

# Encuesta de Indicadores Laborales

---

## Ficha Técnica



## ÍNDICE

1. Definición .....	2
2. Objetivos .....	2
3. Población investigada .....	2
4. Cobertura geográfica .....	3
5. Cobertura temática .....	3
5.1. Módulos especiales.....	4
6. Principales conceptos y definiciones de las temáticas incluidas en la encuesta .....	4
6.1. Empleo.....	4
6.2. Incorporaciones (altas) de personal.....	4
6.3. Desvinculaciones (bajas) de personal .....	4
6.4. Modalidad contractual: .....	5
6.5. Ocupaciones .....	5
6.6. Carácter ocupacional .....	5
6.7. Jerarquía / tecnología .....	6
6.8. Calificación .....	6
6.9. Puestos vacantes .....	6
6.10. Sexo .....	7
6.11. Razones de movimientos de personal.....	7
6.12. Modalidad legal de las bajas .....	7
6.13. Horas pagadas.....	7
6.14. Expectativas sobre la evolución futura de la dotación en las empresas .....	8
6.15. Ausentismo del personal .....	8
7. Periodicidad de la encuesta .....	8
8. Período de Referencia .....	8
9. Modalidad de relevamiento .....	9
10. Diseño muestral .....	9
10.1. Universo de la encuesta: .....	9
10.2. Asignación de la empresa a un aglomerado .....	10
10.3. Unidad de muestreo .....	11
10.4. Método de selección .....	11
10.5. Tamaño de muestra .....	12
10.6. Estratificación utilizada: .....	12
10.7. Distribución del tamaño de muestra del aglomerado entre los estratos rama/ tamaño.....	13
10.8. Rotación de las empresas en la muestra.....	13
10.9. Tratamiento de las empresas que salen de la población de referencia por tamaño .....	14
10.10. Tratamiento de no respuesta .....	14
11. Procedimiento de estimación de datos .....	14
11.1. Estimación de los totales .....	14
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 .....	17
ANEXO I: Nuevos aglomerados incorporados a la EIL .....	21

## 1. DEFINICIÓN

La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) es un programa estadístico que releva mensualmente y de forma permanente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) desde el año 1998<sup>1</sup>. En la actualidad, la encuesta se releva en ocho 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 por 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, y Gran Resistencia el relevamiento corresponde a empresas que emplean a 5 o más trabajadores.

---

<sup>1</sup> 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 el Ministerio desarrolla toda la encuesta en forma interna.

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.

#### 4. COBERTURA GEOGRÁFICA

En el cuadro 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

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 a 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 a la coyuntura socio-económica, a las políticas laborales implementadas por el Ministerio de Trabajo, y a 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

## 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 a las “altas” realizadas por las empresas para cubrir puestos de trabajo vacantes durante el mes de referencia. No incluye a los puestos de trabajo vacantes que se cubren después del mes de referencia.

### 6.3. DESVINCULACIONES (BAJAS) DE PERSONAL

Se consideran desvinculaciones de personal a las “bajas” (por despidos, renunciaciones, jubilaciones,

etc.) que realizan las empresas hasta el anteúltimo día hábil del mes de referencia<sup>2</sup>, dado que sólo trabajó parte del mes en cuestión. Por ello, no se consideran bajas de puestos de trabajo a 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 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.
- **PERIODO 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)<sup>3</sup>.

#### 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.

---

<sup>2</sup> Ver definición de mes de referencia en el apartado N° 8.

<sup>3</sup> INDEC 2001

## 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.

## 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 referencia<sup>4</sup> y que no logró cubrir en dicho lapso. La información se solicita considerando: ocupación y sexo.

---

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

- **PUESTOS VACANTES CUBIERTOS:** se entiende por puesto cubierto al puesto de trabajo para el que se realizó una búsqueda activa de personal y que en el período de referencia se cubrió con una persona ajena a la empresa en el periodo de referencia.

### *6.10. SEXO*

Con el objetivo de contar con información que incluya la perspectiva de género, desde 2005 se cuenta con la apertura en 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.

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

### *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, la finalización de contratos a tiempo determinado. En el marco, de las desvinculaciones decididas por los trabajadores, están las renunciadas y la jubilación.

### *6.13. HORAS PAGADAS*

Las horas pagadas incluyen tanto a las horas efectivamente trabajadas, como a 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 a 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-Line<sup>5</sup> 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 le 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.

## 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, y Gran Resistencia.

El marco muestral se renueva 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.

---

<sup>5</sup> 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 Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- 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, la empresa participa del universo.

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 debe 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 dentro de los, como mínimo, 6 meses de presentaciones al SIPA, pero tuvieron menos de 10 trabajadores en el 3er. Trimestre, período utilizado para asignar el respectivo estrato.

Cabe aclarar que en los aglomerados 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.

## *10.2. 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.

### 10.3. UNIDAD DE MUESTREO

La empresa, según la definición dada anteriormente <sup>6</sup>.

### 10.4. 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:

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

Donde:

**i** = Empresa

**a** = Aglomerado

**t** = Tamaño

**r** = Rama

**EM<sub>iatr</sub>** = Empresa **i** del aglomerado **a** estrato de tamaño **t** y de la rama **r**

**N<sub>atr</sub>** = Cantidad de empresas existentes en el universo correspondiente al aglomerado **a**, estrato de tamaño **t** y de la rama **r**

**n<sub>atr</sub>** = Cantidad de empresas a seleccionar en el aglomerado **a**, estrato de tamaño **t**, y de la rama **r**

---

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

## 10.5. 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
<b>Total de empresas seleccionadas</b>	<b>2.460</b>

## 10.6. 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

## 10.7. 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 Neyman<sup>7</sup> 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.

## 10.8. 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.

Las empresas de GBA 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 a 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.

---

<sup>7</sup> 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  $n$  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.

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

### **10.9. 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 a 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.

### **10.10. 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:

$$V_{atr} = \sum_{i=1}^{n'_{atr}} \frac{N_{atr}}{n'_{atr}} v_{iatr}$$

(Fórmula 1)

Donde:

- **i** = Empresa
- **a** = Aglomerado
- **t** = Tamaño de la empresa
- **r** = Rama de la empresa
- $v_{iatr}$  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:

$$V_a = \sum_t \sum_r \sum_i^{n'_{atr}} \frac{N_{atr}}{n'_{atr}} v_{iatr}$$

(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 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 al coeficiente de variación del estimador de una tasa en un aglomerado ( $T_a$ ) en forma genérica, con la siguiente fórmula:

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

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

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

### 13. CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

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 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, por Resolución 330/99.

### 14. ESTIMACIONES QUE SE PUBLICAN<sup>8</sup>

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.
TABLA 1.3   TOTAL 8 AGLOMERADOS   Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).
TABLA 1.4   TOTAL AGLOMERADOS   Principales indicadores laborales por sexo.
TABLA 1.5   TOTAL 8 AGLOMERADOS   Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.
TABLA 1.6   TOTAL 8 AGLOMERADOS   Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.
TABLA 1.7   TOTAL 8 AGLOMERADOS   Movimientos de personal (en porcentaje).
TABLA 1.8   TOTAL AGLOMERADOS   Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).
TABLA 1.9   TOTAL AGLOMERADOS   Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).
TABLA 1.10   TOTAL AGLOMERADOS   Suspensiones mensuales.

8 Ver publicaciones en <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/eil/index.asp>

## 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 | GRAN CORDOBA

TABLA 3.1 | GRAN CORDOBA | Principales indicadores laborales.

TABLA 3.2 | GRAN CORDOBA | Indicadores Laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.

TABLA 3.3 | GRAN CORDOBA | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).

TABLA 3.4 | GRAN CORDOBA | Principales indicadores laborales por sexo.

TABLA 3.5 | GRAN CORDOBA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.

TABLA 3.6 | GRAN CORDOBA | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.

TABLA 3.7 | GRAN CORDOBA | Movimientos de personal (en porcentaje).

TABLA 3.8 | GRAN CORDOBA | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).

TABLA 3.9 | GRAN CORDOBA | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).

## 4 | GRAN ROSARIO

TABLA 4.1 | GRAN ROSARIO | Principales indicadores laborales.

TABLA 4.2 | GRAN ROSARIO | Indicadores Laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.

TABLA 4.3 | GRAN ROSARIO | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).

TABLA 4.4 | GRAN ROSARIO | Principales indicadores laborales por sexo.

TABLA 4.5 | GRAN ROSARIO | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.

TABLA 4.6 | GRAN ROSARIO | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.

TABLA 4.7 | GRAN ROSARIO | Movimientos de personal (en porcentaje).

TABLA 4.8 | GRAN ROSARIO | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).

TABLA 4.9 | GRAN ROSARIO | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).

## 5 | GRAN MENDOZA

TABLA 5.1 | GRAN MENDOZA | Principales indicadores laborales.

TABLA 5.2 | GRAN MENDOZA | Indicadores Laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.

TABLA 5.3 | GRAN MEDNOZA | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).

TABLA 5.4 | GRAN MENDOZA | Principales indicadores laborales por sexo.

TABLA 5.5 | GRAN MENDOZA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.

TABLA 5.6 | GRAN MENDOZA | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.

TABLA 5.7 | GRAN MENDOZA | Movimientos de personal (en porcentaje).

TABLA 5.8 | GRAN MENDOZA | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).

TABLA 5.9 | GRAN MENDOZA | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).

## 6 | GRAN TUCUMAN

TABLA 6.1 | GRAN TUCUMAN | Principales indicadores laborales.

TABLA 6.2 | GRAN TUCUMAN | Indicadores Laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas.

TABLA 6.3 | GRAN TUCUMAN | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje).

TABLA 6.4 | GRAN TUCUMAN | Principales indicadores laborales por sexo.

TABLA 6.5 | GRAN TUCUMAN | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación.

TABLA 6.6 | GRAN TUCUMAN | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea.

TABLA 6.7 | GRAN TUCUMAN | Movimientos de personal (en porcentaje).

TABLA 6.8 | GRAN TUCUMAN | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje).

TABLA 6.9 | GRAN TUCUMAN | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje).

## 7 | GRAN SANTA FE

TABLA 7.1 | GRAN SANTA FE | Principales indicadores laborales.

TABLA 7.2 | GRAN SANTA FE | Indicadores Laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 7.3 | 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 7.4 | GRAN SANTA FE | Principales indicadores laborales por sexo. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 7.5 | GRAN SANTA FE | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 7.6 | GRAN SANTA FE | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 7.7 | GRAN SANTA FE | Movimientos de personal (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 7.8 | GRAN SANTA FE | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 7.9 | GRAN SANTA FE | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

## 8 | GRAN RESISTENCIA

TABLA 8.1 | GRAN RESISTENCIA | Principales indicadores laborales.

TABLA 8.2 | GRAN RESISTENCIA | Indicadores Laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 8.3 | 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 8.4 | GRAN RESISTENCIA | Principales indicadores laborales por sexo. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 8.5 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 8.6 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 8.7 | GRAN RESISTENCIA | Movimientos de personal (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 8.8 | GRAN RESISTENCIA | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 8.9 | GRAN RESISTENCIA | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

## 9 | GRAN PARANA

TABLA 9.1 | GRAN PARANA | Principales indicadores laborales.

TABLA 9.2 | GRAN PARANA | Indicadores Laborales por sector, rama de actividad y tamaño de las empresas. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 9.3 | GRAN PARANA | Composición de la dotación según modalidad contractual, calificación de la tarea y sexo (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 9.4 | GRAN PARANA | Principales indicadores laborales por sexo. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 9.5 | GRAN PARANA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 9.6 | GRAN PARANA | Movilidad de la mano de obra según calificación de la tarea. En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 9.7 | GRAN PARANA | Movimientos de personal (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 9.8 | GRAN PARANA | Demanda mensual laboral y cobertura de puestos (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

TABLA 9.9 | GRAN PARANA | Expectativas empresarias y puestos vacantes (en porcentaje). En empresas de 5 y más trabajadores.

## **ANEXO I: NUEVOS AGLOMERADOS INCORPORADOS A LA EIL**

### **INTRODUCCIÓN**

La serie Total Aglomerados se presenta desde agosto de 2001. Incluye los resultados generales de Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario y Gran Mendoza. A partir de noviembre de 2004 se suman los resultados de Gran Tucumán, en noviembre de 2005 los de Gran Paraná, en septiembre de 2008 los correspondientes a Gran Resistencia y en noviembre de 2008 los de Gran Santa Fe. El objetivo de esta decisión es ampliar la cobertura de la encuesta a centros urbanos más pequeños y heterogéneos desde el punto de vista productivo.

En el presente documento se realiza una breve reseña de los cambios verificados en la cobertura geográfica de la EIL durante los últimos años y un análisis de los escasos cambios que produce en la serie del índice de empleo esta ampliación de la cobertura.

### **SEGUIMIENTO DEL EMPLEO REGISTRADO EN EMPRESAS PRIVADAS A PARTIR DE LOS INDICADORES RELEVADOS POR LA EIL**

En el año 2003, la EIL presentó sus primeros indicadores sobre la evolución del empleo registrado del sector privado para el total de sus aglomerados relevados (hasta ese momento se publicaba la información en forma separada por aglomerado). El objetivo era dar cuenta, a través de un conjunto de indicadores laborales sintéticos y agregados, de los cambios y las características de la evolución del empleo formal.

Dichos indicadores se construyeron con la inclusión de los aglomerados que hasta ese entonces relevaba la EIL: Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario y, Gran Mendoza. El período establecido para la base del índice fue agosto de 2001, ya que a partir de ese momento se dio inicio a la medición del Gran Mendoza, el último centro urbano de los mencionados en incorporarse a la encuesta.

Los resultados agregados de la EIL permitieron describir las tendencias generales del empleo formal, más allá de las diferencias existentes en la dinámica laboral de las distintas economías regionales. A modo de ejemplo, el seguimiento de las incorporaciones y desvinculaciones de personal correspondientes al total de los aglomerados relevados permitió avanzar en el análisis del comportamiento de las mismas en arreglo a las coyunturas que atravesaba el empleo. Así, se constató que tanto en la crisis de 2001/02 como en la fase contractiva 2008/09, la disminución de las incorporaciones fueron determinantes en la reducción del empleo.

El sostenido crecimiento del nivel de empleo, entre otras nuevas tendencias que surgieron a partir de 2003, planteó la necesidad de introducir cambios en la estructura de la EIL para

responder a los nuevos interrogantes que fueron emergiendo. Entre las temáticas que empezaron a relevarse se encuentran los perfiles ocupacionales requeridos por las empresas, la disponibilidad de puestos vacantes, el análisis de la composición según sexo, entre otras. Asimismo, se tomó debida nota de la necesidad de que dichos indicadores cubrieran otras regiones, además de los principales centros urbanos del país.

Por tal motivo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) impulsó la expansión de la cobertura de la EIL hacia otros aglomerados. Como resultado de esta acción se relevan en la actualidad cuatro nuevas áreas geográficas: Gran Tucumán (desde 2004), Gran Resistencia, y Gran Santa Fe (ambas a partir de 2008) y Gran Paraná (desde 2005).

Es importante mencionar que en el caso de los cuatro aglomerados urbanos más pequeños (Gran Santa Fe, Gran Paraná, Gran Resistencia y Gran Paraná), con el objetivo de mejorar la representatividad de la encuesta considerando el perfil productivo de éstas áreas, se optó por relevar a las empresas de 5 o más trabajadores. Sin embargo, como en los aglomerados más grandes el universo está compuesto por las empresas de 10 o más trabajadores, al incorporar las localidades más pequeñas a los resultados generales, se optó por considerar exclusivamente a las firmas con la misma cantidad de asalariados (10 y más).

## **IMPACTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS NUEVOS AGLOMERADOS EN LA SERIE DEL NIVEL DE EMPLEO**

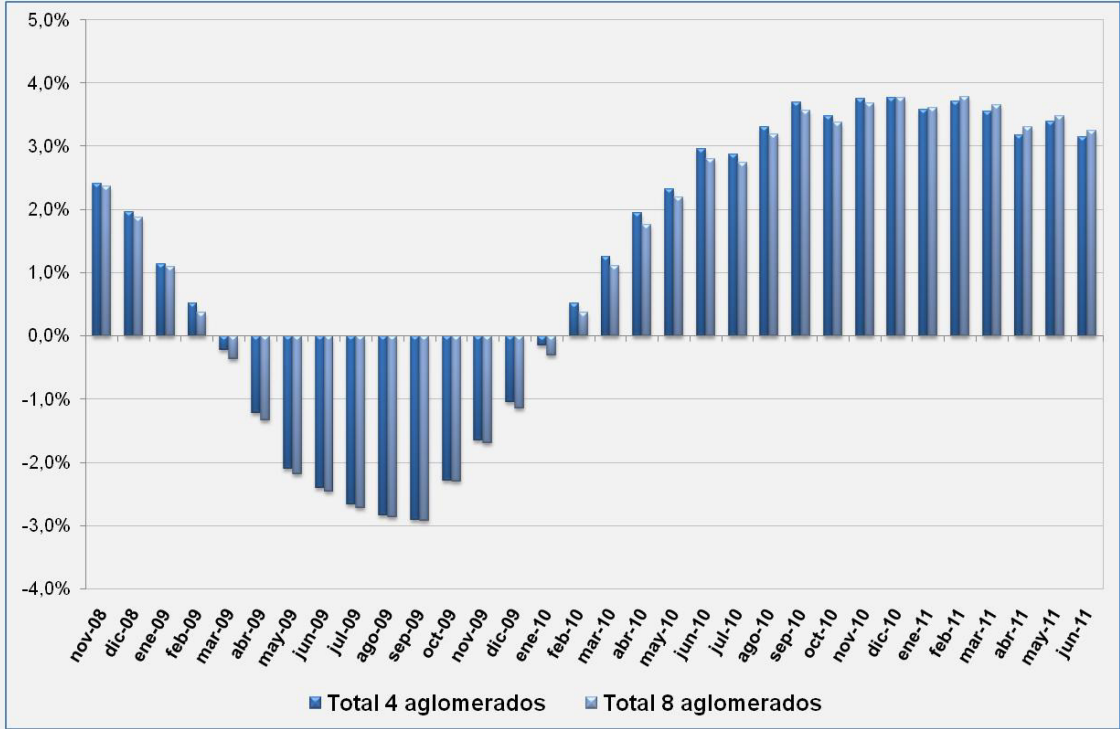
Es de destacar que la suma de los cuatro nuevos aglomerados a los cuatro ya existentes no introduce cambios significativos en el nivel, ni en el comportamiento de los indicadores laborales referentes al universo relevado en su conjunto. Es decir, el hecho de que la definición del total de aglomerados pase de las 4 áreas históricas a las actuales 8, no tiene incidencia en los resultados agregados. Esto implica que, si bien la incorporación de los nuevos centros urbanos enriquece el análisis ya que incluye la dinámica laboral de economías locales más pequeñas, no genera problemas significativos para el análisis histórico de las series generales.

En el gráfico que se presenta a continuación se compara la evolución de la tasa de variación interanual del empleo registrado de los 4 y de los 8 centros urbanos encuestados. Se observa con claridad, que las diferencias observadas entre ambas series oscila entre 0 y 0,2 punto porcentual, es decir una brecha mínima para la variación porcentual del empleo que acumula en el 2011 valores cercanos al 3,5%.

Esto se debe a que, si bien con la ampliación de la cobertura se cuenta con la caracterización de la dinámica del empleo en localidades con sistemas productivos diferentes, la incidencia de los cuatro nuevos centros urbanos en el universo relevado por la EIL es acotada en los indicadores correspondientes al total (Gran Tucumán, Gran Paraná, Gran Santa Fe y Gran Resistencia representan el 6% del empleo medido en el total de los lugares relevados por la encuesta).

Por último, cabe señalar que en la actualidad, la cobertura de la EIL con los 8 aglomerados relevados alcanza al 67% del total del empleo asalariado registrado en empresas de 10 o más trabajadores, excluyendo las que se encuentran en el sector primario.

**Gráfico 1. Comparación entre las tasas de variación interanual del empleo referidas a 4 y 8 aglomerados urbanos relevados.**



Fuente: SSPTyEL – DGEyEL, en base a EIL