	0,47
AGOSTO	116,99	103,28	-0,12
SEPTIEMBRE	95,58	96,06	0,01
OCTUBRE	96,20	89,66	-0,07
NOVIEMBRE	104,99	109,58	0,04
DICIEMBRE	59,27	60,26	0,02

Fuente: Observatorio Social - Secretaría de Planeamiento - Universidad Nacional del Litoral.

Análisis por Categorías:

Se puede analizar también la cantidad de pedidos por categorías con el fin de obtener un mayor detalle de la participación de los distintos rubros que componen el IDL. Observamos que Servicios en primer lugar y luego Empleados de Comercio son los componentes de mayor peso en este índice y además presentan un comportamiento similar a lo largo de la serie. Técnicos, Empleados Administrativos y Profesionales, en ese orden, son las categorías con menos cantidad de pedidos en promedio. Estas también presentan un comportamiento mas regular respecto de las dos primeras categorías.

En la siguiente tabla se encuentran los promedios del número de pedidos de cada categoría junto a los valores máximos y mínimos de cada una de ellas durante el período analizado.

Cuadro 2: Número de pedidos promedio, máximo y mínimo por categoría.

	Categorías	Promedio	Máximo	Mínimo
Demanda	Administrativo	43	92	19
	Comercio	154	237	74
	Técnicos	26	66	8
	Profesion	64	94	40

	ales			
	Servicios	311	437	206

Fuente: Observatorio Social - Secretaría de Planeamiento - Universidad Nacional del Litoral.

Por otra parte, en el gráfico anterior, se puede apreciar notablemente el mínimo absoluto de la serie antes mencionado en la caída de pedidos en todas y cada una de las categorías.

Análisis de Requisitos:

Desde el punto de vista de un análisis cualitativo, se puede señalar que en casi un 69% de los pedidos de empleo no es requisito explícito poseer un sexo determinado. Para el 31% restante en el que sí es importante, los empleadores demandan más mujeres que hombres, en una proporción de casi 3 a 1.

Este comportamiento se mantiene más o menos similar a lo largo de todo el período analizado, variando entre el 61,53% como mínimo y el 74,54% como máximo el porcentaje de pedidos que no requieren sexo. En el análisis por categoría vemos que en los rubros, administrativo, profesionales y servicios, la demanda de personas del sexo femenino es mayor en el promedio total a la de los hombres. La situación inversa se presenta, como era de esperarse, en el rubro “Técnicos”, mientras que en el rubro “Empleados de Comercio” la diferencia en promedio es la menor, siendo los pedidos de aproximadamente un 42% de hombres y un 58% de mujeres.

Por otro lado, la experiencia con la que puede contar un trabajador, es una característica que se demanda en una cantidad similar al género, ya que en el promedio total lo hacen solo el 32%. El mes en que se registró la mayor cantidad de pedidos que requerían experiencia fue abril de 2008, con un 41.72%, y el mínimo fue de 24.44% en julio de 2009.

La capacitación es la característica que menos se demanda, alcanzando un promedio total en el período analizado de 12.21%. Una explicación posible a este hecho puede ser que para las empresas, el costo de capacitar a los empleados sea menor que el costo de lidiar con un inexperto.

En cuanto a la edad requerida se puede observar a grandes rasgos una similitud de los movimientos de la serie respecto de los valores que toman las variables sexo y

experiencia. El valor promedio de los avisos que demandan cierta edad para los puestos a ocupar es de 29,21%. Por otra parte, para un mejor análisis, se categorizaron a las personas ofrecidas en 3 grupos etáreos: joven (hasta 35 años), edad media (de 36 a 50 años) y adultos (mayores de 51 años). Los datos muestran que las empresas, a la hora de seleccionar los futuros empleados, tienen preferencia por personas jóvenes, ya que del total de los que demandan una edad específica, aproximadamente 60% lo hace sobre este primer rango etéreo. Se puede suponer que esto se debe a que las empresas buscan personas jóvenes con capacidad de aprendizaje y rápida adaptación.

Análisis por Subcategorías:

Para tener un estudio más profundo de la composición de cada categoría y de los índices en general se subclasificaron los puestos de la siguiente manera:

Administrativo:

1. Empleados
2. Secretaria, recepcionista y telefonista
3. Otros administrativos

Comercio

4. Empleados y vendedores
5. Ejecutivo de cuentas y viajantes
6. Promotores, telemarketers, medios y publicidad
7. Asesores, representantes y organizaciones comerciales, marketing
8. Otros comercio

Técnicos

9. Analistas y programadores
10. Electrónicos, comunicaciones, mecánico, químicos
11. Operarios
12. Otros técnicos

Profesionales

13. Salud
14. Educación
15. Informática
16. Otros profesionales

Servicios

17. Construcción
18. Cocina
19. Seguridad
20. Doméstico
21. Choferes, transporte y abastecimiento
22. Enseñanza y capacitación
23. Estética
24. Otros servicios

Para este análisis se calculó un promedio general para cada subcategoría durante 2008, 2009 y los dos primeros meses de 2010, donde podemos observar que dentro de “Empleados Administrativos”, la primer subcategoría es la mayor alcanzando un 53%. Por otro lado, el elemento “Otros Administrativos” incluye puestos como encargado/a, trámites, gerente, analistas, etc.

En “Empleados de Comercio” se puede ver que la subcategoría “Empleados de comercio y vendedores” representa la mayor proporción, debido principalmente a la fuerte demanda de vendedores por parte de las empresas. El resto de las subcategorías engloban apenas un poco mas del 20%. Dentro de “Otros comercio” se encuentran puestos como cajero/a y preventistas.

Para la categoría “Técnicos”, los relacionados a la electrónica, comunicación, mecánica y químicos, si bien poseen una fuerte demanda, no son los que mayor participación tienen, ya que una gran variedad de técnicos de diferentes ramas (como mantenimiento, supervisión, construcción y maquinistas entre otros), son los más demandados con un 45% promedio.

Los profesionales independientes como arquitectos, contadores, abogados e ingenieros conforman la mayor demanda del mercado de trabajo.

En la última categoría, “Otros servicios” representa el 57% del total. Se debe tener en cuenta que dentro de esta subcategoría se encuentran los pedidos de “Servicios de acompañantes” y “Revendedores”. Se podría considerar que estos no son puestos de trabajo reconocidos como tales, esto es, que no son realmente “vacantes” en el mercado laboral (ya que si bien, puede haber un crecimiento en la demanda de estos servicios, el aumento de personas trabajando en ellos mas bien afectará el mercado disponible para el resto de sus compañeros), tampoco ofrecen estabilidad o posibilidad de crecimiento, ni podrían ser inscriptos para obtener los beneficios de un trabajador en blanco. La influencia de estos dos puestos es considerable, por eso se debe tener cuidado en el análisis de la composición de esta categoría.

Tendencia Bruta de la Serie IDL-Santa Fe:

Una posibilidad cierta con los datos mensuales del año 2008 y 2009 (incluyendo también enero y febrero de 2010), y ante la imposibilidad por el momento del análisis de la estacionalidad de la serie, tal como ya se ha reiterado a lo largo de este informe, es el análisis de la tendencia bruta de la serie. Esto es, encontrar un modelo estimado que pueda explicar la mayor proporción de variabilidad de los datos de volúmenes de puestos de trabajo solicitados en medios de difusión masivos de la ciudad de Santa Fe y que provea una fácil interpretación. El análisis del modelo de tendencia (con los datos brutos) es sólo un indicador aproximado de los movimientos a mediano plazo del mercado laboral de las características que se analiza en este trabajo. Si quisiera utilizarse el modelo con fines de

predicción, se deberían dar además las siguientes condiciones:

- ⌘ Acumulación de datos mensuales para una mayor cantidad de años,
- ⌘ Aislamiento y estimación de los efectos estacionales,
- ⌘ Estimación de la tendencia neta de la serie IDL.

Los parámetros de un modelo de estimación de tendencia bruta o neta, según el caso, pueden ser utilizados con propósitos de análisis de dos maneras:

1. Para explicar el comportamiento en el mediano plazo (en el año, por ejemplo) que ha desarrollado la serie IDL en el Gran Santa Fe, indicando conductas promedio del mercado laboral captado por los avisos publicados. Si se estima conveniente una ecuación lineal, la pendiente estimada de la recta de regresión lineal (promedio), su valor y su signo, indicarán cuánto y en que sentido –positivo o negativo, creciente o decreciente- se mueve el IDL mensualmente en promedio por efectos de las fuerzas económicas cuyas expectativas de impacto son de mediano plazo. De esta manera, un valor negativo de este parámetro estimado indicará que las expectativas de las unidades económicas vienen mensualmente decreciendo en promedio respecto a la posibilidad de ofrecer puestos laborales en la región. El valor de la pendiente mostrará el ritmo con que esa expectativa decreciente se estaría verificando en promedio y por mes. Por ejemplo, si el valor estimado fuera -3.98, indicaría que el IDL baja casi cuatro puntos porcentuales por mes en promedio por efecto de la expectativa a mediano plazo de las unidades económicas que son oferentes en el mercado laboral santafesino.
2. Otra forma de utilizarlo en el análisis se obtiene por comparación con tendencias brutas o netas de series IDL de otras regiones –Rosario o Bs. As., por ejemplo- con lo cual se puede referenciar el mercado laboral local con respecto a la expectativa a mediano plazo de las unidades económicas y generalizar resultados comparados para interpretarlo macroeconómicamente. El IDL Gran Santa Fe aún no puede ser comparado directamente con otros IDL dado que las series publicados en los casos mencionados ya se publican filtradas por

estacionalidad.

Dadas las particularidades establecidas previamente, se presenta la comparación de varias regresiones, con ecuaciones lineales y no lineales, y un análisis de representatividad de cada una de ellas para describir la tendencia bruta de la serie IDL Gran Santa Fe.

Cuadro 3: Resumen de resultados de estimación de ecuaciones de regresión, representatividad y bondad de ajuste.

MODELO	Coefficiente de Determinación R ²	Valor p
Lineal con cte.:	0,146	0,054
Inverso:	0,201	0,022
Cuadrático:	0,210	0,066
Exponencial:	0,107	0,104

Fuente: Observatorio Social - Secretaría de Planeamiento - Universidad Nacional del Litoral.

Si bien se puede analizar el ajuste estadístico de otras funciones matemáticas además de las listadas (y de hecho se hizo) se resume en el cuadro aquellas cuyo comportamiento se aproxima gráficamente a los IDL en el tiempo (año 2008 y de enero a julio del corriente). De los cuatro modelos estimados, sólo el inverso resulta significativo estadísticamente al 95% de confianza según el valor p calculado de la serie IDL mensual.

La conclusión más importante que se puede extraer de este análisis del comportamiento del IDL indica que la tendencia bruta lineal no es la componente más importante para explicar la variabilidad del índice. Por lo tanto y dado que se está trabajando con una serie mensual, debería ser la estacionalidad la componente que agregue explicación a la variabilidad del IDL. Nótese que en cualquiera de los modelos, el valor del R², explica en bruto como mucho el 21% de la variabilidad total del IDL en el tiempo (medido en meses), siendo ese un valor considerado bajo en general.

Tomando como ejemplo el modelo lineal con constante, aunque el mismo no sea significativo al 95%, el mismo indica que durante el año 2008-2009 (más los dos primeros meses del 2010), la tendencia bruta general del mercado laboral medido a través del volumen de avisos clasificados publicados en los diarios santafesinos disminuye en promedio a una velocidad de 0.8 puntos por mes (aproximadamente), respecto a la media anual.

Conclusión

A pesar de no poder contar aun con las series desestacionalizadas, el análisis de los datos en bruto de éstas nos puede acercar a las siguientes conclusiones:

⌘ La serie mensual IDL presenta gran variabilidad a lo largo del periodo estudiado, que podría reflejar la reacción de las unidades económicas a situaciones puntuales –esto podría ser lo sucedido en el mes de mayo de 2008 en dónde se producen dos situaciones específicas en la ciudad: la apertura del casino y la carrera del TC-, o bien efectos estacionales que deberían poder ser estimados con mayor cantidad de datos y explicados en términos de la naturaleza de los puestos de trabajos solicitados.

⌘ Además, el IDL mostró durante su primer año variaciones con respecto al mes anterior mayores en valor absoluto que las que se evidenciaron durante el 2009. Respecto de las variaciones interanuales, 5 de las 7 variaciones negativas se encuentran en el primer semestre, lo que indica un leve crecimiento de la cantidad de pedidos en los meses del segundo semestre, respecto de los mismos meses del año anterior.

⌘ Descomponiendo el IDL se puede ver que en su mayoría, los puestos a cubrir corresponden a la categoría Servicios y Empleados de Comercio, y que las mujeres jóvenes, preferiblemente con experiencia, son las requeridas por las empresas.

⌘ A través de la estimación de distintos modelos de regresión, podemos concluir que el comportamiento del IDL indica que la tendencia bruta lineal no es la componente más importante para explicar la variabilidad del índice, lo que deja presumir que sea la estacionalidad la componente que cumpla dicha función. Sin embargo, antes de llegar a estas conclusiones, debe tenerse en cuenta la conformación del mercado laboral santafesino que cuenta con un gran componente de empleo público, lo que deja surgir otra hipótesis a analizar, si no son tal vez situaciones puntuales y concretas (como por ejemplo, los dos grandes emprendimientos a los que se hizo mención) las que expliquen la mayor variabilidad de la serie.

Cabe señalar que el IDL es un indicador indirecto de la realidad del mercado laboral, y que por lo tanto, debe tenerse cuidado a la hora de estudiar el mismo ya que existen principalmente dos tipos de limitaciones. En primer lugar, la fuente de recolección de datos que aquí se utiliza no es la única manera que existe en la práctica a la hora de contratar trabajadores, y en segundo lugar, que debido a la estructura impositiva y de seguridad social que envuelve al mercado laboral argentino, se halla una gran cantidad de trabajo no declarado.

Sin embargo, vale destacar la validez de este índice como un indicador indirecto que permite medir en términos relativos la variabilidad y características del mercado laboral, y funciona aceptablemente para anticipar comportamientos de la macroeconomía.

Bibliografía

- Índice de Demanda Laboral Julio de 2005, Observatorio Social de San Nicolás proyecto clubes de empleo 2005.
- INDEC www.indec.gov.ar
- Ministerio de Trabajo de Argentina www.trabajo.gov.ar.
- Centro de investigación de Finanzas (CIF). Universidad Torcuato Di Tella www.utdt.edu.
- Revista nº 78 CEPAL www.eclac.org.
- Índice de Demanda Laboral: Metodología y Estimación. Gobierno de la Provincia De Jujuy. Ministerio de la Producción y Medio Ambiente. Consejo Federal de Inversiones. Fundación Jujeña para el Desarrollo Sustentable. Enero de 2008.
- Demanda laboral femenina en la ciudad de San Nicolás. Un estudio de las solicitudes de empleo publicadas en el diario local. Proyecto “Clubes De Empleo” - CEIM San Nicolás. Junio 2005.
- Agenciafe/Diario Uno, www.agenciafe.com.ar
- www.tercermundonline.com.ar
- www.satafeciudad.gov.ar