

Observatorio de Empleabilidad Randstad UNR

INFORME I

Octubre 2017

INDICE

Introducción	2
Justificación	3
Objetivo	3
Metodología	4
Conceptos clave	5
Situación de los jóvenes	6
Antecedentes	7
Resultados	10
Conclusiones	18
Bibliografía	20

INTRODUCCIÓN

El **Observatorio de Empleabilidad Randstad – UNR**, pretende transformarse en un dispositivo que genere información pertinente y actualizada sobre la demanda de habilidades, técnicas y socioemocionales, en el Gran Rosario y la brecha existente con la oferta disponible.

Para ello, se recurre a una serie de estrategias metodológicas que, en esta primera instancia, se basan fundamentalmente en el relevamiento de información entre empleadores y profesionales que conducen los procesos de selección de empresas representativas de la ciudad en los sectores Industria, Servicios y Comercio. El criterio de selección consistió en relevar informantes clave que cuentan con información precisa acerca de las competencias y habilidades que poseen los candidatos para desarrollar las posiciones disponibles .

En este primer relevamiento se logró el compromiso de empresas representativas de los sectores mencionados. El carácter permanente del observatorio y de la administración de los cuestionarios permite que se sigan sumando empresas que fortalecen la representatividad de la muestra y de la dinámica de la brecha de competencias y habilidades existente en la ciudad.

JUSTIFICACIÓN

Dado un contexto en el que las habilidades se han convertido en la moneda global de las economías del siglo XXI, el relevamiento local de la existencia, extensión y relevancia de brechas entre las competencias demandadas y las existentes en el mercado laboral permite realizar un primer acercamiento a la problemática. Dado su carácter permanente, el Observatorio busca generar información que permita comprender si las brechas de habilidades son permanentes o transitorias.

La relevancia de esta iniciativa está sustentada en la importancia de generar información local y actualizada sobre una problemática extendida en América Latina. De acuerdo con un informe de OIT (2012), “Las competencias laborales son un elemento imprescindible para la empleabilidad de las personas y para la competitividad nacional”.

Por otra parte, el Banco Mundial establece que aquellos países que impulsan un mayor crecimiento de Capital Humano, experimentan un crecimiento económico más veloz. Consecuentemente, la riqueza total de los países de ingresos bajos, medios y altos, se compone de porcentajes distintos de capital humano, capital de producto y capital de recursos naturales. La riqueza de los países de ingresos más elevados se compone en más de un 60% de capital humano, mientras que entre los países de ingresos más bajos, no supera el 40%.

En otras palabras, un mayor desarrollo de capital humano tiene correlación directa con un aumento de productividad y crecimiento económico. Y esta correlación aplica hacia el interior de un país

OBJETIVO

El Observatorio de Empleabilidad Randstad UNR fue concebido con el fin de perseguir dos objetivos claves para el mercado laboral local.

Por un lado, apunta a generar información actualizada y pertinente sobre la adecuación entre competencias y habilidades existentes y demandadas en el mercado laboral del Gran Rosario.

Por otra parte, mediante la utilización del Método Delphi, busca prospectar dicha información, a fin de anticipar las habilidades que serán pertinentes y, por ende, demandadas por el mercado en el mediano plazo.

METODOLOGÍA

La metodología implementada es de tipo cualitativa.

Se escogió el método Delphi, consistente en la estructuración de un proceso de comunicación grupal, cuya efectividad se muestra a la hora de permitir a un grupo de individuos, como un todo, tratar un problema complejo (Linstone y Turoff; 1975).

El método se basa en la interrogación a expertos con la ayuda de cuestionarios sucesivos, a fin de poner de manifiesto convergencias de opiniones y deducir eventuales consensos.

La capacidad de predicción de esta metodología se basa en la utilización sistemática de un juicio intuitivo emitido por un grupo de expertos. El objetivo de los cuestionarios sucesivos, es "disminuir el rango intercuartil, esto es cuanto se desvía la opinión del experto de la opinión del conjunto, precisando la mediana", de las respuestas obtenidas.

De esta forma, se aplican encuestas a empleadores y expertos, con el fin de recolectar y prospectar información sobre habilidades existentes, demandadas, y estratégicas para el desarrollo de distintas posiciones laborales, grado de complejidad en el reclutamiento y causas de esas dificultades.

Además, se realizan entrevistas en profundidad y cuestionarios estructurados a expertos, que administran evaluaciones a candidatos para determinar sus atributos, competencias y habilidades, con el fin de elaborar un mapeo de competencias y habilidades existentes en el mercado laboral.

Universo encuestado

En esta primera instancia, participaron del relevamiento 25 empresas pertenecientes a los sectores de Servicios, Industria y Comercio, localizadas en el Aglomerado Gran Rosario. De las mismas, un 20% tienen menos de 30 empleados, 30% tienen menos de 250 empleados y el 50% restante tienen más de 251 empleados.

Asimismo, se realizaron entrevistas en profundidad con reclutadores y consultores laborales.

CONCEPTOS CLAVES

VENTANA DE OPORTUNIDAD DEMOGRÁFICA

Es el período en el que cambia favorablemente la relación entre la población en edad productiva (jóvenes y adultos) y aquella en edad dependiente (niños y personas mayores), con un mayor peso relativo de la primera en relación a la segunda. Esta relación brinda una oportunidad para el crecimiento de las tasas de ahorro y de las economías, ya que una mayor proporción de trabajadores no solo representa una reducción del gasto en personas dependientes, sino que tiende a impulsar el crecimiento económico a través del incremento en el ingreso y la acumulación acelerada del capital.

Junto con otras variables, tales como la reducción de la informalidad laboral y la expansión del trabajo decente, la participación de grupos poblacionales tradicionalmente vulnerables, fundamentalmente jóvenes y mujeres, es un componente clave para aprovechar la ventana de oportunidad demográfica y convertirla en Bono Demográfico.

CAPITAL HUMANO

Entendido como el stock de conocimientos y características que una persona posee (de forma innata y/o adquirida) y que contribuye a su productividad. Las características que incluyen a este concepto, y que corresponden a fuentes adquiridas, son: calidad educativa, formación, actitudes hacia el trabajo, etc. (Acemoglu & Autor; 2011).

FORMACIÓN

Proceso organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en base a un marco de referencia, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o como emprendedor de forma individual o colectiva.

PERTINENCIA

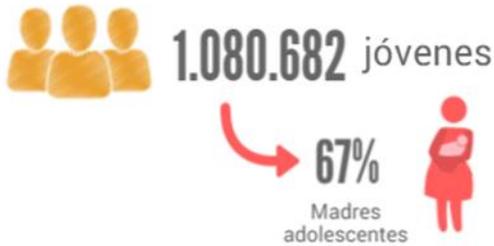
Concepto estrechamente vinculado con el desarrollo de capital humano y la formación de competencias basadas en la demanda. Focalizado en la importancia de la adecuación en el desarrollo de las habilidades y competencias con la demanda actual y futura del mercado laboral. En este sentido, es clave la prospección para diseñar instancias de formación que permitan anticiparse a la demanda.

SITUACIÓN JÓVENES

Argentina



NINI



La situación actual de los jóvenes en el país es compleja. La tasa de desempleo juvenil prácticamente duplica la tasa de desempleo general (INDEC, 2do trimestre 2017). Además, la tasa de informalidad laboral entre los jóvenes es del 59% (OIT, 2016).

El contexto del Aglomerado Gran Rosario (AGR) también muestra divergencias entre la situación de empleo de la población joven y del total de la población. Las mujeres y hombres de hasta 29 años presentan tasas de desempleo del 23,9% y 20,2% respectivamente, mientras que cuando se analiza el total de la población se observa que las tasas son de 10,9% entre las mujeres y 10,8% entre los hombres.

Si bien las sociedades indefectiblemente tienden al envejecimiento, Argentina en general y Rosario en particular cuentan, durante este periodo histórico, con mas cantidad de personas jóvenes, en edad de trabajar que población dependiente (niños y adultos mayores) . Esta ecuación es la que permite afirmar que atraviesa un periodo de ventana de oportunidad demográfica.

La posibilidad de aprovechar esta oportunidad, en economías en las que el conocimiento incrementa sostenidamente su peso relativo, está directamente relacionada con la capacidad de generar más capital humano y formar en competencias basadas en la demanda durante ese periodo.

La formación para el trabajo y la incorporación de actores sociales diversos parecen elementos claves para mejorar la articulación entre educación y trabajo.

Aglomerado Gran Rosario



¿Qué hacen los jóvenes de 14 a 29 años?



Elaboración propia usando datos de EPH 2do trimestre 2017 (INDEC), OIT, y CIPPEC.

ANTECEDENTES

América Latina

La Oficina Internacional del Trabajo, dependiente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicó en abril de 2017 el informe “La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: Revisión y Análisis en la Región”, elaborado por Fernando Vargas y Leticia Carzoglio.

El estudio sintetiza diversos análisis llevados adelante en la región sobre la falta de adecuación entre las habilidades existentes en el mercado y las que demandan las empresas. Según los autores, este problema se ve agudizado por dos factores fundamentales: la velocidad de los cambios tecnológicos y las nuevas formas de organización del trabajo.

Entre las conclusiones más destacadas del informe, se establece que actualmente la educación no está representando un medio de movilidad para los jóvenes. Por una parte, en América Latina, 43 millones de jóvenes de 15 a 29 años (31% de ese segmento poblacional), no han finalizado la escuela.

Por otra parte, quienes si se gradúan no siempre acceden a educación de calidad, lo que significa que transitan la adultez con competencias inferiores de a las referencias de los estándares de evaluaciones internacionales. Por ejemplo, los últimos resultados de las pruebas PISA muestran que se mantienen una brecha del 20% entre los países de la región respecto a países desarrollados.

Desde el mundo del trabajo, más del 50% de los empleadores de la región informan dificultades para cubrir determinadas posiciones. Un 34% lo adjudica a la escasez de candidatos, 24% a la falta de habilidades técnicas, y 22% a la falta de experiencia.

Por otro lado, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) informó que los ejecutivos de la región sostienen que las habilidades socioemocionales son las más valoradas, y afirman tener dificultades para encontrar las competencias necesarias en la región.

Además, según el World Economic Forum (WEF), América Latina es la región en el mundo con mayor escasez de competencias en la economía formal. Dos de cada cinco jóvenes latinoamericanos entran en la categoría NINI (no trabaja, no estudia, ni se capacita), y el 55% de la población de nuestra región trabaja en condiciones de informalidad.

Argentina

En junio de 2016, el Instituto Nacional de Educación Técnica (INET), publicó el informe Demanda de Capacidades 2020. El relevamiento apuntó a elaborar una línea de base que mida brechas de habilidades, identifique los perfiles más demandados y establezca las tendencias de demanda de conocimientos y habilidades técnicas en los próximos años en pos de mejorar el diseño e implementación de políticas públicas en educación técnica de Argentina.

El informe destaca que 7 de cada 10 empleadores ha buscado cubrir vacantes de puestos técnicos durante 2015, y la mitad de ellos ha enfrentado dificultades. Los principales limitantes se relacionan con la falta de competencias técnicas de los postulantes como también la falta de experiencia para la tarea a desarrollar, variables que atraviesan a todos los sectores relevados. Pero, más allá de las competencias del aspirante, se observan indicadores de escasez de oferta en relación a la demanda.

En cuanto a la pertinencia de los contenidos, también aparecen brechas de formación en conocimientos específicos y una necesidad de actualización frente al estado de la industria.

La gestión de la calidad, las habilidades de trabajo en equipo y la capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías serán las habilidades transversales más valoradas al año 2020, según proyectan las empresas relevadas. El trabajo en equipo será también la gran habilidad “emergente” (la que más incrementará su relevancia), según afirman con consenso las empresas de todos los sectores. También se destacan como habilidades emergentes el manejo de herramientas digitales y el conocimiento de normas y reglamentos.

Rosario

Trasladándonos a informes más centrados en la realidad local, es importante destacar que en septiembre de 2017 la Fundación Cimientos publicó los resultados del relevamiento [La transición de la escuela al mundo del trabajo](#), realizado durante el mes de mayo de 2017 en la ciudad de Rosario.

El objetivo de este estudio consistió en analizar la empleabilidad de los jóvenes rosarinos desde el concepto de cuan factible es que los empleadores de la región los contraten o no.

De acuerdo con lo relevado, el 68% de las empresas encuestadas no contratan a jóvenes recién egresados del secundario. El principal motivo que aducen es la falta de capacitación de estos jóvenes. Además, sólo el 29% de los encuestados definió como relevante a la formación brindada por la educación media es considerada relevante sólo por el 29%, y nada más que el 12% la considera útil.

Cuando se analiza por sector, el 39% de los encuestados en industria considera muy difícil contratar jóvenes y el 61% lo considera difícil, porcentaje que en el sector servicios es de 13% y 83% respectivamente.

Los empleadores establecieron que el tipo de habilidades que más esperan que presenten los jóvenes a la hora de la contratación son las cognitivas, seguidas por las emocionales y finalmente las técnicas.

RESULTADOS

Encuestas a expertos y empleadores

Para este primer informe se realizaron encuestas estructuradas y entrevistas en profundidad a empleadores y expertos.

Se diferenciaron perfiles genéricos iniciales por sector. Los perfiles relevados fueron: Administrativo Inicial (atravesada a los tres sectores), Representante de Ventas (Servicios y Comercio), Atención al Cliente (Servicios y Comercio), y Técnico e Ingeniero Jr. (ambos correspondientes al sector industrial).

Los cuestionarios administrados fueron de tipo opción múltiple. Tomando como referencia cada uno de los perfiles mencionados, se relevó información de manera sistemática a través de cinco preguntas vinculadas a habilidades técnicas y cinco preguntas relaciones con habilidades socioemocionales.

El objetivo que se persiguió fue indagar y relevar la percepción de oferta y demanda de habilidades técnicas y socioemocionales específicas en el mercado local, desde la mirada de las organizaciones que conforman el entramado productivo de la ciudad (encuestas a empleadores), como de quienes día a día tienen un contacto fluido y profesional con la oferta (reclutadores, consultores y psicólogos laborales).

Los resultados obtenidos para este primer informe muestran ciertas coincidencias destacables.

Habilidades Técnicas

Administrativos iniciales

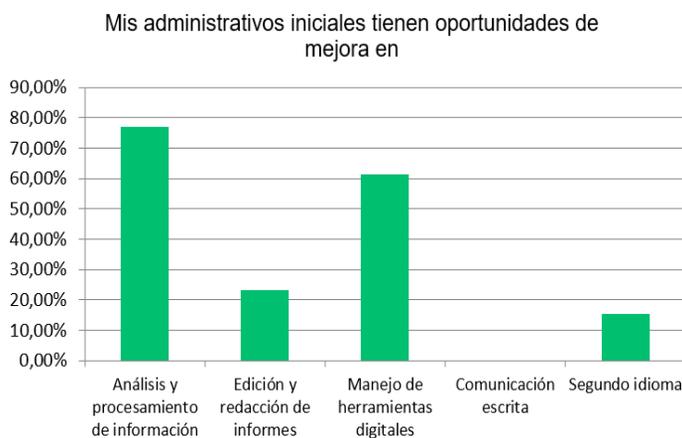
Fuertes deficiencias en la capacidad de analizar y procesar información

Los tres sectores relevados tendieron a coincidir en que la habilidad técnica más escasa entre los candidatos que entrevistan para posiciones administrativas iniciales es la capacidad de análisis y procesamiento de información, seguida de la competencia para redactar y editar informes. Además, puntualizan que los candidatos muestran debilidades fundamentalmente en el *análisis de datos cuantitativos*.



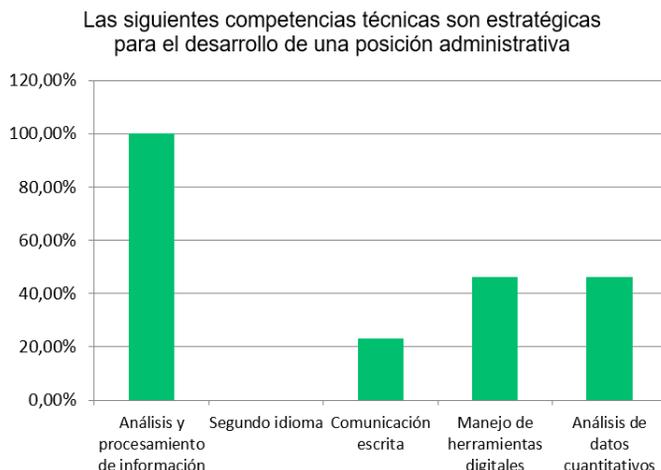
Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

Estas debilidades no se observan sólo en los candidatos que los empleadores entrevistan, sino en los propios trabajadores que actualmente desarrollan estas posiciones en las empresas relevadas.



Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

El punto clave de esta habilidad técnica es que, además, es ponderada como la más estratégica para el desarrollo de la posición en todos los sectores, lo que evidencia una brecha entre la oferta y la demanda de competencia y habilidades.

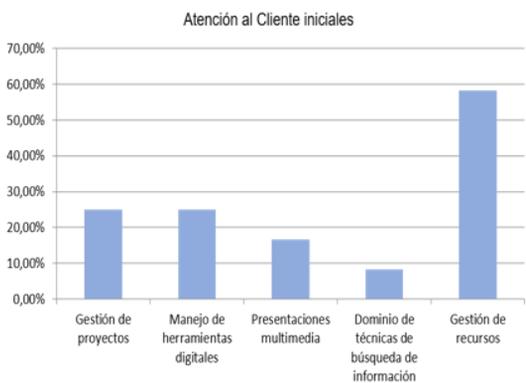


Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

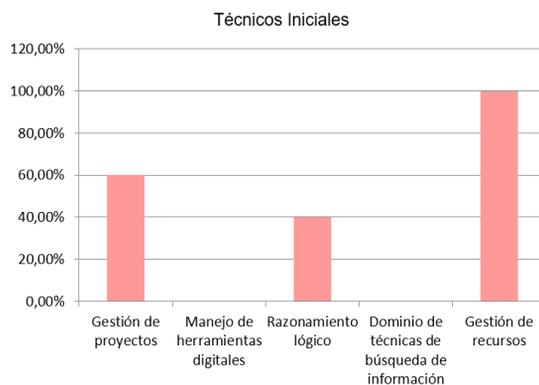
Atención al cliente y técnicos iniciales

Oportunidad de mejora

Los encuestados de los tres sectores coincidieron en que quienes trabajan en sus empresas en las posiciones de atención al cliente (servicios y comercio) y técnico inicial tienen oportunidades de mejora en la *capacidad de gestionar recursos*. Las mismas debilidades detectan en los candidatos que entrevistan para dichas posiciones.



Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores



Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

Habilidades técnicas estratégicas

Las competencias técnicas que los empleadores de los tres sectores ponderaron como más estratégicas para el desarrollo de la posición de Atención al Cliente, fueron:

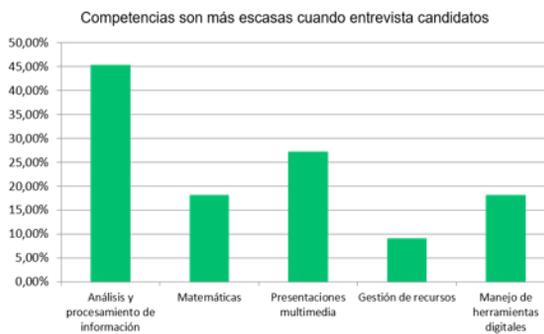


Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

A estas competencias, le sigue de cerca la *capacidad de análisis y procesamiento de información*.

Representantes de ventas

Una vez más, la habilidad técnica que los empleadores tienen mayores dificultades para encontrar entre los candidatos a esta posición es la *capacidad de análisis y procesamiento de la información*.



Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

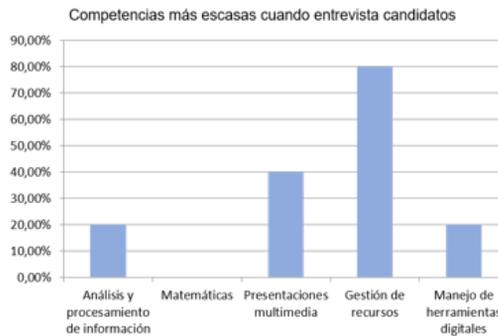
Además, destacan que no son sólidos en *razonamiento lógico*, competencia que también definen como oportunidad de mejora en sus actuales empleados, y establecen que las habilidades estratégicas para el desarrollo de la posición son marketing y el manejo de herramientas digitales.



Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

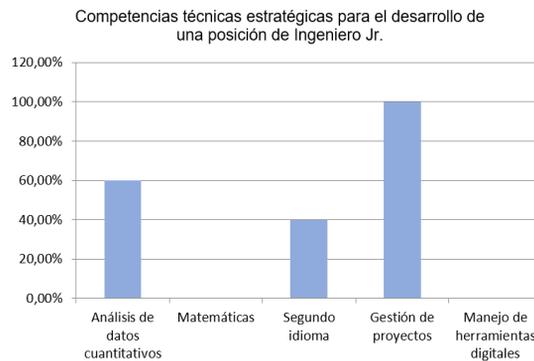
Ingeniero Junior

En el sector industrial, se observa que entre los candidatos que aplican para la posición de ingeniero junior, la gestión de recursos es una competencia escasa.



Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

Se establece aquí una brecha evidente, ya que la competencia *gestión de proyectos* es definida como una habilidad estratégica para el desarrollo de la posición.



Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

Sin embargo, a diferencia de las otras posiciones, los empleadores destacan que una de las competencias que presentan con mayor frecuencia es la capacidad de analizar y procesar información, y el razonamiento lógico.

Competencias frecuentes en candidatos a Ingeniero Jr.

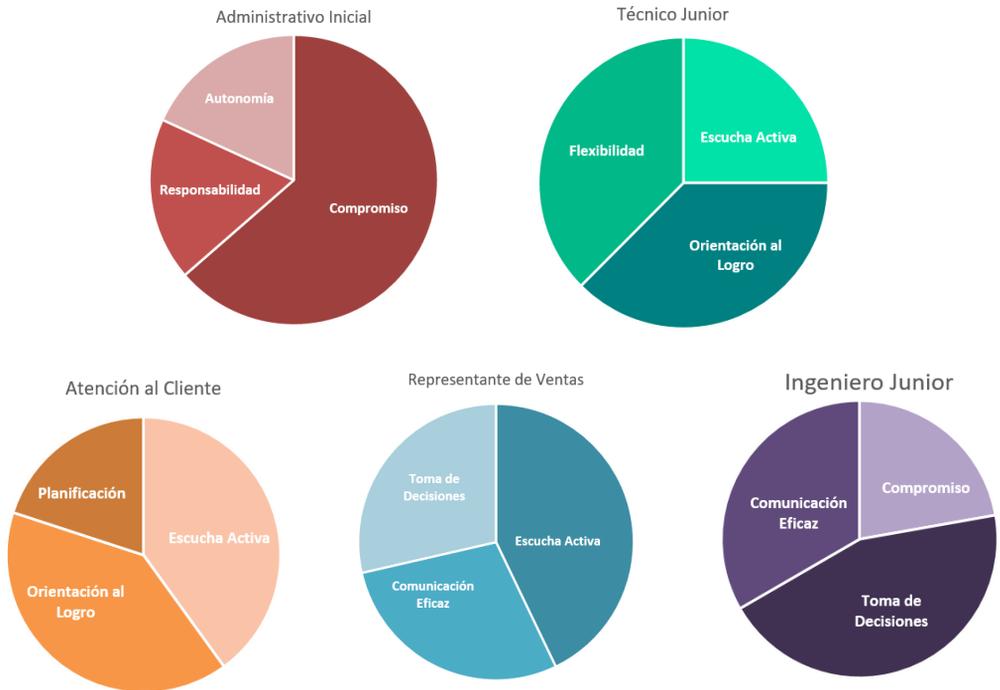


Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

Asimismo, los candidatos tienden a presentar carencias en *visión estratégica*, característica que se replica en los trabajadores que actualmente ocupan dicha posición en las empresas relevadas.

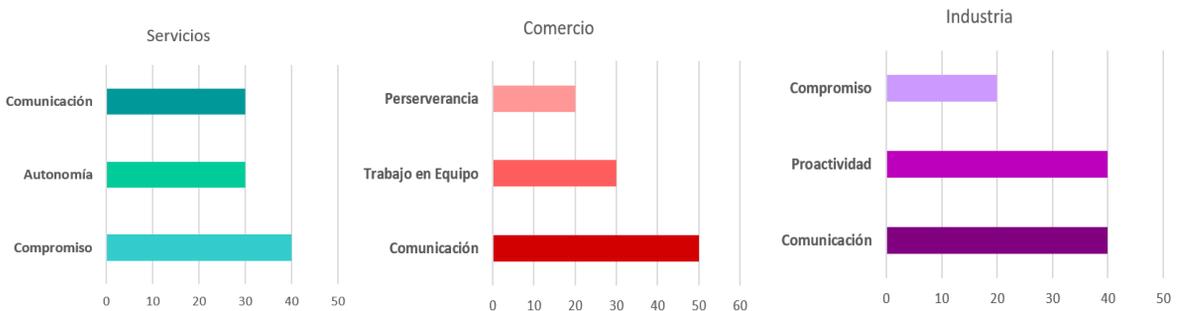
Habilidades socioemocionales

En los tres sectores, los empleadores encuestados establecieron que una característica común entre los candidatos que entrevistan para posiciones iniciales es la falta de *escucha activa*, seguida de cerca por la falta de *capacidad de toma de decisiones*, *deficiencias comunicacionales* y *poca orientación al logro*.



Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

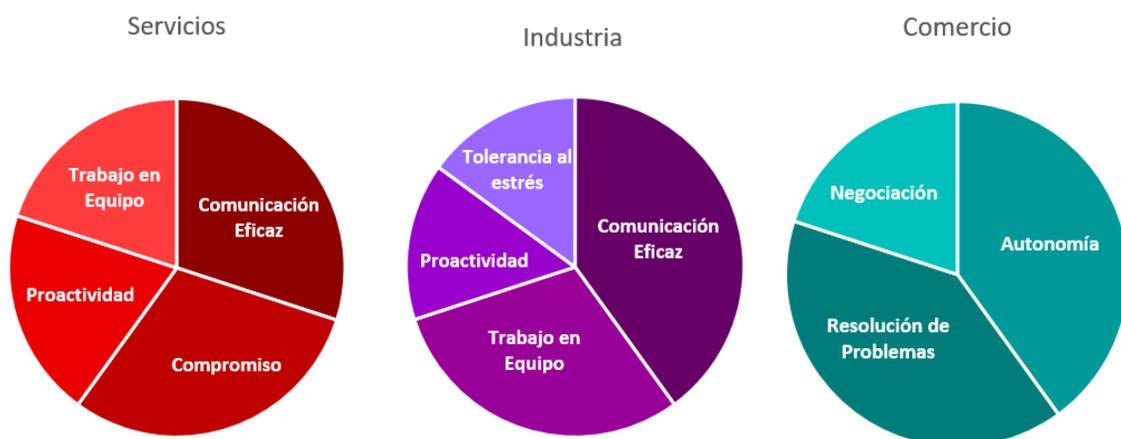
Por otra parte, a la hora de analizar las competencias socioemocionales de quienes ya trabajan en las empresas, los encuestados afirman que estos jóvenes tienen oportunidades de mejora en su *capacidad de trabajar en equipo*, así como también en desarrollar *habilidades comunicacionales* más eficaces e impulsar su *iniciativa* y *autonomía*.



Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

Falta de solidez en habilidades socioemocionales

Los empleadores de los tres sectores coinciden en reportar a la *comunicación eficaz* como una habilidad socioemocional en la que los candidatos que entrevistan no son sólidos. Se muestran variaciones respecto a las otras habilidades en las que los candidatos muestran déficits, las cuales pueden verse en los siguientes gráficos.



Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

Habilidades socioemocionales estratégicas

Los encuestados brindaron información sobre las habilidades socioemocionales que consideran estratégicas para el desarrollo de las posiciones relevadas. Los tres sectores coincidieron en ponderar la *capacidad de resolver problemas* y la *comunicación eficaz*.



Administrativo

- Resolución de Problemas
- Capacidad de Priorizar
- Comunicación Eficaz



Atención al Cliente

- Comunicación Eficaz
- Empatía
- Resolución de Problemas



Representante de Ventas

- Compromiso
- Comunicación Eficaz
- Resolución de Problemas



Técnico

- Trabajo en Equipo
- Comunicación Eficaz



Ingeniero

- Resolución de Problemas
- Compromiso

Elaboración propia en base a datos de encuestas a empleadores

Se observa una brecha evidente vinculada con la escasez de habilidades comunicacionales en los candidatos que los empleadores entrevistan y la importancia estratégica de las mismas para el desarrollo de las posiciones relevadas.

Entrevistas en profundidad con consultores, reclutadores y psicólogos laborales

Los **informantes claves** encuestados y entrevistados coincidieron en que las habilidades técnicas en las que los candidatos de los tres sectores no son sólidos son principalmente en el *análisis y procesamiento de información*, y *razonamiento lógico*. Por otra parte, reconocieron que los candidatos suelen dominar técnicas de *búsqueda de información*.

En lo que refiere a habilidades socioemocionales, los entrevistados ponderaron como las habilidades más escasas el *compromiso* y la *autonomía*. Además, establecieron que los candidatos no se muestran sólidos en la *resolución de problemas* y la *comunicación eficaz*.

Algunos de los puntos de interés que surgieron de las entrevistas en profundidad incluyen:

Diferencias de género: Los entrevistados establecieron que, si bien se observa una gran oferta de candidatos de ambos géneros para puestos en los tres sectores, en el sector industrial los empleadores suelen privilegiar a candidatos masculinos por sobre candidatas mujeres para cubrir vacantes, especialmente en la posiciones con menor calificación.

Rigideces salariales: se estableció que un común denominador que dificulta la colocación de trabajadores radica en los bajos salarios ofrecidos en ciertos subsectores, especialmente para puestos calificados, como por ejemplo Técnicos.

Desequilibrios entre la oferta y lo que el mercado puede absorber. Un ejemplo relevado es la existencia de un gran número de candidatos que han obtenido el título de Perito Clasificador, fenómeno que se ha dado en los últimos años y cuya demanda no alcanza para absorber a la totalidad de oferentes.

ALGUNAS CONCLUSIONES

Características y causas de las brechas de habilidades

Carolina Gonzalez Velosa, especialista de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), afirma que existen diferentes causas que pueden derivar en la existencia de brechas.

Las mismas incluyen: rigideces salariales, problemas en el reclutamiento que realizan las empresas, y debilidades en el sistema educativo de la región.

A pesar de que el acento suele ponerse en esta última causa, es interesante mencionar también que los entrevistados establecieron que es un común denominador que el sector privado busque cubrir vacantes ofreciendo remuneraciones que se encuentran “muy por debajo de las expectativas de los candidatos” para las posiciones iniciales.

Si bien se trata de una perspectiva subjetiva, abre una arista sobre la que ahondar para definir si, efectivamente, se trata de una variable que incide en el fenómeno de brecha de empleabilidad o no.

En lo que refiere a la **causa vinculada con déficit del sistema educativo**, un concepto de interés que surge es el de **calidad educativa**. En este sentido, se cuenta con información generada sobre la educación primaria y media, mediante un análisis de los resultados del examen Aprender 2016, realizado por el Observatorio Económico Social de la UNR (2017).

En el mismo se establece que a pesar de que la provincia de Santa Fe es uno de los distritos que muestra mejor rendimiento a nivel nacional, al menos un tercio de los alumnos del nivel primario no pueden superar un nivel de conocimiento básico en las áreas de matemáticas y lengua.

Cuando se evalúan los resultados de la escuela secundaria, se observa una situación aún más preocupante: pueden superar un nivel de conocimiento básico; y en el área de matemáticas, es aún peor: *“en las áreas de lengua y ciencias sociales, aproximadamente el 40% de los alumnos no pueden superar un nivel de conocimiento básico; y en el área de matemáticas, es aún peor, el 65% de los alumnos evaluados no puede traspasar ese umbral”*.

De todas formas, la información existente no permite comprender con detalle que sucede cuando se pasa al nivel superior.

Por otra parte, existe un concepto clave que no se está tomando en cuenta, el de **pertinencia**. El carácter permanente del observatorio permitirá seguir indagando en torno a estas causas, y profundizar el análisis respecto a la pertinencia en las habilidades con las que los jóvenes cuentan a la hora de acceder al mercado laboral.

Brechas de habilidades

El análisis de los resultados de este primer informe permite comenzar a vislumbrar la existencia de brechas tanto en lo que refiere a habilidades técnicas como socioemocionales.

Un claro ejemplo es el caso de la competencia técnica para **analizar y procesar información**, habilidad que los encuestados y entrevistados señalan que es difícil encontrar entre los candidatos que entrevistan y, simultáneamente constituye una competencia estratégica para el desarrollo de posiciones administrativas iniciales en los tres sectores.

Es importante destacar que la única posición tomada como referencia para este estudio en que los informantes establecen que los candidatos son sólidos en el análisis de información es la de ingenieros junior.

Respecto a las habilidades socioemocionales, se observan coincidencias sistematicas en lo que refiere a la escasez de **competencias comunicacionales**, a saber comunicación eficaz y escucha activa. Nuevamente, la brecha comienza a tornarse visible, ya que los tres sectores establecen que la capacidad de comunicación eficaz es una habilidad estratégica para el desarrollo de las posiciones analizadas.

BIBLIOGRAFÍA

- AAVV, OIT (2012). “Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales”
- Acemoglu, D. & Autor, D. (2011). Capítulo 1: “The Basic Theory of Human Capital”, en Lectures in Labor Economics.
- Bertranou, F. & Casanova, L. (2015). “Trayectoria hacia el trabajo decente de los jóvenes en Argentina: Contribuciones de las políticas públicas de educación, formación para el trabajo y protección social”, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT
- De Leon, G. (2017). “Jóvenes que cuidan: impactos en su inclusión social”, CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/04/158-DT-PS-Jovenes-que-cuidan-Gimena-de-Leon-2017.pdf>
- Equipo de evaluación Cimientos, (2017). La Transición de la Escuela al Mundo del Trabajo: Rosario y zonas de influencia”.
- Gonzalez Velosa, C. (2015). “Qué sabemos (o no) de la brecha de habilidades”, en Factor Trabajo, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- INDEC (2017). “Mercado de trabajo. Indicadores socioeconómicos (EPH)” Segundo trimestre.
- INET & ABECEB, (2016). “Demanda de Capacidades 2020: Análisis de la demanda de las capacidades laborales en Argentina”.
- Linstone, H.A., Turrof, M., (1975). “The Delphi method, techniques and applications”, Addison wesley publishing.
- Tessmer, G. (2017). “La educación en Santa Fe y Rosario: Resultados Aprender 2016”. Informe Especial Nro 15, Observatorio Económico Social, Universidad Nacional de Rosario; <http://www.observatorio.unr.edu.ar/la-educacion-en-santa-fe-y-rosario-resultados-aprender-2016/>
- Vargas, F. & Carzoglio, L. (2017). “La Brecha de Habilidades para el Trabajo en América Latina: revisión y análisis en la región”, OIT/Cinterfor, Montevideo.

Contactos Prensa

Randstad

Adrián González Aón

ID_comm [Identidad + Comunicación]

adrianGA@idcomm.com.ar

Universidad Nacional de Rosario (UNR)

Germán Tessmer

Sub-Director Observatorio Económico Social

german.tessmer@unr.edu.ar

Martín Padulla

mpadulla@staffingamericalatina.com

