

INFORME

Encuesta de Indicadores Laborales

Ficha técnica



Ministerio de Producción y Trabajo
Presidencia de la Nación

INDICE

1. Definición	3
2. Objetivos	3
3. Población investigada	3
4. Cobertura geográfica	4
5. Cobertura temática	4
5.1. Módulos especiales	5
6. Principales conceptos y definiciones de las temáticas incluidas en la encuesta	5
6.1. Empleo	5
6.2. Incorporaciones (altas) de personal	5
6.3. Desvinculaciones (bajas) de personal	5
6.4. Modalidad contractual:	6
6.5. Ocupaciones	6
6.6. Carácter ocupacional	6
6.7. Jerarquía / tecnología	6
6.8. Calificación	7
6.9. Puestos vacantes	7
6.10. Sexo	7
6.11. Razones de movimientos de personal	7
6.12. Modalidad legal de las bajas	8
6.13. Horas pagadas	8
6.14. Expectativas sobre la evolución futura de la dotación en las empresas	9
6.15. Ausentismo del personal	9
7. Periodicidad de la encuesta	9
8. Período de referencia	9
9. Modalidad de relevamiento	9
10. Diseño muestral	10
10.1. Universo de la encuesta	10
10.2. Asignación de la empresa a un estrato de tamaño	10
10.3. Asignación de la empresa a un aglomerado	11
10.4. Unidad de muestreo	11
10.5. Método de selección	11
10.6. Tamaño de muestra	12
10.7. Estratificación utilizada	12
10.8. Distribución del tamaño de muestra del aglomerado entre los estratos rama/tamaño	13
10.9. Rotación de las empresas en la muestra	13
10.10. Tratamiento de las empresas que salen de la población de referencia por tamaño	14
10.11. Tratamiento de no respuesta	14
11. Procedimiento de estimación de datos	15
11.1. Estimación de los totales	15
11.2. Estimación de tasas	15
12. Estimación de errores: coeficiente de variación	16
12.1. Coeficiente de variación de un total por aglomerado	16
12.2. Coeficiente de variación de una tasa	16
13. Confidencialidad de los datos	17
14. Estimaciones que se publican	18

1. DEFINICIÓN

La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) es un programa estadístico que releva mensualmente y de forma permanente la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo de la Nación desde el año 1998¹. En la actualidad, la encuesta releva en doce centros urbanos a empresas privadas formales a partir de 5 y 10 trabajadores (según aglomerado), pertenecientes a todas las ramas de actividad, exceptuando el sector de actividades primarias (agropecuario y minas y canteras).

2. OBJETIVOS

La encuesta tiene como objetivo conocer la evolución del nivel general del empleo (cantidad de trabajadores en cada firma), la modalidad bajo la cual está contratado el personal que trabaja en la empresa, la cantidad de horas trabajadas, las expectativas de la empresa sobre la evolución futura de la dotación de personal, la existencia de conflictos o suspensiones, entre otros aspectos relativos a las características estructurales del empleo en las empresas privadas encuestadas.

A partir de la información recogida es posible:

- Conocer el comportamiento del empleo formal privado en cuanto a su nivel y estructura.
- Elaborar información que contribuya al diseño de programas y acciones de fomento del empleo privado.
- Obtener información sobre las necesidades de formación profesional que contribuyan a la programación de planes de capacitación laboral.
- Aportar información para el seguimiento de las normas que regulan el mercado de trabajo.

En función de estos objetivos, la EIL elabora mensualmente, y publica trimestralmente, un conjunto de indicadores básicos sobre el comportamiento del empleo privado.

3. POBLACIÓN INVESTIGADA

Empresas privadas con 5 y 10 o más trabajadores registrados en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) pertenecientes a todas las ramas de actividad exceptuando las actividades primarias. Específicamente en Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Tucumán y Gran Mendoza se relevan empresas que emplean a diez o más trabajadores. En Gran Santa Fe, Gran Paraná, Gran Resistencia, Gran Bahía Blanca, Gran Jujuy, Gran Mar del Plata y Gran La Plata el relevamiento corresponde a empresas que emplean a 5 o más trabajadores.

El relevamiento del personal en las empresas comprende a todo aquel que trabaja en la misma bajo cualquier modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial. Excluye a los propietarios que se desempeñan en las firmas y a los trabajadores familiares no remunerados. La unidad estadística de la EIL es la empresa, por lo tanto si la misma posee más de un establecimiento en un aglomerado responde por todos los establecimientos en el aglomerado de referencia.

1. La encuesta se lleva a cabo desde el mes de enero de 1996, pero las instancias de muestreo, relevamiento y cálculo se ejecutaban en forma privada. Desde 1998, anteriormente en el ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y hoy en la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo de la Nación, se desarrolla toda la encuesta en forma interna.

4. COBERTURA GEOGRÁFICA

En el cuadro siguiente se presentan los aglomerados urbanos relevados por la EIL, considerando el año en que fueron incorporadas a la muestra de la encuesta.

Aglomerado	Año de incorporación
Gran Buenos Aires	1996
Gran Córdoba	1998
Gran Rosario	1999
Gran Mendoza	2001
Gran Tucumán	2004
Gran Paraná	2005
Gran Resistencia	2008
Gran Santa Fe	2008
Gran Jujuy	2015
Gran Bahía Blanca	2015
Gran Mar del Plata	2016
Gran La Plata	2016

En el Anexo I se agrega una síntesis sobre el seguimiento del empleo registrado a partir de los indicadores relevados por la EIL y el impacto de la incorporación de los nuevos aglomerados del interior en la serie del nivel de empleo.

5. COBERTURA TEMÁTICA

De manera permanente se relevan las siguientes temáticas:

- Nivel de empleo
- Rotación laboral: incorporaciones y desvinculaciones de personal
- Modalidad contractual
- Estructura ocupacional
- Género
- Expectativas empresarias para el corto plazo respecto de la evolución de la dotación
- Búsquedas de personal, cobertura de puestos y puestos vacantes
- Horas de trabajo
- Ausentismo del personal
- Suspensiones y conflictos

5.1. MÓDULOS ESPECIALES

Tratándose de una encuesta mensual a empresas, a lo largo del tiempo se ha sumado al cuestionario habitual una serie de módulos específicos sobre temáticas vinculadas con la coyuntura socio-económica, las políticas laborales implementadas por la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo de la Nación (ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) y aspectos relevantes del empleo y la dinámica laboral.

En el cuadro siguiente se detallan los módulos y su aplicación en el tiempo:

Tema	Año
Impacto de la crisis	1999
Búsqueda de personal	1999
Ausentismo	1999 y 2000
Dotación y horas trabajadas por sexo y edad	1999 y 2000
Búsqueda de personal y puestos vacantes	2006
Relaciones laborales	2005, 2006, 2008 y 2014
Capacitación en las empresas	1998, 2004/5, 2008 y 2013
Demanda de ocupaciones	2016
Teletrabajo	2017

6. PRINCIPALES CONCEPTOS Y DEFINICIONES DE LAS TEMÁTICAS INCLUIDAS EN LA ENCUESTA

6.1. EMPLEO

La encuesta considera para los datos de empleo a todo el personal que trabaja en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación, tanto operarios como personal comercial y administrativo; personas empleadas a tiempo completo y parcial. Excluye a los propietarios que se desempeñan en las firmas y a los trabajadores familiares no remunerados.

6.2. INCORPORACIONES (ALTAS) DE PERSONAL

Se consideran incorporaciones de personal las “altas” realizadas por las empresas para cubrir puestos de trabajo vacantes durante el mes de referencia. No incluye los puestos de trabajo vacantes que se cubren después del mes de referencia².

6.3. DESVINCULACIONES (BAJAS) DE PERSONAL

Se consideran desvinculaciones de personal las “bajas” (por despidos, renunciaciones, jubilaciones, etc.) que realizan las empresas hasta el anteúltimo día hábil del mes de referencia². Por ello, dado

2. Ver definición de mes de referencia en el apartado N°8.

que sólo trabajó parte del mes en cuestión, no se consideran bajas de puestos de trabajo aquellas posiciones que estuvieron cubiertas durante el mes de referencia completo, o hasta el último día hábil de dicho mes. En este caso la baja se computará en el mes siguiente.

6.4. MODALIDAD CONTRACTUAL

- **CONTRATO A TIEMPO INDETERMINADO:** es todo aquel contrato que no implique una fecha fija de finalización, cualquiera sea la forma que el mismo adquiera.
- **PERÍODO DE PRUEBA:** el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses de vigencia. Transcurrido dicho período se entenderá como efectivo y pasa a la categoría de contrato de trabajo por tiempo indeterminado.
- **CONTRATO A TIEMPO DETERMINADO:** es todo aquel contrato con fecha de finalización preestablecida.
- **PERSONAL DE AGENCIA:** refiere a los trabajadores que conforman también la dotación de personal de la empresa, pero que no mantienen una relación de dependencia formal con ésta sino con una empresa de servicios eventuales.
- **PERSONAL SIN RELACIÓN DE DEPENDENCIA:** incluye al personal que no mantiene una relación de dependencia formal con la empresa y que trabaja un mínimo de 15 horas semanales. Incluye pasantías, becas y personal con contrato de locación de obra y/o locación de servicios.

6.5. OCUPACIONES

Se relevan todas las ocupaciones existentes en las empresas referidas al personal incluido en el punto anterior. A su vez las mismas se agrupan de acuerdo al Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO)³.

6.6. CARÁCTER OCUPACIONAL

Esta dimensión permite reconocer el tipo de objeto o producto generado por el proceso de trabajo específico desarrollado por los trabajadores, a través de un conjunto particular de tareas o acciones concretas. Una ocupación puede elaborar la totalidad o una parcialidad de un objeto, sea un bien o un servicio. El carácter de la ocupación está dado por las características del proceso laboral inmediato del que forma parte.

6.7. JERARQUÍA / TECNOLOGÍA

La *jerarquía* permite reconocer la existencia de formas jerárquico-organizativas de los procesos de trabajo y se establece a partir de la existencia de líneas de mando que hacen visible la posición de cada ocupación en el ordenamiento interno de las unidades productivas.

Por otro lado, la dimensión *tecnología* se establece a partir de la existencia de formas técnico-organizativas del trabajo, en cuyo contenido se revela la instalación, utilización y mantenimiento de maquinaria y equipos, la investigación y desarrollo de productos y procesos.

3. INDEC, 2001.

6.8. CALIFICACIÓN

Se refiere a la calificación de la tarea y no a la calificación de la persona que la desempeña. Su respectivo agrupamiento en niveles surge del agregado reconocible en la clasificación de las ocupaciones a través del CNO. Se consideran cuatro niveles de calificación de las tareas:

- **PROFESIONAL:** son aquellas tareas para las que se requieren conocimientos teóricos de orden general y específico, adquiridos por capacitación formal y/o informal.
- **TÉCNICA:** son aquellas tareas para las que se requieren conocimientos teóricos de orden específico y, en algunos casos, habilidades manuales adquiridas por capacitación formal y/o informal.
- **OPERATIVA:** son aquellas tareas para las que se requieren habilidades manuales, rapidez y atención, adquiridos por experiencia laboral y/o capacitación previa.
- **NO CALIFICADA:** son aquellas tareas para las que no se requieren habilidades ni conocimientos específicos previos para realizarlas, sino que pueden ejecutarse mediante una breve instrucción inicial.

6.9. PUESTOS VACANTES

Se trata de puestos de trabajo para los que la empresa realiza una búsqueda activa y que está dispuesta a cubrir de forma inmediata con un trabajador ajeno a la empresa y con fecha máxima de inicio del contrato laboral el mes siguiente al de referencia. Los puestos vacantes pueden ser caracterizados del siguiente modo:

- **PUESTOS VACANTES NO CUBIERTOS:** se trata de un puesto vacante de acuerdo a la definición anterior, para el cual la empresa realizó una búsqueda activa en el período de referencia⁴ y que no logró cubrir en dicho lapso. La información se solicita considerando ocupación y sexo.
- **PUESTOS VACANTES CUBIERTOS:** se entiende por puesto cubierto el puesto de trabajo para el que se realizó una búsqueda activa de personal y que fue cubierto en el período de referencia por una persona ajena a la empresa.

6.10. SEXO

Con el objetivo de contar con información que incluya la perspectiva de género, desde 2005 se cuenta con la apertura por varones y mujeres en torno a ocupaciones y contratos, tanto para la dotación total de las firmas como para los movimientos (incorporaciones y desvinculaciones de personal). La apertura también se considera para los puestos cubiertos y los puestos vacantes.

6.11. RAZONES DE MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Refiere a los distintos motivos que pueden impulsar las incorporaciones y desvinculaciones de personal. Se reconocen causas de carácter externo como, por ejemplo, cambios en la demanda (diferenciando aquellos originados en los productos tradicionales de la empresa o los vinculados a la diversificación hacia nuevos productos). Además, se identifican motivos relacionados con causas internas tales como la incorporación de nuevas máquinas o equipos, o los cambios organizativos en la gestión de la empresa.

4. Ver definición de período de referencia en el apartado N°8.

En el caso de las desvinculaciones, se diferencia entre las decididas por las empresas (como las antes mencionadas) y las decididas por los trabajadores, como son las renunciaciones.

6.12. MODALIDAD LEGAL DE LAS BAJAS

Refiere a las distintas modalidades legales a través de las cuales se producen las interrupciones del vínculo laboral entre trabajadores y empresas. Dentro de las bajas decididas por las empresas, se encuentran los despidos con y sin causa, y la finalización de contratos a tiempo determinado. En el marco, de las desvinculaciones decididas por los trabajadores, están las renunciaciones y la jubilación.

6.13. HORAS PAGADAS

Las horas pagadas incluyen tanto las horas efectivamente trabajadas como las no trabajadas y pagadas.

- **HORAS EFECTIVAMENTE TRABAJADAS:** corresponden, en conjunto, a las horas que un trabajador pasa en el lugar de trabajo y se refiere tanto a los períodos normales de trabajo como a las horas extraordinarias. Se incluyen los siguientes conceptos:
 - Las horas efectivamente trabajadas durante la jornada de trabajo normal establecida.
 - El tiempo trabajado y pagado generalmente a tasas más elevadas que las tasas normales (horas extraordinarias).
 - El tiempo empleado en el lugar de trabajo en tareas tales como la preparación del lugar de trabajo, reparaciones y conservación, preparación y limpieza de las herramientas, preparación de recibos, fichas de tiempos e informes.
 - El tiempo transcurrido en el lugar de trabajo en estado de espera, o inactivo por razones tales como la falta ocasional de trabajo, paro de máquinas, o accidentes, o el tiempo transcurrido en el lugar de trabajo durante el cual no se ha efectuado trabajo alguno pero que ha sido remunerado en virtud de un contrato de garantía del empleo.
 - El tiempo correspondiente a breves períodos de descanso en el lugar de trabajo, incluidas las interrupciones para tomar alguna colación.

- **HORAS NO TRABAJADAS Y PAGADAS:** se consideran los siguientes conceptos:
 - Las horas pagadas pero no trabajadas, tales como las vacaciones anuales pagadas, días feriados pagados, ausencias por enfermedad pagados.
 - Las interrupciones para las comidas.

6.14. EXPECTATIVAS SOBRE LA EVOLUCIÓN FUTURA DE LA DOTACIÓN EN LAS EMPRESAS

Refiere a las expectativas y/o decisiones planificadas o por planificar por parte de la empresa, respecto de la evolución neta de la dotación de las firmas para los siguientes tres meses al mes del relevamiento.

6.15. AUSENTISMO DEL PERSONAL

Refiere a las inasistencias de los empleados a su puesto de trabajo. Incluye inasistencias por enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, problemas familiares o personales, faltas sin aviso, días por examen y sanciones. Excluye vacaciones y feriados.

7. PERIODICIDAD DE LA ENCUESTA

Mensual.

8. PERÍODO DE REFERENCIA

Mes completo anterior.

9. MODALIDAD DE RELEVAMIENTO

A partir de 2014 se inició la implementación de la Modalidad de respuesta On-Line⁵ de la Encuesta de Indicadores Laborales. Esta modalidad implicó la progresiva sustitución de relevamiento vía fax y mail.

Cuando una empresa es incluida en la muestra, encuestadores capacitados la visitan con el fin de presentar la encuesta y el cuestionario, aclarar dudas y relevar la estructura ocupacional de la firma, registrando la cantidad de trabajadores según ocupaciones, tipo de contrato y sexo.

En las indagaciones mensuales siguientes, se consulta a las empresas sobre las incorporaciones y desvinculaciones, razones de los movimientos de personal, modalidad legal de las bajas, movimientos internos de personal, demanda de trabajadores, expectativas, horas pagadas, ausentismo, suspensiones y conflictos.

Las empresas seleccionadas reciben, luego de la presentación de la encuesta por parte del encuestador, un usuario y contraseña únicos para volcar de forma on-line la información requerida mensualmente. Desde la primera visita, el encuestador asiste a la empresa para completar a través de la web toda la encuesta, relevando la totalidad de las temáticas. El sistema cuenta con ayuda permanente y alertas para identificar tempranamente posibles errores en la carga del cuestionario.

5. El sistema online de la EIL fue desarrollado por el equipo de Sistemas de Registros y Administración de Encuestas de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, hoy Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo de la Nación.

10. DISEÑO MUESTRAL

10.1. UNIVERSO DE LA ENCUESTA:

Está constituido por las empresas privadas registradas en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) con 10 o más ocupados que desempeñen actividades secundarias o terciarias en cada uno de los siguientes aglomerados: Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Tucumán y Gran Mendoza. El universo se completa con empresas privadas registradas en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) con 5 o más ocupados que desempeñen actividades secundarias o terciarias en cada uno de los siguientes aglomerados: Gran Santa Fe, Gran Paraná, Gran Resistencia, Gran Bahía Blanca, Gran Jujuy, Gran La Plata y Gran Mar del Plata.

El total de empresas de la muestra no representa el total de empresas del país, sino sólo las empresas comprendidas en los aglomerados muestreados.

El marco muestral (de donde se seleccionan las empresas a encuestar) es el registro del SIPA recortado según la definición del universo. Este marco y en consecuencia el Universo de estimación se renuevan una vez por año. El procedimiento se inicia entre los meses de noviembre y diciembre de cada año para aplicar el nuevo marco muestral en enero del año siguiente. Para su construcción se tienen en cuenta los siguientes criterios:

- Se revisan las declaraciones al SIPA correspondientes a los 12 meses anteriores a la fecha de cambio del marco.
- Se seleccionan las empresas que tienen como mínimo 6 presentaciones (Consecutivas o no) durante los 12 meses citados.
- Si en esas presentaciones declararon al menos una vez 10 o más empleados (o 5 o más, según corresponda) la empresa participa del universo.

10.2. ASIGNACIÓN DE LA EMPRESA A UN ESTRATO DE TAMAÑO

Dado que se considera información de más de un mes y que la cantidad de empleados puede variar, los criterios que se tienen en cuenta para asignar una empresa a un estrato de tamaño son los siguientes:

- Del año considerado, se analizan los meses correspondientes al 3er. Trimestre y se toma la mayor cantidad de empleados declarada en uno de esos meses.
- Si en ese trimestre no existe información, se analiza el 2do. Trimestre y, si allí no se registran datos, se analiza el 4to. Trimestre. Como se exige que una empresa deba tener información en 6 de los 12 meses, en este punto existe seguridad de encontrar la información necesaria para la asignación del estrato. La elección del 3er. Trimestre como unidad principal de análisis se basa en que es información cercana al momento de construir la muestra y brinda, por ello, mayor estabilidad en cuanto al tamaño de la empresa. El 4to. Trimestre es demasiado inmediato al momento de construcción de la muestra, y puede resultar cambiante en orden a las rectificaciones que realizan las empresas en el SIPA. En cuanto a la elección del 1er. y el 2do. Trimestre, se considera que los datos registrados en esos períodos son más lejanos en el tiempo y, por ello hay más posibilidades de variación posterior.

De esta manera, pueden existir empresas que fueron seleccionadas porque al menos una vez tuvieron 10 o más empleados (o 5 o más) dentro de los, como mínimo, 6 meses de presentaciones al SIPA, pero tuvieron menos de 10 trabajadores (o menos de 5) en el 3er. Trimestre, período utilizado para asignar el respectivo estrato.

Cabe aclarar que en los aglomerados del interior de Gran Paraná, Gran Resistencia y Gran Santa Fe existe un estrato de empresas de 5 a 9 empleados las cuales constituyen un grupo independiente. Este estrato es muestreado y sus datos se incluyen en las estimaciones del aglomerado correspondiente, pero no se consideran en las referidas al Total de Aglomerados.

10.3. ASIGNACIÓN DE LA EMPRESA A UN AGLOMERADO

En el SIPA las empresas declaran una dirección, que es la que se toma para asignarla a un determinado aglomerado. Pero ocurre que hay empresas que, teniendo locales en varias ciudades, suelen declarar a todos los empleados en la casa central.

Para tratar de discriminar locales pertenecientes a la misma empresa, que se ubican en zonas diferentes a la de declaración, se estudian los códigos postales de los empleados declarados. De esta forma se pueden “configurar los locales” situados en una zona diferente a la de declaración. Los trabajadores que se encuentran en localidades abarcadas por la EIL forman parte del universo de ese aglomerado, mientras que si se encuentran en una localidad no incluida en la EIL, son desechados.

Por esta misma razón, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y partidos del conurbano son considerados como una muestra conjunta dado que este fenómeno es sumamente frecuente en esta región.

10.4. UNIDAD DE MUESTREO

La empresa, según la definición brindada anteriormente⁶.

10.5. MÉTODO DE SELECCIÓN

La muestra se selecciona en forma independiente en cada uno de los aglomerados, los cuales en términos estadísticos se denominan “dominios de estudio”.

En cada dominio de estudio se aplica un muestreo probabilístico estratificado en una sola etapa de selección.

Los estratos se definen combinando la rama de actividad y el tamaño de las empresas medido en cantidad de personal.

Para cada aglomerado dentro de cada uno de los estratos rama/tamaño la selección de la muestra es aleatoria con probabilidad:

$$P(EM_{iatr} \in muestra) = \frac{n_{atr}}{N_{atr}}$$

6. Téngase presente a la vez que la empresa puede contar con más de un establecimiento.

Donde:

i = Empresa

a = Aglomerado

t = Tamaño

r = Rama

EM_{iatr} = Empresa **i** del aglomerado **a** estrato de tamaño **t** y de la rama **r**

N_{atr} = Cantidad de empresas existentes en el universo correspondiente al aglomerado **a**, estrato de tamaño **t** y de la rama **r**

n_{atr} = Cantidad de empresas a seleccionar en el aglomerado **a**, estrato de tamaño **t**, y de la rama **r**

10.6. TAMAÑO DE MUESTRA

La cantidad de empresas seleccionadas mensualmente en cada aglomerado es la que se detalla en la siguiente tabla.

Aglomerado	Cantidad de empresas
Gran Buenos Aires	850
Gran Córdoba	230
Gran Rosario	230
Gran Mendoza	230
Gran Tucumán	230
Gran Paraná	230
Gran Resistencia	230
Gran Santa Fe	230
Gran Jujuy	230
Gran Bahía Blanca	230
Gran Mar del Plata	230
Gran La Plata	230
Total de empresas	3380

10.7. ESTRATIFICACIÓN UTILIZADA

Como se dijo más arriba, el marco de muestreo en cada aglomerado es estratificado considerando la combinación de rama de actividad y tamaño de las empresas. Los estratos de rama de actividad considerados son:

- Industria Manufacturera
- Electricidad, Gas y Agua
- Construcción
- Comercio, Restaurantes y Hoteles
- Transporte, Almacenaje y Comunicaciones
- Servicios Financieros a las Empresas
- Servicios Comunales, Sociales y Personales

Los estratos de tamaño se definieron como sigue:

- De 5 a 9 empleados (sólo aglomerados seleccionados)
- De 10 a 20 empleados
- De 21 a 49 empleados
- De 50 a 99 empleados
- De 100 a 199 empleados
- De 200 a 499 empleados
- De 500 a 1999 empleados
- De 2000 y más empleados

10.8. DISTRIBUCIÓN DEL TAMAÑO DE MUESTRA DEL AGLOMERADO ENTRE LOS ESTRATOS RAMA/ TAMAÑO

En primer término se distribuye la muestra por rama utilizando el criterio de Neyman⁷ aplicado a la cantidad de personal. Una vez asignado el tamaño de muestra a la rama, se lo distribuye por estrato de tamaño utilizando nuevamente el criterio de Neyman aplicado a la cantidad de personal.

10.9. ROTACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA MUESTRA

El criterio de rotación implica que las empresas se mantienen en la muestra durante 13 o 19 meses. Una vez cumplido este plazo, se reemplaza 1/13 o 1/19 parte de la muestra por una cantidad equivalente de empresas del marco que aún no han sido encuestadas. Este procedimiento se repite todos los meses hasta que la muestra queda renovada completamente. Cada parte se denomina Grupo de Rotación o panel.

7. Cuando existen marcadas diferencias en la variabilidad de las observaciones dentro de los estratos, es recomendable utilizar la asignación de Neyman, ya que además de tener en cuenta el tamaño de los estratos tiene en cuenta la dispersión de los datos dentro de cada estrato. De esta manera se obtiene una muestra más grande en los estratos más heterogéneos. La fórmula de Neyman es la siguiente:

$$n_h = n \left(\frac{N_h \times S_h}{\sum_{i=1}^L N_i \times S_i} \right)$$

donde h es el tamaño de muestra que corresponde al estrato h, N_h el tamaño del estrato y S_h la dispersión de la cantidad de personal en ese estrato.

Las empresas de GBA de hasta 200 empleados permanecen en la muestra 13 meses, mientras que las que tienen 201 o más lo hacen durante 19 meses. En el caso de las empresas del interior del país que tengan hasta 100 empleados, permanecen 13 meses, mientras que las que tienen 101 o más estarán por el plazo de 19 meses.

Dado que las empresas grandes son pocas, rotan menos para evitar que la muestra se agote rápidamente. Las empresas que entran en la muestra cada mes se seleccionan al azar con

probabilidad $\frac{n_{atr}}{N_{atr}}$ dentro del universo de las empresas pero puede ocurrir que el marco contenga errores en este dato. Estos errores provocan asignaciones a estratos equivocados, los mismos son detectados en la primera visita y se corrigen desde ese momento.

La cantidad de personal es una característica variable y de un mes a otro se pueden detectar modificaciones. El criterio que se sigue para ubicar una empresa en un estrato de tamaño es el de la dotación inicial (DI). Cuando una empresa modifica la cantidad de empleados de un mes a otro en una magnitud tal que determina un cambio de estrato, en ese mes se la mantiene en el estrato donde estaba y al mes siguiente se la ubica en el correspondiente a la modificación.

Siempre se aplica el factor de expansión correspondiente al estrato en que se ubica la empresa.

10.10. TRATAMIENTO DE LAS EMPRESAS QUE SALEN DE LA POBLACIÓN DE REFERENCIA POR TAMAÑO

Cuando al entrevistar a una empresa se detecta que tiene menos de 10 empleados (o de 5 en los casos que corresponde) sale de la población de referencia.

El criterio utilizado es respetar el estrato correspondiente a la dotación inicial, con lo cual se mantiene en la muestra y sus datos participan de las estimaciones. En el siguiente mes no entra en las estimaciones porque su dotación inicial es inferior a 10 empleados (o de 5 en los casos que corresponde).

Estas empresas continúan siendo encuestadas hasta que les toca salir de la muestra por la rotación. Se procede de esta forma para recuperar la empresa en caso de que su dotación inicial vuelva a alcanzar el umbral determinado.

Cuando en un mes se detecta que alguna de las empresas que quedaron fuera del marco pasa a tener 10 o más empleados, en ese mismo mes se la incorpora nuevamente a la muestra en el estrato que le corresponda. Este es el único caso en el que no se sigue el criterio de la dotación inicial (DI) para asignar el estrato de tamaño.

10.11. TRATAMIENTO DE NO RESPUESTA

Cuando no es posible obtener respuesta de alguna de las empresas seleccionadas, se registran los motivos.

La empresa es reemplazada si la no respuesta (NR) ocurre desde el segundo mes en adelante y se trata de un cierre. Cuando las causales de la NR responden a otros motivos, se esperan dos meses consecutivos de NR antes de reemplazarla.

Cuando se producen fusiones y absorciones, la empresa fusionada continúa en la muestra pero se la trata como si fuera una nueva empresa.

11. PROCEDIMIENTO DE ESTIMACIÓN DE DATOS

Para calcular las estimaciones de cada mes se consideran todas las encuestas realizadas, cualquiera sea su grupo de rotación.

11.1. ESTIMACIÓN DE LOS TOTALES

La estimación de un total para una variable de interés **V** (por ejemplo: dotación inicial, dotación final, incorporación total de personal, desvinculación total de personal, etc.) en un aglomerado, tamaño o rama es la siguiente:

$$V_{atr} = \sum_{i=1}^{n'_{atr}} \frac{N_{atr}}{n'_{atr}} v_{iatr} \quad (\text{Fórmula 1})$$

Donde:

- **i** = Empresa
- **a** = Aglomerado
- **t** = Tamaño de la empresa
- **r** = Rama de la empresa
- **v** es el valor de la variable en la empresa **i**, del aglomerado **a**, correspondiente al tamaño **t** y a la rama **r**.
- Los **N** se obtienen sumando la cantidad de empresas por aglomerado, tamaño y rama.
- Los **n'** se calculan sumando la cantidad de empresas que responden en cada aglomerado, tamaño y rama.
- Antes de calcular las estimaciones se aplica un procedimiento de eliminación de valores muy extremos que, de mantenerse, podrían distorsionarlas arbitrariamente.
- La estimación de ese total para un aglomerado en conjunto es:

$$V_a = \sum_t \sum_r \sum_i \frac{N_{atr}}{n'_{atr}} v_{iatr} \quad (\text{Fórmula 2})$$

11.2. ESTIMACIÓN DE TASAS

El estimador de una tasa es un cociente entre dos estimadores de total calculados cada uno de ellos con la Fórmula 2. Las tasas más importantes son:

A) VARIACIÓN DEL EMPLEO TOTAL = DF / DI

Donde:

- **DI** (Dotación Inicial) es la cantidad de personal de las empresas que se registró en la última visita.
- **DF** (Dotación Final) es la cantidad de personal de las empresas que se registra en la visita que se realiza para el mes de referencia.

Se define:

$$DF = DI + A - B$$

Donde:

- **A** (Altas) es la cantidad de personal que se incorporó a las empresas entre la última visita y la visita que se realiza para el mes de referencia.
- **B** (Bajas) es la cantidad de personal que se desvinculó de las empresas en el mes de referencia.

$$B) \text{ TASA DE ENTRADA} = A / DI$$

$$C) \text{ TASA DE SALIDA} = B / DI$$

12. ESTIMACIÓN DE ERRORES: COEFICIENTE DE VARIACIÓN

El indicador que se utiliza para la estimación de los errores es el Coeficiente de Variación. Este es un indicador relativo. Mide la dispersión de los datos en relación al valor estimado.

Varía entre 0 (cero) e infinito. Vale 0 cuando todos los datos son iguales y por lo tanto coinciden con el valor estimado.

Por convención se desea que este indicador no supere en mucho a 0,2, o sea que la dispersión no supere el 20% del valor estimado. Es el indicador más útil porque permite comparar los errores de cualquier estimación ya que no depende del valor estimado.

EL COEFICIENTE DE VARIACIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES SERÁ PUBLICADO TRIMESTRALMENTE EN EL ANEXO ESTADÍSTICO CORRESPONDIENTE.

12.1. COEFICIENTE DE VARIACIÓN DE UN TOTAL POR AGLOMERADO

El coeficiente de variación del estimador de un total por aglomerado es:

$$CV(V_a) = \frac{N_a \sqrt{\frac{\sum_t \sum_r \sum_i (v_{iatr} - V_a) \frac{N_{atr}}{n'_{atr}})^2 \div N_a}{n'_a}}}{V_a}$$

12.2. COEFICIENTE DE VARIACIÓN DE UNA TASA

Si indicamos por Y al numerador de la tasa y por X a su denominador, $T = Y / X$ se puede expresar el coeficiente de variación del estimador de una tasa en un aglomerado (T_a) en forma genérica, con la siguiente fórmula:

$$CV(T_a) = \frac{\sqrt{\frac{\sum_t \sum_r \sum_i (y_{iatr} - T_a * x_{iatr}) \frac{N_{atr}}{n'_{atr}})^2 \div N_a}{n'_a}}}{\bar{Y}_a}$$

Donde \bar{Y}_a es el estimador del promedio de la variable ubicada en el numerador para el aglomerado correspondiente.

13. CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

1 TOTAL AGLOMERADOS
TABLA 1.1 TOTAL AGLOMERADOS Principales indicadores laborales.
TABLA 1.2 TOTAL AGLOMERADOS Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. Dato trimestral.
TABLA 1.2 bis TOTAL AGLOMERADOS Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. Dato mensual.
TABLA 1.3 TOTAL 8 INTERIOR Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).
TABLA 1.4 TOTAL INTERIOR Principales indicadores laborales por sexo.
TABLA 1.5 TOTAL 8 INTERIOR Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.
TABLA 1.6 TOTAL 8 INTERIOR Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.
TABLA 1.7 TOTAL 8 INTERIOR Movimientos de personal (en porcentaje).
TABLA 1.8 TOTAL INTERIOR Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).
TABLA 1.9 TOTAL INTERIOR Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).
TABLA 1.10 TOTAL INTERIOR Suspensiones mensuales.
TOTAL INTERIOR Ficha técnica.

La información recogida es tratada según el secreto estadístico regulado por la Ley N°17.622 del Sistema Estadístico Nacional, del cual la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales es parte, como Servicio Estadístico del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, por Resolución 330/99, hoy Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo de la Nación.

14. ESTIMACIONES QUE SE PUBLICAN

2 GRAN BUENOS AIRES
TABLA 2.1 GRAN BUENOS AIRES Principales indicadores laborales.
TABLA 2.2 GRAN BUENOS AIRES Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.
TABLA 2.3 GRAN BUENOS AIRES Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).
TABLA 2.4 GRAN BUENOS AIRES Principales indicadores laborales por sexo.
TABLA 2.5 GRAN BUENOS AIRES Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.
TABLA 2.6 GRAN BUENOS AIRES Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.
TABLA 2.7 GRAN BUENOS AIRES Movimientos de personal (en porcentaje).
TABLA 2.8 GRAN BUENOS AIRES Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).
TABLA 2.9 GRAN BUENOS AIRES Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).
3 TOTAL INTERIOR
TABLA 3.1 TOTAL INTERIOR Principales indicadores laborales.
TABLA 3.2 TOTAL INTERIOR Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. Dato trimestral.
TABLA 3.2 bis TOTAL INTERIOR Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. Dato mensual.
TOTAL INTERIOR Ficha técnica.

3.1 | GRAN CÓRDOBA

TABLA 3.1.1 | GRAN CÓRDOBA | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.1.2 | GRAN CÓRDOBA | Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.

TABLA 3.1.3 | GRAN CÓRDOBA | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).

TABLA 3.1.4 | GRAN CÓRDOBA | Principales indicadores laborales por sexo.

TABLA 3.1.5 | GRAN CÓRDOBA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.

TABLA 3.1.6 | GRAN CÓRDOBA | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.

TABLA 3.1.7 | GRAN CÓRDOBA | Movimientos de personal (en porcentaje).

TABLA 3.1.8 | GRAN CÓRDOBA | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).

TABLA 3.1.9 | GRAN CÓRDOBA | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).

3.2 | GRAN ROSARIO

TABLA 3.2.1 | GRAN ROSARIO | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.2.2 | GRAN ROSARIO | Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.

TABLA 3.2.3 | GRAN ROSARIO | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).

TABLA 3.2.4 | GRAN ROSARIO | Principales indicadores laborales por sexo.

TABLA 3.2.5 | GRAN ROSARIO | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.

TABLA 3.2.6 | GRAN ROSARIO | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.

TABLA 3.2.7 | GRAN ROSARIO | Movimientos de personal (en porcentaje).

TABLA 3.2.8 | GRAN ROSARIO | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).

TABLA 3.2.9 | GRAN ROSARIO | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).

3.3 | GRAN MENDOZA

TABLA 3.3.1 | GRAN MENDOZA | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.3.2 | GRAN MENDOZA | Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.

TABLA 3.3.3 | GRAN MENDOZA | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).

TABLA 3.3.4 | GRAN MENDOZA | Principales indicadores laborales por sexo.

TABLA 3.3.5 | GRAN MENDOZA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.

TABLA 3.3.6 | GRAN MENDOZA | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.

TABLA 3.3.7 | GRAN MENDOZA | Movimientos de personal (en porcentaje).

TABLA 3.3.8 | GRAN MENDOZA | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).

TABLA 3.3.9 | GRAN MENDOZA | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).

3.4 | GRAN TUCUMÁN

TABLA 3.4.1 | GRAN TUCUMÁN | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.4.2 | GRAN TUCUMÁN | Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.

TABLA 3.4.3 | GRAN TUCUMÁN | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).

TABLA 3.4.4 | GRAN TUCUMÁN | Principales indicadores laborales por sexo.

TABLA 3.4.5 | GRAN TUCUMÁN | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.

TABLA 3.4.6 | GRAN TUCUMÁN | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.

TABLA 3.4.7 | GRAN TUCUMÁN | Movimientos de personal (en porcentaje).

TABLA 3.4.8 | GRAN TUCUMÁN | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).

TABLA 3.4.9 | GRAN TUCUMÁN | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).

3.5 | GRAN SANTA FE

TABLA 3.5.1 | GRAN SANTA FE | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.5.2 | GRAN SANTA FE | Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.5.3 | GRAN SANTA FE | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.5.4 | GRAN SANTA FE | Principales indicadores laborales por sexo. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.5.5 | GRAN SANTA FE | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.5.6 | GRAN SANTA FE | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.5.7 | GRAN SANTA FE | Movimientos de personal (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.5.8 | GRAN SANTA FE | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.5.9 | GRAN SANTA FE | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

3.6 | GRAN RESISTENCIA

TABLA 3.6.1 | GRAN RESISTENCIA | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.6.2 | GRAN RESISTENCIA | Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.6.3 | GRAN RESISTENCIA | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.6.4 | GRAN RESISTENCIA | Principales indicadores laborales por sexo. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.6.5 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.6.6 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.6.7 | GRAN RESISTENCIA | Movimientos de personal (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.6.8 | GRAN RESISTENCIA | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.6.9 | GRAN RESISTENCIA | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

3.7 | GRAN PARANÁ

TABLA 3.7.1 | GRAN PARANÁ | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.7.2 | GRAN PARANÁ | Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.7.3 | GRAN PARANÁ | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.7.4 | GRAN PARANÁ | Principales indicadores laborales por sexo. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.7.5 | GRAN PARANÁ | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.7.6 | GRAN PARANÁ | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.7.7 | GRAN PARANÁ | Movimientos de personal (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.7.8 | GRAN PARANÁ | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.7.9 | GRAN PARANÁ | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

3.8 | GRAN BAHÍA BLANCA

TABLA 3.8.1 | GRAN BAHÍA BLANCA | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.8.2 | GRAN BAHÍA BLANCA | Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.8.3 | GRAN BAHÍA BLANCA | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.8.4 | GRAN BAHÍA BLANCA | Principales indicadores laborales por sexo. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.8.5 | GRAN BAHÍA BLANCA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.

TABLA 3.8.6 | GRAN BAHÍA BLANCA | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.8.7 | GRAN BAHÍA BLANCA | Movimientos de personal (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.8.8 | GRAN BAHÍA BLANCA | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.8.9 | GRAN BAHÍA BLANCA | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

3.9 | GRAN JUJUY

TABLA 3.9.1 | GRAN JUJUY | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.9.2 | GRAN JUJUY | Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.9.3 | GRAN JUJUY | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.9.4 | GRAN JUJUY | Principales indicadores laborales por sexo. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.9.5 | GRAN JUJUY | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.9.6 | GRAN JUJUY | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.9.7 | GRAN JUJUY | Movimientos de personal (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.9.8 | GRAN JUJUY | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.9.9 | GRAN JUJUY | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

3.10 | GRAN MAR DEL PLATA

TABLA 3.10.1 | GRAN MAR DEL PLATA | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.10.2 | GRAN MAR DEL PLATA | Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.

TABLA 3.10.3 | GRAN MAR DEL PLATA | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje). En empresas de 5 y más

TABLA 3.10.4 | GRAN MAR DEL PLATA | Principales indicadores laborales por sexo. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.10.5 | GRAN MAR DEL PLATA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.

TABLA 3.10.6 | GRAN MAR DEL PLATA | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.10.7 | GRAN MAR DEL PLATA | Movimientos de personal (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.10.8 | GRAN MAR DEL PLATA | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.10.9 | GRAN MAR DEL PLATA | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

3.11 | GRAN LA PLATA

TABLA 3.11.1 | GRAN LA PLATA | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.11.2 | GRAN LA PLATA | Indicadores laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.11.3 | GRAN LA PLATA | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.11.4 | GRAN LA PLATA | Principales indicadores laborales por sexo. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.11.5 | GRAN LA PLATA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.

TABLA 3.11.6 | GRAN LA PLATA | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.11.7 | GRAN LA PLATA | Movimientos de personal (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.11.8 | GRAN LA PLATA | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 3.11.9 | GRAN LA PLATA | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.