

Dinámica de la creación de empresas y empleo en la provincia

de Córdoba (Argentina)

Néstor Clever Grion

Laura Isabel Luna

Lucía Tumini



NACIONES UNIDAS

CEPAL



CONSEJO FEDERAL
DE INVERSIONES

MINISTERIO DE
ECONOMÍA
Y GESTIÓN PÚBLICA



Córdoba
GOBIERNO DE LA PROVINCIA

**Hacer
para
crecer**

Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



NACIONES UNIDAS

CEPAL

Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

[Deseo registrarme](#)

Conozca nuestras redes sociales y otras fuentes de difusión en el siguiente link:



<https://bit.ly/m/CEPAL>



Dinámica de la creación de empresas y empleo en la provincia de Córdoba (Argentina)

Néstor Clever Grion
Laura Isabel Luna
Lucía Tumini



NACIONES UNIDAS

CEPAL



CONSEJO FEDERAL
DE INVERSIONES

MINISTERIO DE
ECONOMÍA
Y GESTIÓN PÚBLICA



Córdoba
GOBIERNO DE LA PROVINCIA

**Hacer
para
crecer**

Este documento fue preparado por Lucía Tumini, Consultora de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y Laura Isabel Luna y Néstor Clever Grion, funcionarios de la provincia de Córdoba, bajo la coordinación de Soledad Villafañe, funcionaria de la oficina de la CEPAL en la Argentina. La supervisión general estuvo a cargo de Romain Zivy, Director de la oficina de la CEPAL en la Argentina, y Andrés Michel, Secretario de Política Económica de la Provincia de Córdoba, en el marco de las actividades del proyecto conjunto "Sistema de información para la evaluación de políticas públicas de la provincia de Córdoba", de la provincia de Córdoba, el Consejo Federal de Inversiones (CFI) y la CEPAL. Se agradece la participación y los aportes de la Inspección de Personas Jurídicas, especialmente de Ana Carina Rodríguez y su equipo, así como de Elizabeth V. Bianchi, Subsecretaria de Trabajo y Relaciones Laborales, y Gonzalo Ludueña, Director de Fiscalización y Registración Laboral de la Provincia de Córdoba.

Las Naciones Unidas y los países que representan no son responsables por el contenido de vínculos a sitios web externos incluidos en esta publicación.

No deberá entenderse que existe adhesión de las Naciones Unidas o los países que representan a empresas, productos o servicios comerciales mencionados en esta publicación.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización o las de los países que representa.

Los límites y los nombres que figuran en los mapas de esta publicación no implican su apoyo o aceptación oficial por las Naciones Unidas.

Publicación de las Naciones Unidas
LC/TS.2026/35
LC/BUE/TS.2026/1
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas, 2026
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.2600237[S]

Esta publicación debe citarse como: Clever Grion, N., Luna, L. I. y Tumini, L. (2026). Dinámica de la creación de empresas y empleo en la provincia de Córdoba (Argentina). *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2026/35-LC/BUE/TS.2026/1). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Introducción	5
I. El uso de registros administrativos para la generación de estadísticas públicas	7
A. El sistema de información de personas y empresas en Córdoba	8
II. Antecedentes de la literatura	11
III. Las nuevas sociedades y la transición a empleadoras en Córdoba	15
A. Construcción de la base de datos.....	15
B. El tiempo de puesta en marcha del negocio: de sociedades a empleadoras.....	18
C. Estrategia empírica	27
D. Los determinantes de la puesta en marcha del negocio y su tiempo.....	30
E. Proyecciones de las empleadoras a partir de las altas de sociedades en Córdoba	38
IV. Conclusiones	43
Bibliografía	45
Anexos	47
Anexo A1	48
Anexo A2	51
Cuadros	
Cuadro 1	Variables que componen la base de datos integrada de Sociedades y Empleadoras..... 17
Cuadro 2	Altas de sociedades, empleadoras y promedio de trimestres hasta el alta, por sector de actividad
Cuadro 3	Caracterización de los socios según tipo de sociedad.....
Cuadro 4	Modelos 1: efectos marginales en la probabilidad de convertirse en empleadora

Cuadro 5	Modelo 2: efectos marginales en la probabilidad de emplear a los 4 trimestres del alta	34
Cuadro 6	Empleo promedio por tipo de empleadoras y proporción de empleadoras tempranas, por sector de actividad	37
Cuadro A2.1	Comparación de las características de estudio Oficina del Censo EE. UU. y los datos IPJ-ARCA- Córdoba	51

Gráficos

Gráfico 1	Altas en IPJ por año y tipo de sociedad	19
Gráfico 2	Descripción del flujo de sociedades a empleadoras Córdoba, 2018-2025	20
Gráfico 3	Cantidad de Altas en IPJ y trimestres hasta convertirse en empleador, según fecha de alta	21
Gráfico 4	Altas en IPJ: serie con estacionalidad y desestacionalizadas, según fecha de Alta.....	21
Gráfico 5	Histograma de cantidad de trimestres de las Transiciones de Altas a Empleadoras, 2018-2024	22
Gráfico 6	Distribución cantidad de trimestres de las Transiciones de Altas a Empleadoras nacidas en 2023 (según fecha de alta en IPJ)	22
Gráfico 7	Distribución del tiempo en trimestres hasta ser empleador, por año de alta IPJ.....	23
Gráfico 8	Empleadoras según el tiempo en declarar empleo, según año de Alta IPJ.....	23
Gráfico 9	Tiempo en trimestres hasta ser empleador por tipo de sociedad y año de alta.....	24
Gráfico 10	Modelo 1: efectos marginales e intervalos de confianza en la probabilidad de convertirse en empleadora	33
Gráfico 11	Modelo 2: efectos marginales e intervalos de confianza en la probabilidad de emplear a los 4 trimestres del alta tempranas	35
Gráfico 12	Distribución del empleo por tipo de empleadora	36
Gráfico 13	Altas de sociedades, empleadoras y empleadoras tempranas: series sin estacionalidad y proyección de empleadoras tempranas y tardías en Córdoba, 2018-2026.....	40
Gráfico A1.1	Empleo privado registrado en Córdoba según fuentes de datos y cobertura.....	48
Gráfico A1.2	Histograma de las fechas de primer empleo de la Secretaría de Trabajo y fecha de inscripción en el pago de Contribuciones patronales (ARCA).....	49
Gráfico A1.3	Altas de IPJ y empleadoras según fuente de identificación	50

Recuadro

Recuadro 1	La gestión de la información en la Dirección General de Inspección de Personas Jurídicas	10
------------	--	----

Diagrama

Diagrama 1	Esquema de base de datos integrada de Sociedades y Empleadoras	17
------------	--	----

Mapas

Mapa 1	Altas de empleadoras cada 1.000 habitantes por departamento.....	25
Mapa 2	Empleadoras cada 1.000 habitantes por departamento, 2018-2025.....	26

Introducción

En los últimos años se han desarrollado experiencias de generación de estadísticas a partir de registros administrativos que gestionan los gobiernos nacionales en diversos países de América Latina y el Caribe. En particular se ha producido una expansión sustancial en el uso directo de registros administrativos para documentar mejor la dinámica empresarial. Los datos de los registros administrativos sobre empresas y establecimientos han constituido tradicionalmente las bases que proporcionan los marcos muestrales para la gran mayoría de las encuestas realizadas por las oficinas de estadísticas y censos de los países. A su vez, de la mano de las mejoras en la informática y la tecnología de vinculación de registros se ha ampliado el uso de estos grandes conjuntos de microdatos sobre establecimientos y empresas para mejorar los análisis de dinámica empresarial en diversas dimensiones.

En este contexto, la provincia de Córdoba ha sido de las pioneras entre los estados subnacionales de Argentina al desarrollar un sistema de información de personas (en base al Ciudadano Digital- CIDI) que le permitió adaptar y generar nuevas herramientas de política pública para dar respuesta a las dinámicas necesidades de la población. A partir de esa exitosa experiencia, ha comenzado a desarrollar un sistema de información de empresas basado en registros administrativos, integrando diferentes fuentes de datos y dando pie al análisis de demografía de empresas con información propia.

Las empresas nacientes son un reflejo del clima de negocios y las expectativas de crecimiento de una economía, así como un auspicio de la generación de empleo. La demografía de empresas busca identificar cuáles son los determinantes del nacimiento de nuevas empresas y su impacto en el entramado productivo. Conocer las diferencias geográficas de este procesos crucial, dado que el perfil de especialización regional suele ser muy heterogéneo y tener implicancias en la dinámica socioeconómica. Tradicionalmente el análisis de la demografía de empresas establecía el nacimiento de la firma en el momento que se contrata al primer trabajador formal. A partir de estos análisis se pueden realizar solo a partir de la identificación del comienzo de la actividad económica formal que suele estar asociada con la creación del primer puesto de trabajo de la empresa (la demografía de empresas identifica así a los nacimientos de empresas). Sin embargo, en los últimos años se ha puesto la mirada en la etapa previa a la contratación, que es el periodo hasta la puesta en marcha del negocio, y que en muchos casos no culmina en éxito.

En este documento se presenta la experiencia de la construcción de una base de datos integrada de sociedades y empleadoras que permite aplicar un enfoque innovador en el estudio de la demografía de empresas en el país, al analizar el proceso de nacimiento de las firmas, desde que se le da estatus legal a la sociedad hasta que se pone en marcha el emprendimiento. El estudio analiza el proceso completo de formación de una firma, entendido como el periodo que transcurre desde el alta de la sociedad en la Inspección de Personas Jurídicas (IPJ) (que actúa como un proxy de la generación de la idea de negocio) hasta que se convierte en un negocio empleador activo mediante la declaración de su primer puesto de trabajo formal ante ARCA o la Secretaría de Trabajo Provincial.

Inspirado en metodologías de la Oficina del Censo de los Estados Unidos (Bayard, Dinlersoz et al., 2018) este estudio utiliza un modelo de dos etapas para descomponer la creación de empresas empleadoras: primero, la decisión de formalizar una sociedad y, segundo la transición efectiva hacia la contratación de personal. El objetivo central es identificar los determinantes sectoriales, territoriales y organizacionales que influyen en estas transiciones, proporcionando una herramienta prospectiva clave para anticipar las necesidades y efectos en el mercado de trabajo provincial.

El documento se organiza comenzando con un marco conceptual sobre el uso de registros administrativos para generar estadísticas públicas y una descripción del sistema de información de personas y empresas de Córdoba, seguido por una revisión de la literatura académica nacional e internacional sobre demografía empresarial. El núcleo del documento se concentra en el uso del sistema de información para la generación de estadísticas para la gestión. Se describe la construcción de la base de datos integrada y de algunos patrones básicos en estas dinámicas de transición de empresas conformadas en sociedades a empresas empleadoras, utilizando una estrategia empírica de dos etapas para identificar los determinantes sectoriales, territoriales y organizacionales que afectan tanto la probabilidad como la rapidez de la primera contratación de personal. El texto concluye con un ejercicio de prospección diseñado para proyectar la creación de empleadoras a partir de las altas de sociedades en la Inspección de Personas Jurídicas (IPJ) de la provincia de Córdoba.

I. El uso de registros administrativos para la generación de estadísticas públicas

En las últimas décadas, el cambio tecnológico ha ampliado significativamente las capacidades de almacenamiento, procesamiento y análisis de datos, habilitando a los Estados a operar de manera más eficaz, eficiente e “inteligente” a partir de los datos generados en su gestión. Este proceso no se limita al nivel nacional, sino que también involucra a gobiernos provinciales y municipales, que generan y gestionan grandes volúmenes de información. En este contexto, emergen nuevas oportunidades para la producción de estadísticas en múltiples niveles de gobierno, fortaleciendo los sistemas de información pública (CEPAL, 2019; OCDE, 2015).

El sector público, en el ejercicio de sus funciones, produce de manera continua datos vinculados a eventos fiscales, hechos vitales, educación, políticas públicas, sistema judicial, transporte, entre otros. La adecuada gestión de estos datos no solo mejora la formulación y evaluación de políticas basadas en evidencia, sino que también promueve la innovación dentro del Estado, facilita la creación de nuevos servicios y aplicaciones, y fortalece la transparencia y la rendición de cuentas. De este modo, se genera un conjunto amplio de beneficios tanto para la ciudadanía como para el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil (Banco Mundial, 2021; OCDE, 2019).

En particular, el análisis sistemático de la información producida por los sistemas administrativos permite a los hacedores de política intervenir de manera más precisa, ajustando o diseñando nuevas políticas públicas. Asimismo, la disponibilidad de datos abiertos habilita al sector privado a identificar oportunidades de negocio y desarrollar nuevos productos y servicios, al tiempo que permite a las personas optimizar el uso de los servicios públicos (OCDE, 2015).

También la creciente demanda de estadísticas con mayor nivel de desagregación territorial, cobertura temática y periodicidad ha promovido que los organismos públicos exploren nuevas fuentes de información. En este sentido, los registros administrativos constituyen una alternativa estratégica, ya que permiten generar estadísticas con alta frecuencia, menor costo y mayor nivel de detalle. No obstante, su utilización requiere de tratamientos metodológicos específicos para su transformación en estadísticas oficiales, tal como destacan organismos como el INDEC (2022) y la CEPAL (2019).

Los sistemas de información estadística de personas o empresas basados en registros administrativos consisten en la organización, integración y aprovechamiento de datos generados por organismos públicos en el marco de sus funciones (tales como registros tributarios, de seguridad social, educación o salud), con el objetivo de producir estadísticas oficiales. Estos sistemas se estructuran a partir de registros estadísticos que combinan múltiples fuentes mediante identificadores comunes, permitiendo construir información consistente, actualizada y con una perspectiva longitudinal sobre individuos, hogares o unidades productivas.

Una de sus principales fortalezas radica en que trabajan a nivel de microdatos (personas o empresas), lo que habilita un análisis más profundo y flexible respecto de los enfoques tradicionales basados en datos agregados. En particular, este enfoque permite:

- Ampliar la cobertura y representatividad, al basarse en universos amplios —y en algunos casos exhaustivos— de población o empresas.
- Incrementar el nivel de desagregación, posibilitando análisis detallados por características sociodemográficas, sectoriales o territoriales.
- Desarrollar análisis longitudinales, siguiendo trayectorias de personas o empresas a lo largo del tiempo.
- Mejorar la eficiencia estadística, reduciendo costos de relevamiento y aumentando la frecuencia y oportunidad de la información.

Asimismo, la utilización de registros administrativos favorece el desarrollo de nuevas metodologías estadísticas, al permitir la integración de múltiples fuentes, la validación cruzada de datos y la generación de indicadores más complejos. En este sentido, estos sistemas constituyen un insumo clave para fortalecer la producción estadística oficial, mejorar la calidad de la información y ampliar las capacidades de análisis para el diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas (Eurostat, 2018).

Sin embargo, también presentan limitaciones. Entre ellas, se destacan los problemas de subregistro que afectan la calidad de la información, la dificultad para captar ciertas dimensiones no observables en los registros, la heterogeneidad metodológica entre organismos, la descentralización en la producción de datos —con instituciones que actúan como “propietarias” de la información—, la falta de marcos normativos que faciliten la interoperabilidad y la colaboración, y el consecuente subaprovechamiento de los datos disponibles (OCDE, 2019).

En términos generales, los registros administrativos asociados al cumplimiento de obligaciones tributarias suelen presentar mayores niveles de calidad y periodicidad. Asimismo, aquellos provenientes de organismos centralizados, como el Registro Nacional de las Personas (ReNaPer), la ANSES, la AFIP y el Ministerio de Salud de la Nación, tienden a alcanzar mayores niveles de cobertura, lo que los convierte en insumos clave para la construcción de sistemas estadísticos robustos (INDEC, 2022).

A. El sistema de información de personas y empresas en Córdoba

La provincia de Córdoba ha desarrollado un sistema de información para la gestión que se sustenta en la integración de fuentes de datos de registros administrativos con un amplio alcance. El mayor desarrollo lo ha realizado en la generación de la Base Única del Ciudadano (BUC) y, en los últimos años ha comenzado un proceso para la generación del sistema de información de empresas o Base Única de Empresas (BUE). El ejemplo del desarrollo de la BUC marca el camino para la generación de los datos de empresas.

La constitución de la Base Única del Ciudadano se desarrolló como un proceso progresivo de integración de registros administrativos, orientado a consolidar una identificación unívoca de las personas a partir de múltiples fuentes estatales. En términos operativos, implicó la definición de un

identificador común (basado principalmente en el número de documento), la normalización y depuración de datos provenientes de distintos organismos, y la construcción de procesos de vinculación (*matching*) para unificar registros dispersos. Este desarrollo se llevó a cabo en etapas, comenzando con un núcleo inicial de bases prioritarias y ampliándose gradualmente hacia nuevos sistemas, en un horizonte de varios años que combinó avances tecnológicos con acuerdos institucionales para el intercambio de información y resguardo de la confidencialidad.

Entre sus principales fuentes de datos se incluyen registros civiles (identidad y estado civil), padrones de programas sociales, sistemas de salud, educación y empleo, así como bases tributarias (monotributo, autónomos) y administrativas provinciales. La integración de estas fuentes permitió construir una visión más completa y actualizada de la población, habilitando diversos usos estratégicos.

Un punto importante de la experiencia de consolidación de la BUC es el diseño de un andamiaje formal para el acceso y uso de los registros administrativos de diferentes instituciones propietarias de datos. Si bien la mayor parte de la información integrada en la base corresponde a registros que gestiona el Ministerio de Economía y Gestión Pública la riqueza de la construcción radica en la incorporación de información de políticas o tramites gestionados por otras áreas del gobierno provincial. Esto fue posible a partir de la definición de protocolos de acceso y uso que resguardan la confidencialidad de los datos personales.

En particular, la Base Única del Ciudadano se ha utilizado para mejorar la focalización y el seguimiento de políticas públicas, evitar duplicaciones en la asignación de beneficios, fortalecer los procesos de planificación y evaluación, y facilitar la interoperabilidad entre organismos. Asimismo, ha permitido apoyar a una gestión más eficiente y basada en evidencia aportando análisis sobre poblaciones específicas, generando tableros de control en tiempo real y ampliando la comprensión de fenómenos socioeconómicos y su dinámica.

En este entorno institucional la generación de un sistema de información de empresas basado en registros administrativos se observa como un paso natural y deseable para la gestión de política pública de la provincia. La interacción entre la Dirección General de Estadísticas y Censos, la Dirección General de Inspección de Personas Jurídicas y la Dirección General de Datos (Secretaría de Innovación e Infraestructura de la Gestión) ha permitido comenzar este proceso a partir del Directorio de empresas, que es un desarrollo que está realizando la Dirección General de Estadísticas y Censos en el cual han avanzado sobre la detección, identificación y caracterización de todas las empresas activas en la provincia. A su vez, se están incorporando otros registros como el empleo privado registrado de la Secretaría de Trabajo de la provincia, la situación financiera frente al BCRA, el registro de exportadoras de bienes, entre otras.

El punto más novedoso del sistema de información de empresas de la provincia de Córdoba es la incorporación de la información de altas de sociedades en la provincia, generada por la Inspección de Personas Jurídicas (IPJ). Si bien la demografía de empresas es un marco analítico que tiene más de 40 años de desarrollo trabajando con registros administrativos en el mundo, es relativamente limitada la evidencia empírica sobre la fase naciente de las empresas, considerada como el tiempo entre la gestación de la idea y el comienzo de la actividad.

¿Por qué es importante este punto? la literatura tradicional de demografía de empresas (como los modelos de Lucas y Hopenhayn) se centra en cómo las empresas deciden entrar al mercado basándose en su productividad y costos hundidos. Sin embargo, estos estudios suelen asumir que la creación de la idea y la entrada del negocio se dan al mismo tiempo, por lo que se sabe poco sobre las fases previas. A su vez, consideran la entrada al negocio como el momento en que se declara el primer trabajador formal. Por lo que, la fase previa, que implica la concepción de la idea de negocio, la elaboración del plan, la conformación de equipos y los aspectos legales que conlleva el inicio de una nueva empresa no suele identificarse empíricamente.

La información disponible para la provincia de Córdoba permite medir el tiempo de formación de una firma, entendido como el periodo que transcurre desde su alta como una sociedad en la IPJ hasta que se convierte en un negocio empleador activo. Y estimar cuales son los aspectos que tienen mayor incidencia en la puesta en marcha del negocio.

Recuadro 1

La gestión de la información en la Dirección General de Inspección de Personas Jurídicas

La Dirección General de Inspección de Personas Jurídicas que depende de la Secretaría de Política Económica del Ministerio de Economía y Gestión Pública de Córdoba, su principal función es el control de la legalidad, registración y fiscalización de la vida institucional de entidades civiles y comerciales. Entre estas funciones se ocupa de aprobar y registrar las altas de Asociaciones Civiles, Fundaciones y Sociedades por Acciones, Sociedades Anónimas y Sociedades de Responsabilidad Limitada.

En los últimos años la IPJ ha realizado un importante avance en la digitalización de los procesos, lo que implicó una transformación gradual desde esquemas administrativos basados en expedientes físicos hacia un sistema integral de gestión electrónica. La digitalización generó mejoras sustantivas en la eficiencia operativa del organismo. En particular, la migración desde expedientes físicos a electrónicos permitió reducir significativamente los tiempos de procesamiento de trámites, al eliminar instancias manuales, traslados físicos y cuellos de botella asociados a la gestión en papel. Asimismo, la estandarización de formularios y validaciones automáticas contribuyó a disminuir errores en la carga de información y a mejorar la consistencia de los datos. La incorporación de sistemas de seguimiento en línea introdujo mayor trazabilidad en los expedientes, permitiendo tanto a los usuarios como a la administración monitorear el estado de los trámites en tiempo real, lo que redujo la incertidumbre y mejoró la previsibilidad de los plazos.

Desde el punto de vista de la gestión de la información, la digitalización habilitó la construcción de bases de datos estructuradas y actualizadas, lo que fortaleció las capacidades analíticas del organismo. Esto permitió no solo mejorar las tareas de fiscalización y control, mediante cruces de información y detección de inconsistencias, sino también ampliar la posibilidad de genera estadísticas a través de la vinculación con otras fuentes de información públicas.

A su vez, la interoperabilidad con otros registros administrativos facilitó la integración de información proveniente de distintas fuentes del sector público. En términos de acceso, la posibilidad de realizar trámites de manera remota amplió la cobertura territorial del servicio, reduciendo costos de desplazamiento para los usuarios y promoviendo una mayor formalización. En conjunto, estas mejoras contribuyeron a consolidar un modelo de gestión más ágil, transparente y basado en evidencia.

La disponibilidad de datos en formato estructurado facilitó la generación de estadísticas y el monitoreo de la dinámica empresarial, fortaleciendo la toma de decisiones basada en evidencia. A su vez, la posibilidad de realizar trámites a distancia amplió el acceso de los usuarios y mejoró la eficiencia del organismo, consolidando un sistema más ágil, trazable y orientado al usuario.

Fuente: Elaboración propia con la base de IPJ.

A continuación, se indaga en la literatura principal que aborda la demografía de empresas y su vínculo con la creación de empleo, para definir el marco metodológico conceptual en el que se desarrolla el estudio de la creación de empresas empleadoras en la provincia de Córdoba y el ejercicio de prospectiva.

II. Antecedentes conceptuales

La demografía de empresas constituye un campo central dentro de la economía industrial y la economía del trabajo, orientado al análisis de los procesos de nacimiento, crecimiento, supervivencia y muerte de firmas. Este enfoque permite comprender la dinámica del tejido productivo y su vinculación con la generación y destrucción de empleo, en línea con los procesos de “destrucción creativa” asociados a la renovación económica.

En términos teóricos, la literatura destaca que la dinámica empresarial se explica por la interacción entre factores microeconómicos —como la productividad, la capacidad de innovación y el acceso a financiamiento— y factores macroeconómicos e institucionales, que condicionan las decisiones de entrada y salida del mercado. En este marco, el análisis empírico suele centrarse en indicadores como tasas de natalidad y mortalidad empresarial, tasas de supervivencia y contribución al empleo.

La literatura internacional sobre demografía de empresas combina desarrollos teóricos sobre dinámica industrial con evidencia empírica sobre creación y destrucción de empleo. En el plano teórico, el modelo de Hugo Hopenhayn (1992) formaliza un proceso de entrada y salida de firmas heterogéneas bajo incertidumbre, donde el aprendizaje y la selección competitiva determinan la supervivencia y el crecimiento. Este enfoque se complementa con los aportes de Ericson Richard y Ariel Pakes (1995), quienes desarrollan modelos dinámicos de industria con decisiones estratégicas, y con la evidencia empírica de Timothy Dunne, Mark Roberts y Larry Samuelson (1989), que documentan patrones sistemáticos de entrada, salida y crecimiento de firmas en Estados Unidos. En conjunto, estos trabajos consolidan la idea de que la demografía empresarial es un mecanismo central de reasignación de recursos y aumento de la productividad agregada.

En el plano empírico, el estudio pionero de David Birch (1979) destaca que la creación de empleo se concentra en empresas pequeñas y jóvenes, dando origen a una vasta literatura sobre firmas de alto crecimiento. Esta línea es profundizada por trabajos como los de Steven Davis, John Haltiwanger y Scott Schuh (1996), que introducen la medición sistemática de flujos brutos de empleo, y por John Haltiwanger, Ron Jarmin y Javier Miranda (2013), quienes muestran que las empresas jóvenes —más que las pequeñas per se— son las principales responsables de la creación neta de empleo. Asimismo, Philippe Aghion y Peter Howitt (1992) aportan el marco de crecimiento schumpeteriano,

destacando el rol de la innovación y la entrada de nuevas firmas en la dinámica económica. En conjunto, esta literatura refuerza la importancia de analizar la heterogeneidad empresarial, los procesos de entrada y salida, y el papel de las empresas dinámicas en el crecimiento económico.

A pesar de su relevancia, la formación de empresas en los países en desarrollo ha sido escasamente estudiada, en comparación con la atención que ha recibido en las economías desarrolladas e industrializadas (Calá et al, 2021). En la Argentina, un avance decisivo para la consolidación empírica de este campo fue el rol pionero del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que impulsó la construcción de la Base de Datos para el Análisis Dinámico del Empleo (BADE). Esta infraestructura estadística, basada en registros administrativos del sistema de seguridad social, permitió por primera vez en Argentina disponer de un panel longitudinal de empresas y trabajadores con cobertura nacional. La BADE posibilitó medir de manera sistemática los flujos de entrada y salida de firmas, así como la creación y destrucción de empleo, superando las limitaciones de las fuentes tradicionales y alineando la medición local con los estándares internacionales en análisis de dinámica empresarial (OEDE, varios años).

Según autores como Calá (2018) el análisis de la dinámica empresarial en economías en desarrollo debe tener en cuenta varias particularidades de estas economías tales como la inestabilidad macroeconómica, el tamaño de la economía informal, el nivel de pobreza, así como la fuerte heterogeneidad productiva entre regiones. Una consecuencia directa de esta “heterogeneidad estructural” (Cassiolato, Pagola y Lastres, 2009) es que los factores que determinan la entrada y la salida de las empresas pueden diferir entre las regiones de un país.

La literatura sobre demografía de empresas en Argentina reconoce como antecedente central el trabajo de realizado en conjunto por el OEDE y CEPAL (Victoria Castillo, Verónica Cesa et al., 2002), quienes documentan una elevada rotación de empresas y empleo en el sector industrial desde mediados de la década de 1990. Este estudio evidencia la coexistencia de intensos flujos de creación y destrucción de puestos de trabajo, así como una fuerte selección en las etapas iniciales del ciclo de vida de las firmas. En particular, los autores destacan que las empresas más jóvenes y de menor tamaño presentan mayores probabilidades de salida, mientras que el crecimiento del empleo se concentra en un subconjunto reducido de firmas sobrevivientes, sentando las bases para el análisis dinámico del tejido productivo en el país (Castillo et al., 2002).

La disponibilidad de estos datos permitió profundizar y generalizar los hallazgos iniciales de la literatura, confirmando la existencia de una alta rotación empresarial, una fuerte dependencia de la supervivencia respecto de la edad de las firmas y una marcada sensibilidad de la dinámica empresarial al ciclo económico. Asimismo, hizo posible identificar el rol central pero heterogéneo de las PyME y la importancia de un conjunto reducido de empresas de alto crecimiento (“gacelas”) en la generación neta de empleo (Kantis y Federico, 2014).

En los últimos años la literatura sobre demografía de empresas en Argentina ha evolucionado hacia un enfoque que incorpora la mirada territorial. Los trabajos con análisis provinciales (Calá y Rotondo, 2010) y regionales (Calá 2018, Carreras, 2020) muestran que la dinámica empresarial presenta fuertes heterogeneidades espaciales, mientras que la evidencia basada en registros administrativos del OEDE permite analizar estos procesos con alto nivel de desagregación. A su vez, estudios sobre empresas dinámicas (Kantis, Prodem) destacan que el crecimiento empresarial no se distribuye homogéneamente, sino que depende de las condiciones del entorno local. En conjunto, esta literatura sugiere que la demografía empresarial en Argentina está profundamente influenciada por factores estructurales, institucionales y territoriales, lo que refuerza la necesidad de enfoques subnacionales en el análisis y diseño de políticas.

En este sentido, el desarrollo de la BADE y la producción estadística del OEDE no solo consolidaron una agenda de investigación en demografía de empresas en Argentina, sino que también

aportaron evidencia clave para el diseño y evaluación de políticas públicas orientadas al desarrollo productivo y al empleo (Castillo et al., 2002; OEDE, varios años).

A su vez, en los últimos años los tradicionales análisis de flujos de entrada y salida de empresas han dejado paso a los análisis a nivel de microdato, buscando estimar de manera conjunta los determinantes del nacimiento de las firmas, la creación de empleo, su supervivencia o su muerte. Este tipo de análisis permite identificar la multicausalidad de los fenómenos, aislando determinantes específicos y su coevolución.

Uno de los trabajos pioneros que estudia las fases iniciales de los emprendimientos utilizando microdatos únicos y exhaustivos de la Oficina del Censo de EE. UU. es Bayard, Dinlersoz et al. (2018). Estos microdatos surgen del vínculo de dos registros administrativos: la base que contiene todas las solicitudes de número de empleador (EIN, por sus siglas en inglés) y la base que informa cuando da de alta el primer trabajador cada firma. Utilizando la información que contiene cada formulario de solicitud de EIN modelan la probabilidad de que un solicitante se convierta en una empresa con empleados. Encuentran que el tipo de sociedad (corporaciones y SRL con múltiples miembros) y el sector de actividad (la manufactura, educación y salud, y hotelería y restaurantes) son los principales determinantes de la probabilidad de convertirse en empleadoras en el primer año desde su alta. A partir de estas estimaciones desarrollan indicadores de alta frecuencia de la constitución de empresas a nivel nacional, estatal y sectorial.

Siguiendo esta línea, un estudio más reciente analiza la entrada de empresas en dos etapas: el desarrollo de la idea de negocio (representada por una solicitud o alta de EIN) y la implementación (transición a empleadora) incorporando el análisis territorial (Dinlersoz, Dunne et al., 2026). Encuentran que a nivel territorial hay diferentes propensiones al desarrollo de las ideas de negocios y la puesta en marcha de estos, no en todas las zonas las ideas de negocios tienen igual probabilidad de convertirse en empleadoras. Y a su vez, estas probabilidades dependen de manera distinta a las condiciones económicas y demográficas locales. Algunas ubicaciones generan muchas ideas, pero se enfrentan a obstáculos para convertirlas en empresas con empleados, mientras que otras generan menos ideas, pero las convierten a un ritmo elevado.

En resumen, la evidencia disponible señala la importancia de analizar las etapas iniciales en la creación de empresas para comprender las diferencias territoriales en la dinámica emprendedora. Sin embargo, en los países en desarrollo aún es limitada la disponibilidad de estudios basados en microdatos de alta frecuencia que permitan seguir este proceso en el tiempo y generar estimaciones sobre la futura creación de empresas empleadoras.

En este marco, el presente documento tiene como objetivo **aportar evidencia para la provincia de Córdoba** de la dinámica y determinantes de las **transiciones** de la idea de negocio (alta de sociedad) **a empleadora (primer empleo)**, a partir del desarrollo y análisis de un nuevo conjunto de datos construido mediante la vinculación de registros administrativos. En particular, se integran las altas de sociedades ante la Inspección de Personas Jurídicas y los registros del primer empleo formal de las firmas. Con esta información se analizan dos aspectos clave: por un lado, la probabilidad de que una sociedad recientemente constituida se convierta en empleadora; y por otro, el tiempo que transcurre hasta que esto ocurre, poniendo especial foco en los casos en que la transición se da dentro del primer año.

Se proponen dos hipótesis que guiarán el trabajo.

- i) Hipótesis 1: Las probabilidades de convertirse en empleadoras dependen de la conformación del equipo (socios), la ubicación (departamento/mercado) en la provincia y el sector de actividad.
- ii) Hipótesis 2: El tiempo hasta crear empleo está asociado con características de la empresa, el sector de actividad económica de la empresa y el contexto macroeconómico.

III. Las nuevas sociedades y la transición a empleadoras en Córdoba

A. Construcción de la base de datos

Para llevar adelante este estudio se utiliza un nuevo set de datos que proviene del sistema de información de empresas diseñado por la Secretaría de Política Económica de Córdoba en conjunto con la CEPAL. Se generó una base de datos que integra las altas de entidades en la provincia (IPJ) con información de la fecha de declaración de empleo privado (Secretaría de Trabajo provincial y ARCA) que permite estimar el tiempo entre el alta de la sociedad (generación de la idea de negocio) y el primer empleo (puesta en marcha del emprendimiento).

La IPJ depende de la Secretaría de Política Económica del Ministerio de Economía y Gestión Pública de Córdoba, su principal función es el control de la legalidad, registración y fiscalización de la vida institucional de entidades civiles y comerciales. Entre estas funciones se ocupa de aprobar y registrar las altas de Asociaciones Civiles, Fundaciones y Sociedades por Acciones. En los últimos años han logrado la informatización del registro de entidades lo que permite contar con información de las altas de todas las entidades que se han registrado en la provincia.

Para constituir una entidad¹ ante la IPJ se completa una serie de formularios, dependiendo el tipo de persona jurídica, en los que incluyen información sobre los socios (DNI, estado civil, profesión, domicilio, fecha de nacimiento, CUIT/CUIL/CDI), el tipo de actividad, el objeto social, el domicilio y sede social, y el capital social.

Esta base de datos contiene todas las entidades constituidas durante el periodo 2016-2025 en la provincia, y cuenta con información por CUIT con su denominación, tipo de sociedad, fecha de alta en

¹ Se usa de forma indistinta la palabra entidad y sociedad, para referirse a las entidades que se inscriben y dan de alta en la IPJ, indistintamente de su condición jurídica: Sociedad Anónima, Sociedad de Responsabilidad Limitada, Sociedad por Acciones Simplificada, Asociación, Fundación, entre otras.

la IPJ, domicilio legal y domicilio fiscal (con departamento y localidad para cada uno). A su vez, se generaron indicadores resumen para cada entidad que caracterizan, con la información disponible, a los socios que la componen: cantidad de socios, promedio de edad, proporción de socias, medida de experiencia previa de los socios.

A esta base se le agrega información por CUIT de la principal actividad productiva (CIUU 4 dígitos), la fecha de primer empleo registrado (establecida como el trimestre y año en que la empresa declara su primer puesto de trabajo), cantidad de trabajadores luego del primer año de actividad. El proceso es sencillo dado que ambas bases de datos contienen número de identificación fiscal (CUIT).

El diagrama 1 muestra el esquema de articulación de bases de datos para la generación del set de datos de análisis, las variables que aporta cada fuente de datos y una aproximación a la cantidad de casos (sociedades o empleadoras) de acuerdo con el tamaño de las barras verticales. La primera base que se presenta es la de altas de sociedades en la IPJ. La secuencia de creación de empresas formales implica como **primer paso** la inscripción de la sociedad en la Inspección de Personas Jurídicas (IPJ), esta base incluye todas las sociedades dadas de alta en IPJ con su CUIT y fecha de alta. Luego de un periodo de tiempo, dependiendo del sector de actividad, del tipo de actividad, la región, el contexto macroeconómico, y otras características específicas de la sociedad, **generará empleo formal, que convierte a la sociedad en empleadora** (más allá de las entidades que realizan actividades económicas sin registración, que luego pueden formalizarse o no).

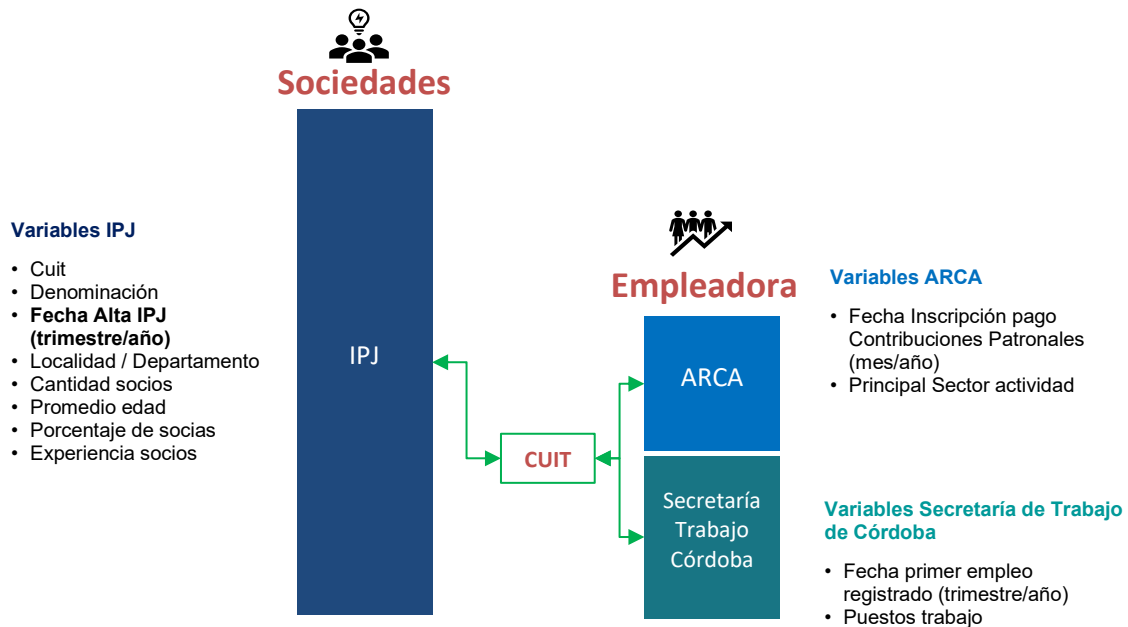
Para identificar a las **empresas empleadoras** y la fecha del primer empleo se utilizan dos fuentes de información. La primera es la base de **asalariados privados registrados** en la provincia que gestiona la Secretaría de Trabajo. Las empleadoras que tienen trabajadores en la provincia deben informar a la Secretaría de Trabajo provincial su plantel de personal formal de forma mensual². Esta información permite identificar la **fecha del primer empleo registrado** por cada empresa en la provincia. También se recurrió, en los casos que no hubiese información de la Secretaría de Trabajo, a la información de inscripción al Régimen de Seguridad Social de ARCA que es de acceso público e incluye a las empresas que se dan de alta en el pago de contribuciones patronales en la provincia de Córdoba³.

El **vínculo entre las empresas que se dan de Alta en IPJ y las empleadoras provee un indicador clave** para analizar el efecto de las nuevas empresas en el mercado de trabajo. Al integrar estas dos fuentes, se pudo calcular el **tiempo que demoran** las sociedades en generar el primer empleo, lo que permite tener una medida de tiempo para estimar el impacto de las altas de sociedades en el mercado de trabajo. El cuadro 1 describe las variables incluidas en la base integrada.

² Todos los empleadores con personal a cargo están obligados a registrar su nómina y presentar libros laborales. La Secretaría de Trabajo de la provincia de Córdoba exige la presentación de documentación laboral obligatoria mediante su plataforma digital.

³ En el Anexo 1 se incluye un análisis de los casos aportados por ambas fuentes y la consistencia entre las fechas de primer empleo.

Diagrama 1
Esquema de base de datos integrada de Sociedades y Empleadoras



Fuente: Elaboración propia con la base de información de la Inspección Provincial de Justicia (IPJ), ARCA y Secretaría de Trabajo de la provincia de Córdoba.

Cuadro 1
Variables que componen la base de datos integrada de Sociedades y Empleadoras

Tipo	Nombre	Descripción	Fuente
Identificación	CUIT	Clave Única de Identificación Tributaria	IPJ
	Denominación	Nombre de fantasía	IPJ
Caracterización	Tipo de sociedad	SRL, SA, SAS, otras	IPJ
	Fecha de alta en IPJ	Fecha en que se inscribe en IPJ	IPJ
	Localidad	Localidad	IPJ
	Departamento	Departamento	IPJ
	Cantidad de socios	Suma de socios	IPJ
	Edad promedio	Promedio de edad de los socios	IPJ
	Mujeres en la sociedad	Proporción de socias mujeres	IPJ
	Experiencia	Media de la experiencia de los socios	IPJ
	Sector de actividad	CIUO 2010	ARCA
	Fecha de inicio de actividad (ST)	Fecha declaración de primer empleo formal	Secretaría Trabajo
Fecha de inicio de actividad (ARCA)	Fecha de alta en el pago de Contribuciones Patronales	ARCA	
Trimestres que tardó hasta declarar empleo	Tiempo entre Alta IPJ e Inicio de actividad	Cálculo	

Fuente: Elaboración propia.

La combinación de las dos bases, con fecha de alta de IPJ y fecha de primer empleo nos permite identificar qué sociedad se convierten en nuevas empresas empleadoras y en que trimestre lo hacen, que denominamos trimestre de puesta en marcha del negocio de nacimiento de la empleadora.

A partir de estas fechas, se calcula el tiempo en trimestres que tardan las sociedades en declarar empleo y se arman dos ventanas de tiempo, aquellas que emplean en los primeros 4 trimestres desde el alta, y aquellas que lo hacen entre el 5° y el 8° trimestre.

La consolidación de la base y depuración de las variables requirió de varias decisiones metodológicas, que se tomaron a partir de las experiencias y ejemplos de estudios similares. En particular se tomó como referencia el estudio de la Oficina del Censo de los Estados Unidos (Bayard, Dinlersoz, Dunne, Haltiwanger, Miranda, and Stevens, 2018) que, a partir de la vinculación de registros administrativos similares a los disponibles en la provincia de Córdoba, desarrollan indicadores de alta frecuencia de la constitución de empresas a nivel nacional, estatal y local.

Los datos de altas de sociedad que se convierten en empleadora se enfrentan a dos tipos de censura. Las altas que aparecen al final de nuestra muestra están cada vez más censuradas a la derecha con respecto a la identificación de aquellas que se convierten en empleadoras. Por ejemplo, para la base utilizada en el análisis de este artículo, el alta de una sociedad en el primer trimestre de 2024 solo tiene un plazo de 4 trimestres para transformarse en una empleadora, mientras que un alta del primer trimestre de 2020 puede tener hasta 20 trimestres. La forma de resolver la censura por derecha será analizar la probabilidad de que una solicitud se convierta en una empresa empleadora solo durante un período de tiempo específico, que en este caso se determinó entre el 1° trimestre de 2018 y el 4° trimestre de 2023. Esto permite que las sociedades dadas de alta tengan hasta 24 meses (u 8 trimestres) para ser identificadas como empleadoras.

Los datos de las altas de sociedades también sufren censura hacia la izquierda. En nuestro análisis los datos de las altas comienzan en el primer trimestre de 2018. Esta censura por la izquierda significa que, al principio del período de la base, solo un subconjunto de las nuevas empresas puede vincularse a las solicitudes de número de identificación fiscal (CUIT). Con el tiempo, el impacto de la censura por la izquierda disminuye, ya que la probabilidad de que una sociedad se convierta en una nueva empleadora disminuye a medida que el alta envejece.

Otro aspecto que la metodología del estudio de Bayard et al. (2018) resuelve es la existencia de casos en que la fecha de Alta de la sociedad es posterior al primer empleo, en el caso de EE. UU. se toma un periodo de tolerancia de 4 trimestres. Si bien las causas de esas divergencias son diferentes para el caso de Argentina (suelen ser empresas que cambian de tipo de sociedad), utilizamos el mismo criterio de tolerancia. En el análisis que presentamos, la fecha de alta de IPJ se utiliza normalmente como trimestre de referencia.

También hubo que dejar fuera del análisis un grupo de sociedades que presentaban inconsistencias entre la fecha de alta y el primer empleo, por presentar fecha de primer empleo con más de dos años previos al alta en el IPJ, que en general estaban asociados con cambios en el tipo de entidad, que no reflejaban una nueva sociedad.

Así se obtuvo una base de datos que permite un análisis longitudinal de las sociedades y la creación de empleadoras desde el 1° trimestres de 2018 hasta el 4° trimestre de 2023, que permite hacer estimaciones prospectivas para los años 2024 y 2025. Para el análisis descriptivo se utilizan la base completa hasta el año 2025, en los casos de las altas de sociedades.

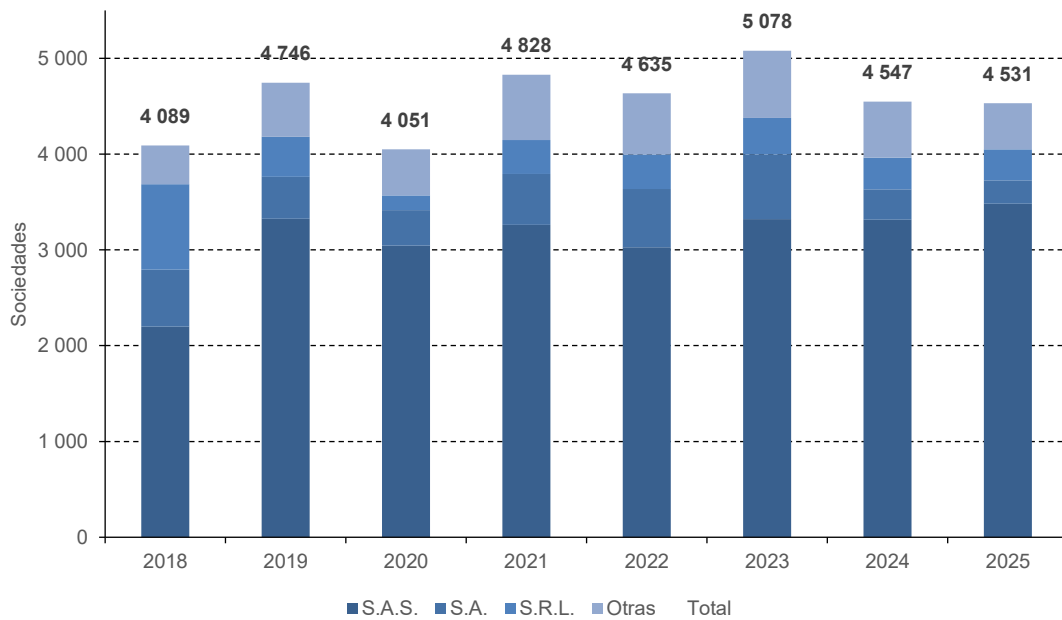
B. El tiempo de puesta en marcha del negocio: de sociedades a empleadoras

Las inscripciones de sociedades en la provincia de Córdoba representan el 8% de las inscripciones totales del país, siendo la tercera provincia luego de la Ciudad de Buenos Aires (concentra el 41% de las inscripciones) y la provincia de Buenos Aires (21%), Santa Fe es la cuarta jurisdicción con más inscripciones con el 7,1% del total.

Entre los años 2018 y 2025 más de 36.500 entidades fueron inscriptas en la Inspección de Personas Jurídicas (IPJ) de la provincia de Córdoba (gráfico 1). Por año se inscribieron en promedio 4.500 sociedades, con su punto más alto en 2023 (más de 5.000 inscripciones) y el más bajo en el año 2020, durante la pandemia por COVID 19. Luego del 2023 comienza un lento declive de las entidades inscriptas en la provincia.

La mayor parte de las inscripciones en esta etapa son Sociedades por Acciones Simplificada – SAS (el 68%), seguidas por las Sociedades Anónimas – SA (el 10%), y en menor medida se inscriben Sociedades de Responsabilidad Limitada- SRL (el 9%). Por su parte, las Asociaciones Civiles, Fideicomisos y Fundaciones concentran en conjunto el 12% de las altas de entidades.

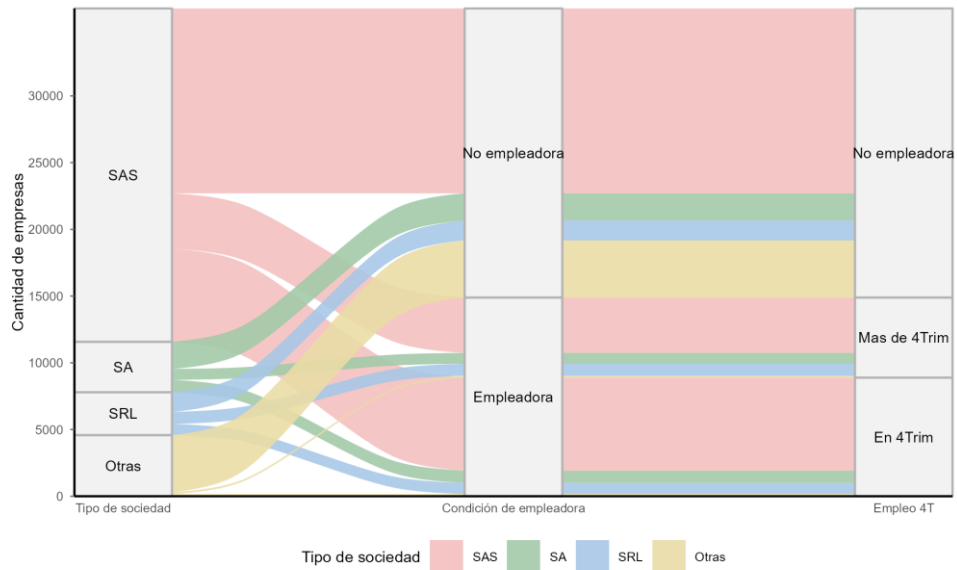
Gráfico 1
Altas en IPJ por año y tipo de sociedad
(Cantidad de sociedades)



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ.

En el gráfico 2 se describe el flujo de entidades dadas de alta del periodo 2018-2025 (primera columna de la izquierda) y, de estas, cuantas se convirtieron en empleadoras en el periodo (columna central), organizadas de acuerdo con el tipo de sociedad. Y de las empleadoras, cuantas se constituyeron como tales en los primeros 4 trimestres desde el alta (tercera columna).

Gráfico 2
Descripción del flujo de sociedades a empleadoras Córdoba, 2018-2025
(Cantidad de sociedades)



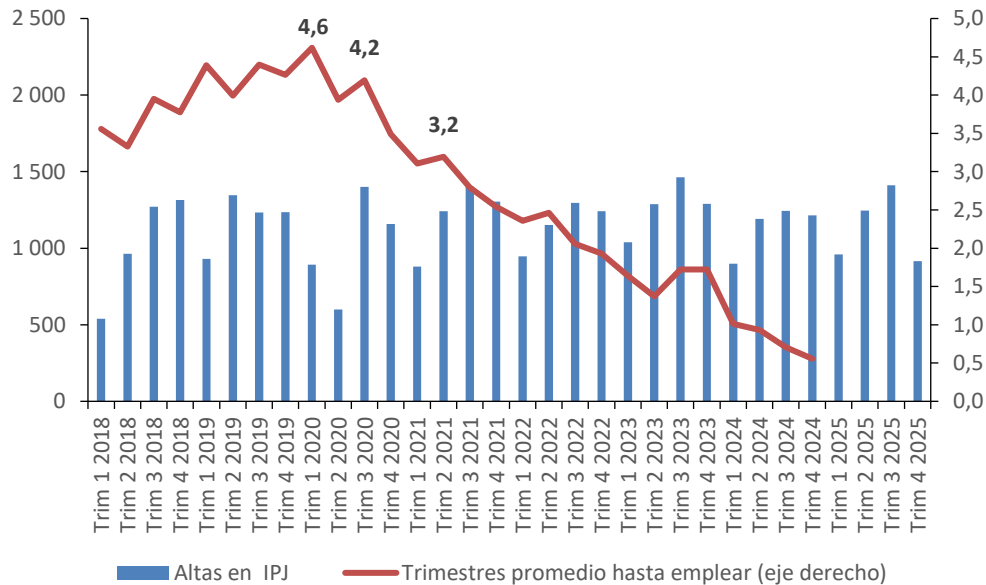
Fuente: Elaboración propia en base a IPJ y Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba.

De las 36.000 sociedades que se dieron de alta en el periodo 2018-2025, más el **41% se convirtieron en empleadoras: el 45% de las SAS, el 54% de las SRL, el 46% de las SA y solo el 7% de las otras sociedades** han contratado trabajadores luego de su constitución. También varía el tiempo que tardan en poner en marcha el proyecto o contratar, el 60% de las sociedades contratan al primer trabajador durante el primer año (4 trimestres) desde la fecha de alta de la sociedad, con diferencias entre tipos de sociedades, el 63% de las SAS lo hacen en este periodo, y una menor proporción de las SA (el 53%) y las SRL (48%) lo hace en el mismo periodo.

A partir de la metodología del estudio se realizaron los análisis siguiendo los criterios establecidos. El gráfico 3 presenta el número de altas de entidades trimestralmente entre el primer trimestre de 2018 y el cuarto trimestre de 2025 sin ajustes estacionales. Entre el 2018 y el 2020 un promedio de 1.060 entidades se dio de alta por trimestre y luego de la pandemia (2021-2025) este número ascendió a 1.200 trimestralmente.

De estas, aproximadamente 14.800 se convirtieron en empleadoras, en la primera etapa (hasta 2020) tardaron en promedio 4 trimestres hasta convertirse en empleadoras. En el periodo posterior a la pandemia el promedio de trimestres que tardan en poner en marcha el negocio comienza a reducirse, parte por la activación de proyectos postergados por el cierre de actividad del periodo de pandemia, y otra parte por la propia construcción de la información que censura los datos hacia la derecha.

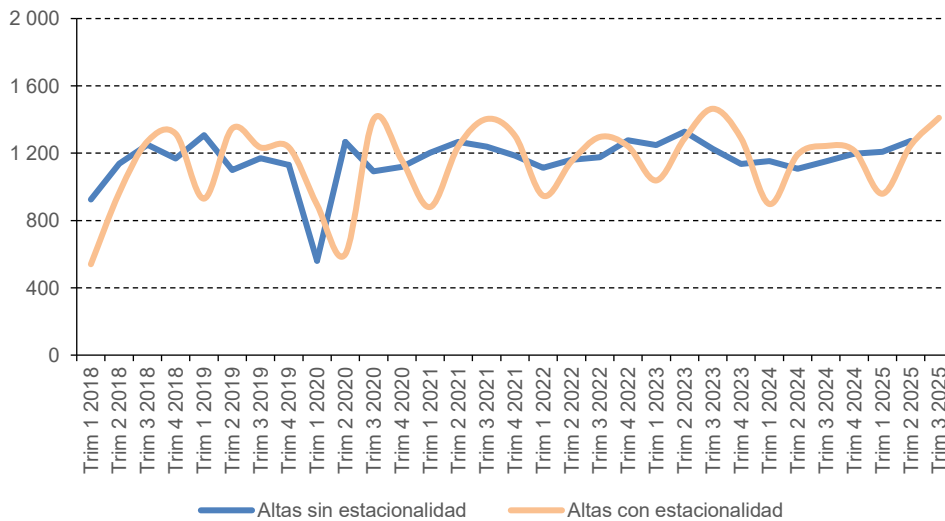
Gráfico 3
Cantidad de Altas en IPJ y trimestres hasta convertirse en empleador, según fecha de alta
(Cantidad de sociedades)



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ y Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba.

La serie de altas de entidades presenta una estacionalidad clara, regular y de magnitud relevante. La desestacionalización permite revelar una dinámica subyacente caracterizada por una caída en el 2020, una recuperación posterior y una estabilización con leve crecimiento reciente (gráfico 4). La estacionalidad parece estar dominada por factores institucionales/administrativos más que puramente económicos.

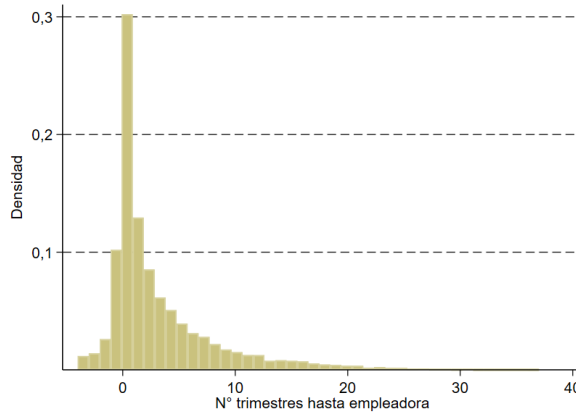
Gráfico 4
Altas en IPJ: serie con estacionalidad y desestacionalizadas, según fecha de Alta
(Cantidad de sociedades)



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ y Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba.

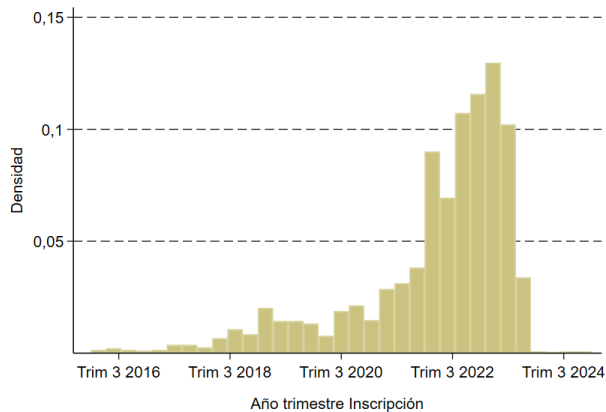
En el histograma de transiciones de altas de empleadoras por trimestres para el periodo analizado (gráfico 5) se observa que el 60% del nacimiento de empresas empleadoras ocurren en los primeros cuatro trimestres desde que se dan de alta en IPJ. En el estudio para EE. UU. esta proporción llega al 75%. Además, entre las empresas que declararon su primer empleo en el año 2023, el 68% comenzaron a emplear en los primeros 4 meses desde el Alta IPJ y el 13% en los 4 posteriores (gráfico 6).

Gráfico 5
Histograma de cantidad de trimestres de las Transiciones de Altas a Empleadoras, 2018-2024
(Cantidad de empleadoras)



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ y Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba.

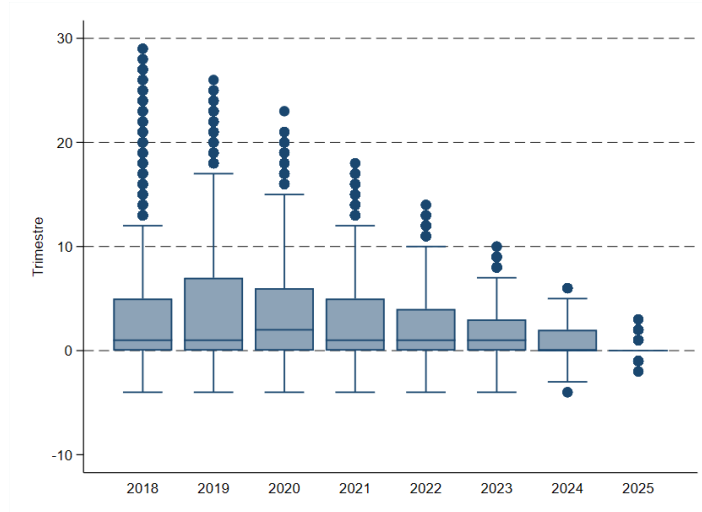
Gráfico 6
Distribución cantidad de trimestres de las Transiciones de Altas a Empleadoras nacidas en 2023
(según fecha de alta en IPJ)
(Cantidad de empleadoras)



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ y Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba.

Al analizar por año de Alta en la IPJ se observa que la distribución está comprimida en los primeros 5 trimestres (el trimestre 0 es cuando se convierte en empleador en el mismo trimestre que el alta) para casi todos los años. Existen *outliers* en los dos extremos. El tiempo de transición había disminuido hasta el año 2019 que se ve impactado por la pandemia, luego, los datos de las cohortes 2021 y 2022 también muestran una caída en el tiempo. A partir del 2023 la distribución se encuentra afectada por los datos truncados por derecha (no alcanzan los periodos de tiempo para que se cumplan más de 5 o 6 trimestres desde el alta) (gráfico 7).

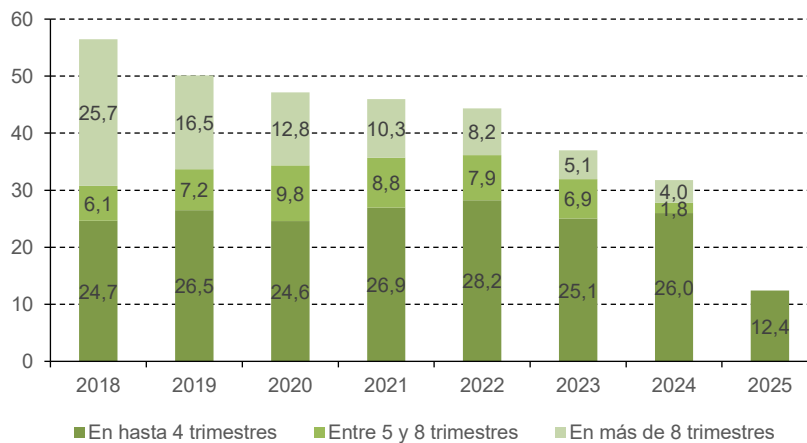
Gráfico 7
Distribución del tiempo en trimestres hasta ser empleador, por año de alta IPJ
(Cantidad de empleadoras)



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ y Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba.

El 41% de las sociedades que se dieron de alta en el periodo contrataron trabajadores. Pero esto difiere entre las cohortes. El gráfico 8 muestra la evolución, por cohorte de año de alta, del porcentaje de sociedades que se convierten en empleadoras según el tiempo que tardan en hacerlo. Se observa, en primer lugar, que la proporción de empresas que generan empleo rápidamente (hasta 4 trimestres) se mantiene relativamente estable a lo largo del tiempo, en torno al 25–28% —la caída de caída en 2025 se debe a la falta de maduración de esa cohorte—. También se observa el impacto de la pandemia por COVID 19, en que la proporción de sociedades que se convierten en empleadoras entre 5 y 8 trimestres desde el alta es la más elevada en la cohorte 2020.

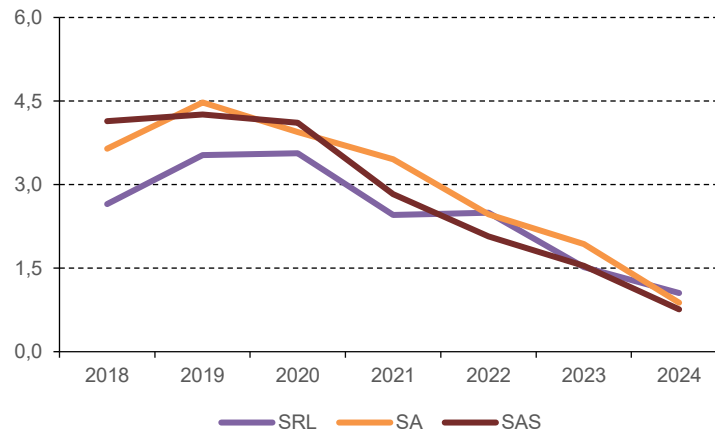
Gráfico 8
Empleadoras según el tiempo en declarar empleo, según año de Alta IPJ
(Cantidad de empleadoras)



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ y Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba.

Al analizar la cantidad de trimestres hasta la creación de empleo según el tipo de sociedad se observa que, en concordancia con los resultados para EE. UU. son las SRL las que, en promedio, tardan menos tiempo en iniciar actividades (gráfico 9). Por el contrario, las SAS, que tuvieron un fuerte auge en el periodo 2017-2018 tardaron más en comenzar a emplear en todas las cohortes a excepción de la de 2022 y 2023.

Gráfico 9
Tiempo en trimestres hasta ser empleador por tipo de sociedad y año de alta
(Cantidad de empleadoras)



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ y Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba.

Nota: SRL: Sociedad de Responsabilidad Limitada, SA: Sociedad Anónima, SAS: Sociedad por Acciones Simplificada.

El cuadro 2 permite analizar de manera conjunta tres dimensiones clave del proceso de creación y consolidación empresarial: estructura sectorial de entrada (altas), estructura de las que efectivamente generan empleo (empleadoras) y velocidad de transición (tiempo hasta emplear).

En primer lugar, al comparar la distribución de altas vs. empleadoras, se observa un patrón claro de sobrerrepresentación de algunos sectores en la generación de empleo. El caso más evidente es Comercio, que pasa de 23% de las altas a 29,5% de las empleadoras. Algo similar ocurre con Industria manufacturera, Construcción y Hotelería y restaurantes. Esto sugiere que estos sectores tienen una mayor probabilidad de convertirse en empleadores, consistente con actividades más intensivas en trabajo o con menor barrera a la contratación temprana.

En contraste, hay sectores donde ocurre lo inverso, es decir, alta participación entre las altas de sociedades, pero menor peso entre las empleadoras. El caso más marcado es "Resto" (representan el 22,1% del total de altas y solo el 5,5% de las empleadoras), lo que probablemente refleja una combinación de actividades de baja escala, firmas instrumentales o menor propensión a contratar, la mayor parte inscriptas como Servicios de asociaciones y servicios personales. También se destaca Servicios inmobiliarios donde las sociedades parecen tener una baja intensidad en empleo. En estos casos, la brecha sugiere una menor tasa de conversión hacia unidades empleadoras.

En términos del tiempo que demora la entidad en poner en marcha el negocio, sobresalen por la mayor rapidez las de Hotelería y restaurantes (en promedio lo hacen en 1,6 trimestres desde el alta), seguidos por las empresas de Administración y servicios, Transporte y Servicios profesionales y científicos. Comercio, industria y construcción presentan tiempos relativamente homogéneos ($\approx 2,6-2,7$ trimestres), indicando procesos de maduración moderados pero consistentes con su alta conversión. En el extremo opuesto, aparecen sectores con mayor demora: Agricultura (4,2), Salud (3,7), Servicios inmobiliarios (3,6) e Información y comunicaciones (3,4).

Cuadro 2
Altas de sociedades, empleadoras y promedio de trimestres hasta el alta, por sector de actividad
(En porcentajes del total y meses)

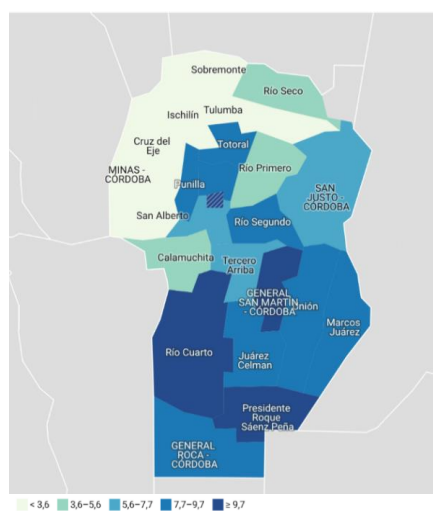
Sector de actividad	Altas	Empleadoras	Promedio trimestres
Comercio	23,0	29,5	2,7
Industria manufacturera	8,1	11,3	2,7
Construcción	8,1	9,9	2,6
Hoteles y restaurantes	5,4	9,7	1,6
Agricultura, ganadería y pesca	9,0	9,2	4,2
Transporte	4,8	6,3	2,5
Administración y servicios	4,9	5,6	2,4
Resto	22,1	5,5	3,1
Servicios profesionales, científicos y técnicos	4,3	4,4	2,5
Información y comunicaciones	3,4	3,6	3,4
Salud Humana y servicios sociales	2,6	2,8	3,7
Servicios inmobiliarios	4,2	2,2	3,6
Total	100	100	2,8

Fuente: Elaboración propia en base a IPJ, Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba y ARCA.

También se analiza la distribución de altas de entidades y de empleadoras cada 1.000 habitantes por departamento de la provincia entre los años 2018 y 2025 (mapas 1 y 2). Los mapas muestran claras diferencias entre el centro de la provincia y el noroeste y el sur en términos de la creación de empleadoras.

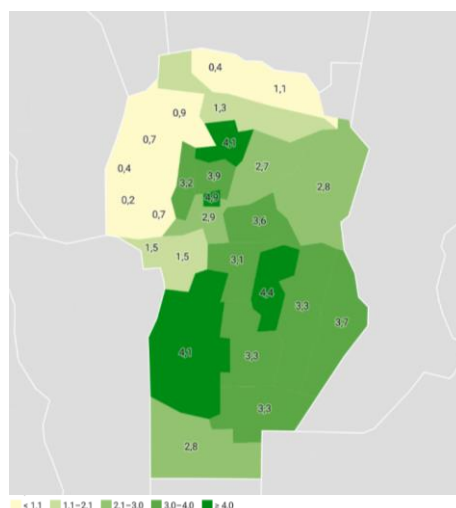
El cruce de ambos mapas permite ver con bastante claridad que la dinámica de creación de sociedades y la de generación efectiva de empleo no coinciden territorialmente. En primer lugar, el mapa de altas de sociedades muestra un patrón relativamente claro: los valores más altos ($\geq 7,7$ y especialmente $\geq 9,7$ cada 1.000 hab.) se concentran en el sur y sudeste provincial (departamentos como Río Cuarto, General Roca, Presidente Roque Sáenz Peña, General San Martín y Unión), junto con algunos nodos del centro (Totoral, Río Segundo). En cambio, el norte y noroeste (Sobremonte, Tulumba, Ischilín, Cruz del Eje, Minas) presentan niveles bajos de creación de sociedades. Es decir, hay una fuerte heterogeneidad regional en la "entrada" de firmas, asociada probablemente a densidad económica, estructura productiva y escala de mercados locales.

Mapa 1
Altas de empleadoras cada 1.000 habitantes por departamento



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ y Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba.

Mapa 2
Empleadoras cada 1.000 habitantes por departamento, 2018-2025



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ y Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba.

Cuando se observa el mapa de empleadoras cada 1 000 habitantes, el patrón cambia de forma relevante. Si bien algunas zonas del sur mantienen niveles altos (por ejemplo, Río Cuarto o General San Martín), aparece con fuerza el centro provincial, incluyendo departamentos cercanos al área metropolitana (como Colón o Capital), con valores elevados de empleadoras (≥ 4 por 1.000 hab.). En contraste, varios departamentos del sur con alta creación de sociedades no alcanzan niveles proporcionalmente tan altos de empleadoras, y el norte continúa rezagado.

Por último, a partir de la información de los formularios completados para dar el alta de la sociedad se construyeron variables que caracterizan a los socios que conforman las sociedades (cuadro 3). En promedio las sociedades tienen 2,93 socios, siendo las no empleadoras de mayor tamaño relativo que las empleadoras. En promedio los socios tienen 42 años, con una leve diferencia entre las empleadoras (41,6) y no empleadoras (42,8). El 31% de los socios son mujeres, siendo menor la proporción en el caso de las empleadoras.

Cuadro 3
Caracterización de los socios según tipo de sociedad
(En valores promedio y porcentaje)

Variables/Tipo de sociedad	Sociedades	Empleadoras	No Empleadoras	Primeros 4 trimestres
Cantidad de socios	2,93	2,51	3,3	2,51
Edad Promedio	42,0	41,6	42,8	41,8
Proporción de socias	31,3	30,2	32,3	30,9
Tasa de experiencia	34,9	34,2	35,7	34,9

Fuente: Elaboración propia en base a IPJ y Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba.

La revisión de la literatura identifica factores que inciden en la generación de nuevas empresas a partir de la aparición de una idea de negocio. La construcción de la base de análisis para el caso de la provincia de Córdoba se enfocó en incluir la mayor cantidad posible de variables de caracterización de las sociedades o entidades que provengan del mismo formulario que completan al darse de alta en la

IPJ. Esta estrategia busca poder, a partir de la propia información captada al momento del alta, generar proyecciones de nuevas empleadoras en el tiempo.

El análisis de la estadística descriptiva nos permite identificar algunos vínculos entre las características de las sociedades, ubicación en el territorio, sector de actividad que se vinculan más frecuentemente con las transiciones de sociedades a empleadoras y que presentan una mayor velocidad en la puesta en marcha del negocio. A continuación, presentamos la estrategia empírica que, a partir de los ejercicios realizados en otros estudios, permitirán estimar los factores que inciden en las transiciones entre la idea de negocio (alta de sociedad) y la puesta en marcha del negocio (empleadora), y cuáles de estas inciden en la velocidad de la puesta en marcha.

C. Estrategia empírica

El objetivo de este trabajo es analizar los determinantes de la creación de empleo en sociedades recientemente constituidas, distinguiendo entre dos dimensiones i) En la primera, se modela la probabilidad de que una sociedad se convierta en empleadora, y ii) la velocidad con la que lo hace, medida como la ocurrencia de empleo dentro de los primeros cuatro trimestres desde su constitución, condicionada a haber sido empleadora.

Aunque se evaluó la inclusión de la probabilidad estimada de convertirse en empleadora como regresor en la segunda etapa, esta no se incorpora en la especificación final debido a su carácter redundante respecto de las covariables observables, a la dificultad de su interpretación condicional a que el evento ya haya ocurrido y a la ausencia de mejoras en el desempeño predictivo del modelo.

Se asumió la estrategia que permite descomponer la dinámica de creación de empleo en un margen extensivo (entrada al empleo) y un margen temporal (velocidad de creación de empleo)⁴.

Formalmente, la probabilidad de que una sociedad genere empleo dentro de los primeros cuatro trimestres puede expresarse como:

$$[P(T_i \leq 4) = P(E_i = 1) \cdot P(T_i \leq 4 | E_i = 1)] \quad (1)$$

donde (E_i) indica si la sociedad (i) se convierte en empleadora en algún momento, y (T_i) representa el tiempo (en trimestres) hasta la primera declaración de empleo.

Este enfoque permite modelar separadamente la decisión de generar empleo y el momento en que dicha decisión se materializa, evitando mezclar en una misma especificación a firmas que nunca emplean con aquellas que sí lo hacen⁵.

a) Modelo de probabilidad de ser empleadora (Etapa 1)

En la primera etapa se estima la probabilidad de que una sociedad se convierta en empleadora mediante un modelo de respuesta binaria. La especificación adoptada es un modelo *probit* de la forma:

$$P(E_i = 1 | X_i) = \Phi(\beta_0 + X_i\beta) \quad (2)$$

⁴ Los resultados son robustos a la inclusión de la probabilidad estimada de la primera etapa, cuyos coeficientes no resultan significativos y no alteran las conclusiones principales.

⁵ Es importante mencionar que existen empresas que no son empleadoras, pero que sí inician actividades. En particular, hay microempresas que empiezan su actividad económica sin necesidad de tener empleados.

donde Φ es la función de distribución acumulada asociada al modelo *probit* y (X_i) es un vector de características observables de la sociedad al momento de su constitución.

Las variables explicativas incluyen:

- Características estructurales de la firma:
 - número de socios
 - edad promedio de los socios
 - proporción de mujeres
 - indicadores de experiencia previa
- Tipo societario (variables indicadoras)
- Sector de actividad económica
- Localización geográfica (departamento)
- Cohorte temporal de inscripción (efectos por año)

Los coeficientes estimados se interpretan a través de efectos marginales promedio (AME), lo que permite cuantificar el impacto de cada variable sobre la probabilidad de convertirse en empleadora.

b) Modelo de empleo temprano (Etapa 2)

En la segunda etapa se analiza la velocidad de creación de empleo o puesta en marcha del negocio. Para ello, se restringe la muestra a aquellas sociedades que efectivamente se convierten en empleadoras ($E_i = 1$) y se estima la probabilidad de que el primer empleo ocurra dentro de los primeros cuatro trimestres desde el alta.

Se define una variable binaria:

$$[Y_i = \{1 \text{ si } T_i \leq 4 \text{ 0 si } T_i > 4\}] \quad (3)$$

La especificación es nuevamente un modelo *probit*:

$$P(T_i \leq 4 | E_i = 1, X_i) = \Phi(\alpha_0 + X_i \alpha) \quad (4)$$

donde el vector de covariables (X_i) es consistente con el utilizado en la primera etapa.

Esta segunda etapa captura el margen intensivo temporal de la creación de empleo, permitiendo identificar qué características están asociadas a una entrada más rápida al mercado laboral.

c) Predicción y construcción de las proyecciones

La construcción de las proyecciones sigue una secuencia que integra los resultados de ambas etapas del modelo. En primer lugar, se estiman probabilidades predichas a nivel individual para cada sociedad, diferenciando la probabilidad de generar empleo y el momento en que este ocurre (temprano o tardío). Luego, estas probabilidades se agregan a nivel de cohortes de altas, lo que permite obtener el número esperado de sociedades empleadoras. A continuación, se incorpora la dimensión temporal mediante la distribución empírica del tiempo hasta el primer empleo, asignando los eventos esperados a distintos trimestres. Finalmente, la combinación de estos componentes da lugar a una proyección trimestral de la creación de empleadoras.

A partir de los modelos estimados, se obtienen probabilidades predichas individuales para cada sociedad:

- Probabilidad de emplear temprano:

$$p_{early,i} = p1i \cdot p2i \quad (5)$$

- Probabilidad de emplear tardíamente:

$$p_{late,i} = p1i \cdot (1 - p2i) \quad (6)$$

Estas probabilidades permiten construir medidas agregadas de creación esperada de empleo para cohortes de nuevas sociedades.

Agregación por cohortes

Para cada cohorte de altas de sociedades en c :

- Empleadoras esperadas: $Emp_c = i \in c \sum p1i$
- Empleadoras tempranas: $Emp_{early,c} = i \in c \sum p_{early,i}$
- Empleadoras tardías: $Emp_{late,c} = i \in c \sum p_{late,i}$

Distribución temporal de la creación de empleo

Para modelar el momento en que se produce el primer empleo, se utiliza la distribución empírica observada del tiempo hasta el primer empleo en la base histórica. En particular, para las tempranas (*early*) se calcula la proporción de sociedades empleadoras que crean empleo en cada uno de los primeros cuatro trimestres:

$$d_{early}(k) = P(T = k | T \leq 4)$$

Y para las tardías

$$d_{late}(k) = P(T = k | T > 4)$$

(7)

Donde k indica trimestres desde la inscripción.

Proyección trimestral

El número esperado de nuevas empleadoras en el trimestre (t) se construye como la suma de los aportes de distintas cohortes de tempranas:

$$Emp_{early,t} = c \sum (Emp_{early,c} \cdot d_{early}(t - c))$$

Y tardías

$$Emp_{late,t} = c \sum (Emp_{late,c} \cdot d_{late}(t - c))$$

(8)

Sumando ambos componentes

$$Emp_t^{forecast} = Emp_{early,t} + Emp_{late,t} \quad (9)$$

Este procedimiento permite obtener una proyección trimestral de la creación de empleo basada en:

- la composición de las nuevas sociedades
- las probabilidades estimadas de generar empleo
- el patrón temporal observado históricamente

Incertidumbre y precisión del *forecast*

La incertidumbre de las proyecciones proviene de la estimación de los modelos de probabilidad. Para capturarla, se utilizan los errores estándar de las predicciones individuales obtenidas mediante el método delta.

En particular, se construyen intervalos de confianza para las probabilidades predichas y se agregan a nivel de cohorte bajo el supuesto de independencia entre observaciones:

$$[Var(Emp_c) = \sum i \in cVar(p^1i)] \quad (10)$$

Estos intervalos permiten cuantificar la precisión de las estimaciones y proporcionar bandas de confianza para las proyecciones de creación de empleo.

d) Discusión metodológica

El enfoque adoptado presenta varias ventajas. En primer lugar, permite separar claramente la decisión de generar empleo de su timing, lo que resulta fundamental en contextos donde una proporción significativa de firmas nunca se convierte en empleadora. En segundo lugar, el uso de efectos marginales facilita la interpretación económica de los resultados.

Asimismo, la combinación de modelos probabilísticos con una distribución empírica del tiempo hasta el evento constituye una estrategia flexible y robusta para la construcción de pronósticos, especialmente en contextos con información administrativa de alta frecuencia.

No obstante, el enfoque asume que la distribución temporal de la creación de empleo es estable en el tiempo, lo cual podría no cumplirse en contextos de cambios estructurales o shocks macroeconómicos. Extensiones futuras podrían incorporar modelos de duración discreta que permitan modelar directamente el tiempo hasta el primer empleo en un marco unificado.

D. Los determinantes de la puesta en marcha del negocio y su tiempo

Para elegir el mejor modelo empírico, exploramos diferentes especificaciones y longitudes del período de estimación. Comparamos el rendimiento de modelos LPM, *logit* y *probit*, distintos conjuntos de interacciones entre variables, y si es mejor estimar modelos por localidad o departamento. Dado que la estadística descriptiva mostraba diferencias territoriales en las altas y empleadoras por cantidad de habitantes introdujimos distintas medidas a nivel departamento (y localidad) como la población total, características educativas de la población, así como condiciones de vida. Ninguna de las especificaciones fue significativa por lo que no se incluyeron en las estimaciones definitivas. También evaluamos si es mejor usar un período largo (2018-2024) o sólo los años recientes (por ejemplo, 2021-2024).

Para evaluar el rendimiento de los modelos, usamos una versión modificada del desvío cuadrático medio porcentual (RMSD) a nivel trimestral y departamental. Este mide el error porcentual entre la cantidad real y la proyectada de nuevas empresas.

El desempeño predictivo del modelo es mayor en la primera etapa que en la segunda, lo cual resulta consistente con la naturaleza de los fenómenos analizados. Mientras que la probabilidad de convertirse en empleadora responde a características estructurales relativamente estables, el momento de la primera contratación está sujeto a una mayor heterogeneidad no observada. En consecuencia, si bien la capacidad de discriminación del modelo disminuye en la segunda etapa, los resultados continúan siendo informativos y coherentes desde el punto de vista económico.

El análisis econométrico realizado permite distinguir dos dimensiones fundamentales en la dinámica de las firmas nacientes: por un lado, la decisión de convertirse en empleadora (extenso), y por otro, la velocidad con la que se produce la primera contratación (intensivo). El análisis de los efectos marginales promedio permite comparar la magnitud relativa de los distintos determinantes del proceso de generación de empleo. Los resultados muestran que ambos procesos responden a determinantes parcialmente diferentes, lo que refuerza la idea de que la transición hacia el empleo no es un fenómeno homogéneo, sino que involucra etapas con lógicas propias.

a) De sociedad (idea) a empleadora (puesta en marcha con empleados)

En relación con la etapa 1 – decisión de emplear, en el cuadro 4 se presentan los efectos marginales de todas las variables incluidas y en el gráfico 10 se presentan los efectos marginales promedio de las variables que son significativos estadísticamente. Los resultados indican que los factores más relevantes están asociados principalmente a características estructurales de la firma y su entorno. En primer lugar, el **sector de actividad** emerge como uno de los determinantes más robustos. En particular, actividades como hotelería y restaurantes, la industria manufacturera y, en menor medida, la construcción y el comercio, presentan una mayor probabilidad de generar empleo. Este resultado es consistente con la naturaleza de estos sectores, que suelen ser más intensivos en trabajo o requieren una dotación mínima de personal para operar. En contraste, sectores como los servicios profesionales o los servicios inmobiliarios muestran una menor propensión a convertirse en empleadores, reflejando modelos de negocio más intensivos en capital humano individual o con menor escala operativa.

Cuadro 4
Modelos 1: efectos marginales en la probabilidad de convertirse en empleadora

Variable	AME (Std. Err.)
Cantidad de socios	0,002 (0,002)
Experiencia	0,008 (0,007)
Proporción mujeres	0,027*** a (0,009^b)
Edad promedio socios	-0,000 (0,000)
SRL	0,382*** (0,018)
SA	0,336*** (0,017)
SAS	0,314*** (0,016)
Agro	0,271*** (0,012)
Industria	0,415*** (0,012)
Construcción	0,358*** (0,012)
Comercio	0,369*** (0,009)
Transporte	0,374*** (0,014)
Hotelería	0,588*** (0,012)
Información	0,288*** (0,016)
Serv. profesionales	0,255*** (0,015)
Administración	0,323*** (0,015)
Salud	0,323*** (0,018)
Inmobiliarios	0,037** (0,014)
Capital	0,055* (0,030)
Colón	0,071** (0,031)
Cruz del Eje	0,079 (0,055)
General Roca	-0,026 (0,042)
General San Martín	0,003 (0,032)
Ischilín	0,055 (0,066)
Juárez Celman	0,059 (0,037)
Marcos Juárez	0,024 (0,034)

Variable	AME (Std. Err.)
Minas	-0,022 (0,148)
Pocho	-0,089 (0,191)
Pte. Roque Sáenz Peña	-0,040 (0,039)
Punilla	0,033 (0,032)
Río Cuarto	0,045 (0,031)
Río Primero	0,141*** (0,040)
Río Seco	-0,098 (0,070)
Río Segundo	0,103*** (0,034)
San Alberto	0,040 (0,064)
San Javier	0,051 (0,043)
San Justo	-0,009 (0,032)
Santa María	0,076** (0,034)
Sobremonte	-0,112 (0,136)
Tercero Arriba	0,073** (0,034)
Totoral	0,092** (0,045)
Tulumba	0,164** (0,079)
Unión	0,010 (0,034)
2018	-0,061*** (0,015)
2019	-0,094*** (0,015)
2020	-0,124*** (0,015)
2021	-0,139*** (0,015)
2022	-0,157*** (0,015)
2023	-0,224*** (0,015)

Fuente: Elaboración propia en base a IPJ, Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba y ARCA.

^a **, *** indican significancia al 0,05 y 0,01, respectivamente.

^b Errores estándar entre corchetes.

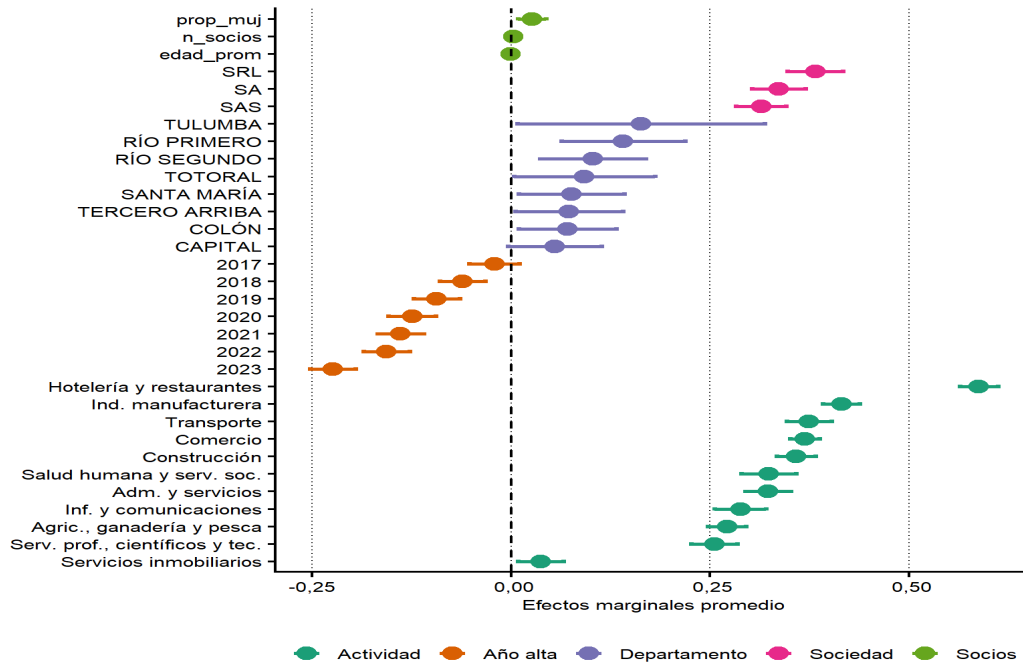
En segundo lugar, el **tipo societario** también tiene un efecto significativo. Las sociedades de responsabilidad limitada (SRL), las sociedades anónimas (SA) y las sociedades por acciones simplificadas (SAS) presentan mayores probabilidades de transformarse en empleadoras en comparación con otras formas jurídicas. Esto sugiere que la formalización bajo estructuras societarias más complejas puede estar asociada a proyectos empresariales de mayor escala o con mayores expectativas de crecimiento, lo que incrementa la probabilidad de contratación de personal.

Un tercer elemento relevante es **el año de alta de la sociedad**, que muestra un efecto negativo para las cohortes más recientes en términos de probabilidad acumulada de emplear. Este resultado debe interpretarse con cautela, ya que refleja, en gran medida, un problema de maduración: las firmas más nuevas han tenido menos tiempo para realizar su primera contratación. Sin embargo, también puede estar captando cambios en el contexto macroeconómico o institucional que afectan las decisiones de contratación.

Adicionalmente, entre las características de los socios, la **proporción de mujeres** aparece como un factor positivo y significativo en la probabilidad de convertirse en empleadora. Este resultado es particularmente interesante, ya que sugiere que la diversidad en la composición de los equipos fundadores podría estar asociada a dinámicas organizacionales más propensas a la expansión del empleo. Por el contrario, variables como la edad promedio o la experiencia no muestran efectos estadísticamente significativos en esta primera etapa, lo que indica que su rol podría ser más relevante en fases posteriores del desarrollo empresarial.

Finalmente, la **localización geográfica** también incide en la probabilidad de emplear, aunque de manera más heterogénea. Algunos departamentos —particularmente aquellos con mayor densidad económica o cercanos a centros urbanos— presentan efectos positivos, lo que sugiere la importancia de las condiciones territoriales, como el tamaño del mercado, la disponibilidad de mano de obra y la infraestructura.

Gráfico 10
Modelo 1: efectos marginales e intervalos de confianza en la probabilidad de convertirse en empleadora



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ, Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba y ARCA.

b) Ideas más rápidas, ¿quiénes contratan antes?

En cuanto a la **etapa 2 – velocidad de la primera contratación (hasta 4 trimestres)**, los resultados muestran un cambio en los determinantes relevantes. En el **cuadro 5** se presentan los efectos marginales de todas las variables incluidas y en el **gráfico 11** se presentan los efectos marginales promedio de las variables que son significativos estadísticamente. En este caso, el **año de alta** continúa siendo un factor importante, pero con una interpretación distinta: las cohortes más recientes tienden a concentrar una mayor proporción de empleadores tempranos, vinculado con la censura a derecha de los datos.

El **sector de actividad** vuelve a desempeñar un rol central, aunque con matices. Actividades como **hotelería, transporte e industria** no solo presentan una mayor probabilidad de generar empleo, **sino que además lo hacen más rápidamente**. Esto refuerza la idea de que se trata de sectores con requerimientos operativos inmediatos, donde la contratación de personal es una condición necesaria desde las primeras etapas del negocio.

A diferencia de la primera etapa, en la velocidad de transición adquieren mayor relevancia las **características organizacionales de la firma**. En particular, la **cantidad de socios** y la **edad promedio** muestran efectos significativos. Las firmas con más socios tienden a contratar más rápidamente, lo que puede interpretarse como un reflejo de mayor disponibilidad de recursos, redes o capacidades complementarias. Asimismo, una mayor edad promedio de los socios se asocia con una transición más veloz, posiblemente debido a una mayor experiencia acumulada, capital social o menor aversión al riesgo en la toma de decisiones de contratación.

En cambio, el **tipo societario** pierde relevancia en esta etapa, lo que sugiere que, una vez tomada la decisión de emplear, la forma jurídica tiene un impacto limitado en el timing de la primera contratación. Esto refuerza la idea de que la estructura legal es más importante para definir la escala potencial del emprendimiento que para determinar su dinámica operativa inicial.

Cuadro 5
Modelo 2: efectos marginales en la probabilidad de emplear a los 4 trimestres del alta

Variable	AME (Std. Err.)
Cantidad de socios	0,0068* (0,0035)
Experiencia	0,0014 (0,0111)
Proporción mujeres	0,0205 (0,0135)
Edad promedio socios	0,0022*** ^a (0,0005 ^b)
SRL	-0,0333 (0,0512)
SA	-0,0151 (0,0511)
SAS	0,0834* (0,0505)
Agro	-0,0419* (0,0236)
Industria	0,0519** (0,0220)
Construcción	0,0111 (0,0227)
Comercio	0,0388* (0,0200)
Transporte	0,0683*** (0,0247)
Hotelería	0,1080*** (0,0225)
Información	0,0054 (0,0280)
Serv. profesionales	0,0175 (0,0268)
Administración	0,0269 (0,0252)
Salud	-0,0017 (0,0294)
Inmobiliarios	-0,0062 (0,0337)
Capital	0,0455 (0,0488)
Colón	0,0778 (0,0506)
Cruz del Eje	0,0015 (0,0878)
General Roca	-0,0682 (0,0689)
General San Martín	0,0595 (0,0520)
Ischilín	-0,0648 (0,0960)
Juárez Celman	0,0002 (0,0593)
Marcos Juárez	0,0187 (0,0545)
Minas	-0,1130 (0,3108)
Pocho	(no estimable)
Pte. Roque Sáenz Peña	0,0378 (0,0662)
Punilla	0,0568 (0,0518)
Río Cuarto	0,0403 (0,0507)
Río Primero	-0,0520 (0,0620)
Río Seco	0,0384 (0,1335)
Río Segundo	0,0384 (0,0541)
San Alberto	0,0389 (0,1030)
San Javier	0,0199 (0,0705)
San Justo	0,0870* (0,0522)
Santa María	0,0477 (0,0541)
Sobremonte	-0,0273 (0,3120)
Tercero Arriba	0,0324 (0,0551)
Totoral	0,0646 (0,0702)
Tulumba	-0,1214 (0,1205)
Unión	0,0294 (0,0548)
2018	0,0463** (0,0205)
2019	0,1114*** (0,0212)
2020	0,1000*** (0,0221)
2021	0,1706*** (0,0213)
2022	0,2272*** (0,0213)
2023	0,2581*** (0,0215)

Fuente: Elaboración propia en base a IPJ, Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba y ARCA.

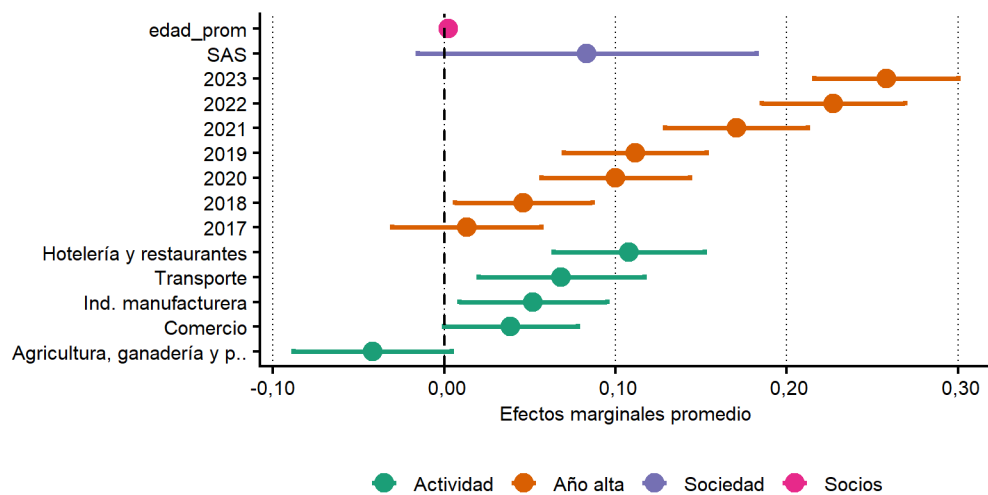
^a **, *** indican significancia al 0,05 y 0,01, respectivamente.

^b Errores estándar entre corchetes.

A partir de estos resultados, es posible caracterizar dos perfiles bien diferenciados. Por un lado, los **empleadores adelantados** se concentran en sectores como hotelería, transporte e industria, presentan una mayor cantidad de socios, con edades promedio más elevadas, y suelen adoptar formas societarias como SAS o SRL. Además, tienden a ubicarse en áreas urbanas o económicamente dinámicas y corresponden a cohortes recientes (especialmente entre 2021 y 2023), lo que sugiere un contexto favorable para la rápida generación de empleo.

Por otro lado, los **empleadores tardíos** se ubican principalmente en sectores como servicios profesionales e inmobiliarios, presentan menor cantidad de socios y menor edad promedio, y no muestran una asociación clara con el tipo societario. Asimismo, corresponden en mayor medida a cohortes más antiguas, lo que indica procesos de maduración más largos antes de la primera contratación.

Gráfico 11
Modelo 2: efectos marginales e intervalos de confianza en la probabilidad de emplear a los 4 trimestres del alta tempranas



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ, Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba y ARCA.

En síntesis, los resultados muestran que los determinantes de la decisión de emplear difieren sustancialmente de aquellos que explican la velocidad de la primera contratación. Mientras que factores institucionales y sectoriales explican la probabilidad de convertirse en empleadora, el momento de la primera contratación responde principalmente a características organizacionales, a sectores intensivos en trabajo y a la cohorte de creación de la sociedad. Esta distinción es clave para comprender la dinámica de las firmas nacientes y su contribución a la generación de empleo, así como para el diseño de políticas públicas orientadas a fomentar no solo la creación de empresas, sino también su consolidación como unidades productivas generadoras de trabajo.

El análisis de los efectos marginales promedio permite comparar la magnitud relativa de los distintos determinantes del proceso de generación de empleo. Los resultados muestran que los factores estructurales, como el sector de actividad y la forma jurídica, presentan los mayores impactos sobre la probabilidad de convertirse en empleadora, mientras que los determinantes del tiempo hasta la primera contratación exhiben magnitudes más acotadas y se vinculan principalmente con la cohorte de alta y la madurez organizacional. A partir de estos resultados se identifican perfiles típicos de empresas que tienden a generar empleo tempranamente (empleadoras tempranas), en contraste con aquellas que lo hacen de manera más tardía (empleadoras tardías).

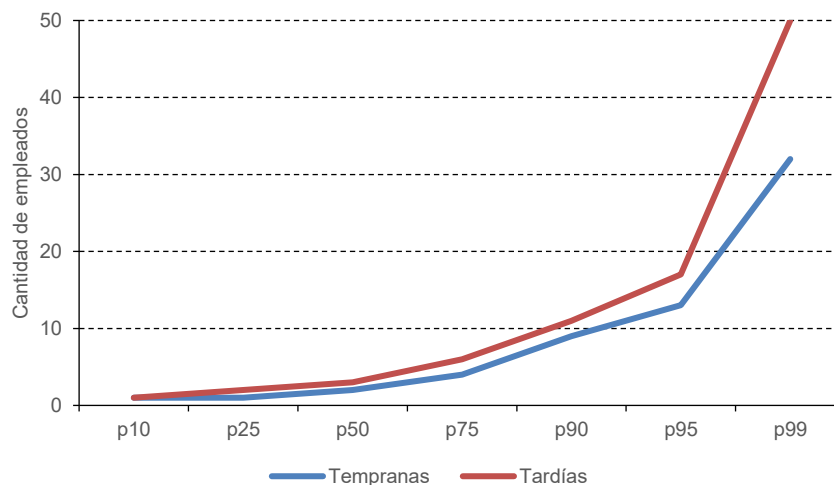
a) El empleo de las tempranas y las tardías

Otro aspecto que complementa el análisis del tiempo de creación del primer empleo es la cantidad de empleo generado por las empleadoras. Comparando la cantidad de puestos de trabajo que generan luego del primer año (desde el primer empleo) vemos que hay importantes diferencias entre las empleadoras tempranas (primer empleo en los 4^º trimestres desde el alta de la sociedad) y las empleadoras tardías (primer empleo luego del 4^º trimestre desde el alta).

El gráfico 12 de distribución de las empresas por cantidad de puestos (al año de alta) muestra que las empleadoras tardías generan más empleo que las tempranas en todos los percentiles (excepto p10 donde son iguales). Esto sugiere que, las que demoran en contratar no son "más débiles", sino que, por el contrario: cuando empiezan a emplear, lo hacen con mayor escala que las tempranas. La parte baja de la distribución muestra que las tempranas tienen muchas microempresas que arrancan con lo mínimo, y es menor la cantidad de las tardías con casos "ultra chicos". En el centro de la distribución las diferencias comienzan a ampliarse, las tardías no solo tienen más empleo promedio, sino que toda la distribución está desplazada hacia arriba. Esto se profundiza entre los percentiles superiores, las tardías tienen una cola mucho más pesada, en el percentil 99 las tempranas solo tienen 32 empleados mientras que las tardías alcanzan los 50 empleados.

Esto está en línea con la lógica de ciclo de vida empresarial, las empleadoras tempranas entran rápido al mercado laboral, más asociadas a emprendimientos pequeños y menor capital inicial y presentarían un crecimiento más gradual. Por su parte las tardías postergan la contratación, probablemente porque acumulen capital o validan el negocio primero o porque entran al empleo cuando ya tienen escala.

Gráfico 12
Distribución del empleo por tipo de empleadora



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ, Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba y ARCA.

La evidencia muestra que las empresas que comienzan a emplear después del primer año (tardías) presentan niveles de empleo sistemáticamente superiores a aquellas que lo hacen tempranamente. Esta diferencia se observa a lo largo de toda la distribución, pero se intensifica en los percentiles superiores, donde las empleadoras tardías exhiben una cola más pesada y mayores niveles de concentración de empleo. Esto sugiere la coexistencia de dos perfiles: uno más inmediato, pero de baja escala, y otro más tardío, pero con mayor capacidad de generación de empleo.

Así las empresas tardías podrían ser un grupo estratégico para políticas de “aceleración del empleo”, porque ya muestran potencial de escala.

A la mirada sectorial se le agrega la participación de tempranas dentro de las empleadoras, lo que permite cruzar intensidad (empleo promedio) con composición (peso relativo). El cuadro 6 muestra que en casi todas las actividades las tempranas son mayoría, pero las tardías generan más empleo por empresa. Los ejemplos más claros son la Industria: 62% tempranas, pero menor empleo promedio al primer año de creadas (4,9 vs 5,2), el Transporte donde el 61% son tempranas, pero tienen bastante menos empleo (2,6 vs 4,4) y el Comercio: 52% tempranas, pero 3,4 vs 5,1.

Esto permite armar una tipología sectorial que combina la participación de las empleadoras tempranas con las diferencias en la creación de empleo respecto a las tardías.

- **Sectores “tardías intensivas”** donde hay una proporción grande de empleadoras tempranas y con una alta brecha del empleo generado entre las empleadoras tardías y tempranas. Aunque hay muchas tempranas, el empleo relevante lo generan las tardías. Esto podría deberse a mercados con economías de escala o entrada con tamaño mínimo eficiente, por ejemplo, en construcción las obras de mayor tamaño requieren una etapa de desarrollo del negocio más larga que la construcción residencial, o en el caso de comercio las grandes cadenas se ponen en marcha en más tiempo que los locales pequeños.
- **Sectores “equilibrados”** donde las tempranas son muchas y también relativamente grandes, con menor diferencia estructural entre perfiles de empresas. En estos sectores entre los que se destacan la industria y la hotelería y restaurantes, es muy importante el peso de las empresas tempranas, tanto por su cantidad como por el empleo que contratan luego del primer año de actividad, que no difiere sustantivamente con las empresas tardías.
- **Sectores “tempranas relevantes”** estos son sectores donde hay una cantidad equilibrada entre empleadoras tempranas y tardías, pero las tempranas tienen un mayor nivel de empleo luego del primer año que las tardías. Se destacan los sectores de información y comunicaciones y los servicios inmobiliarios, por lo que se puede considerar que no hay penalidades por empezar temprano, con baja escala inicial o capital humano intensivo y estructuras más flexibles.

Cuadro 6
Empleo promedio por tipo de empleadoras y proporción de empleadoras tempranas, por sector de actividad

Tipologías	Empleo al 1 año	Tempranas	Tardías	Porcentaje de Tempranas
Tardías intensivas	Construcción	5,2	7,5	55
	Comercio	3,4	5,1	52
	Transporte	2,6	4,4	61
Equilibrados	Industria manufacturera	4,9	5,2	62
	Hoteles y restaurantes	5,4	5,7	69
	Administración y servicios	9,5	10,4	62
Tempranas relevantes	Información y comunicaciones	3,6	3,0	55
	Servicios inmobiliarios	2,7	1,7	57
	Agricultura, ganadería y pesca	2,0	2,5	49
Otras	Servicios profesionales, científicos	3,0	4,0	59
	Salud Humana y servicios sociales	3,1	4,2	57

Fuente: Elaboración propia en base a IPJ, Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba y ARCA.

El análisis conjunto del empleo promedio y la participación de empleadoras tardías y tempranas por sector muestra que, si bien estas últimas representan la mayoría en casi todos los sectores, las empleadoras tardías generan sistemáticamente más empleo por firma al año del alta de la sociedad. Esta brecha es particularmente marcada en sectores intensivos en escala como construcción, comercio y transporte. En contraste, en sectores más intensivos en conocimiento, como información y comunicaciones, las empleadoras tempranas no solo son mayoritarias, sino que también presentan niveles de empleo iguales o superiores a las tardías. Estos resultados evidencian la coexistencia de distintos modelos de entrada y crecimiento empresarial, con implicancias relevantes para el diseño de políticas diferenciadas.

E. Proyecciones de las empleadoras a partir de las altas de sociedades en Córdoba

El punto central de este documento es generar, a partir de la información que gestionan cotidianamente las instituciones públicas, herramientas analíticas que permitan identificar problemáticas, idear soluciones y ponerlas en práctica de forma ágil. La creación de nuevas empresas y la generación de empleo de calidad son puntos centrales de las políticas de desarrollo inclusivo, y en los últimos años han mostrado una gran debilidad.

Si bien suele haber consenso en que las condiciones macroeconómicas serían los principales determinantes de la apertura de empresas y la creación de empleo, son muchos los eslabones que inciden en la puesta en marcha de un nuevo negocio, desde la existencia de un mercado con bajas barreras a la entrada, acceso al crédito, disponibilidad de infraestructura adecuada, como los tramites y habilitaciones que se requieren para iniciar el negocio, hasta la disponibilidad de mano de obra con las calificaciones necesarias.

Conocer cuál es el perfil de las empresas que tienen mayor dificultad para poner en marcha su negocio puede permitir responder de forma más precisa a estas barreras.

Asimismo, poder estimar cuantas sociedades contrataran personal a partir de una información de alta frecuencia y disponibilidad como las altas de sociedades de la IPJ, permite anticipar necesidades y efectos en el mercado de trabajo de la provincia.

A continuación, se presenta la proyección trimestral de creación de empleadoras a partir de nuevas sociedades, usando las estimaciones del modelo en dos etapas de empleadoras para la provincia de Córdoba.

La proyección de las **empresas empleadoras**, diferenciando entre **tempranas (en los 4º trimestres desde el alta como sociedad)** y **tardías (luego del 4º trimestre)**, se construyó a partir de un enfoque en dos etapas que combina la estimación del comportamiento individual de las firmas con la dinámica agregada de cohortes de entrada.

A diferencia de enfoques agregados, en este caso se utilizan microdatos para estimar la probabilidad de que cada sociedad se convierta en empleadora en función de sus características observables, tales como el sector de actividad, tipo societario, año de alta y otras variables estructurales. De este modo, en las estimaciones se obtiene una probabilidad predicha individual para cada firma. Esto implica que no se asume un comportamiento promedio homogéneo, sino que se reconoce explícitamente que distintas empresas tienen distintas propensiones a generar empleo.

En una **primera etapa**, se modeló la probabilidad de que una sociedad se convierta en empleadora, utilizando un modelo probabilístico (*probit*) en función de características observables como sector de actividad, tipo societario, año de alta y características de los socios. Este modelo permite

estimar, para cada sociedad que nace en un determinado trimestre-año, qué proporción eventualmente generará empleo.

En la **segunda etapa**, se modeló la velocidad de transición hacia el empleo, diferenciando entre empresas que emplean en forma temprana (dentro de los primeros cuatro trimestres desde su creación) y aquellas que lo hacen de manera tardía (luego de ese período). A partir de esta estimación se construyen distribuciones de probabilidad que indican en qué trimestre relativo desde el alta es más probable que una empresa comience a emplear.

Con ambos componentes, el procedimiento de **proyección** se implementa de la siguiente manera. Primero, a cada sociedad (alta de IPJ) por cohorte se le aplica la probabilidad estimada de convertirse en empleadora (etapa 1), obteniendo así el volumen esperado de futuras **empleadoras**.

A continuación, ese volumen se distribuye en el tiempo utilizando las funciones de transición estimadas en la etapa 2. A partir de esta estimación se obtienen distribuciones de probabilidad que indican, para cada empresa, en qué momento es más probable que ocurra la transición al empleo. Es decir, se estima para cada empleadora, la probabilidad de ser **empleadoras tempranas** o **tardías**.

Finalmente, la proyección agregada de empleadoras en cada trimestre se obtiene sumando las contribuciones de todas las empresas activas en ese período. De esta forma, **el total proyectado** de empleadoras surge de **la superposición de múltiples empresas, cada una con su propio patrón de entrada al empleo**. La descomposición entre **tempranas** y **tardías** permite, además, analizar no solo cuántas empresas emplean, sino también cuán rápido lo hacen, lo cual es clave para entender la dinámica del empleo asociado a la demografía empresarial.

Este enfoque tiene como principal ventaja que permite vincular las proyecciones directamente con las características de las firmas, **capturando cambios en la composición del tejido empresarial** y evitando supuestos de homogeneidad propios de modelos basados únicamente en agregados.

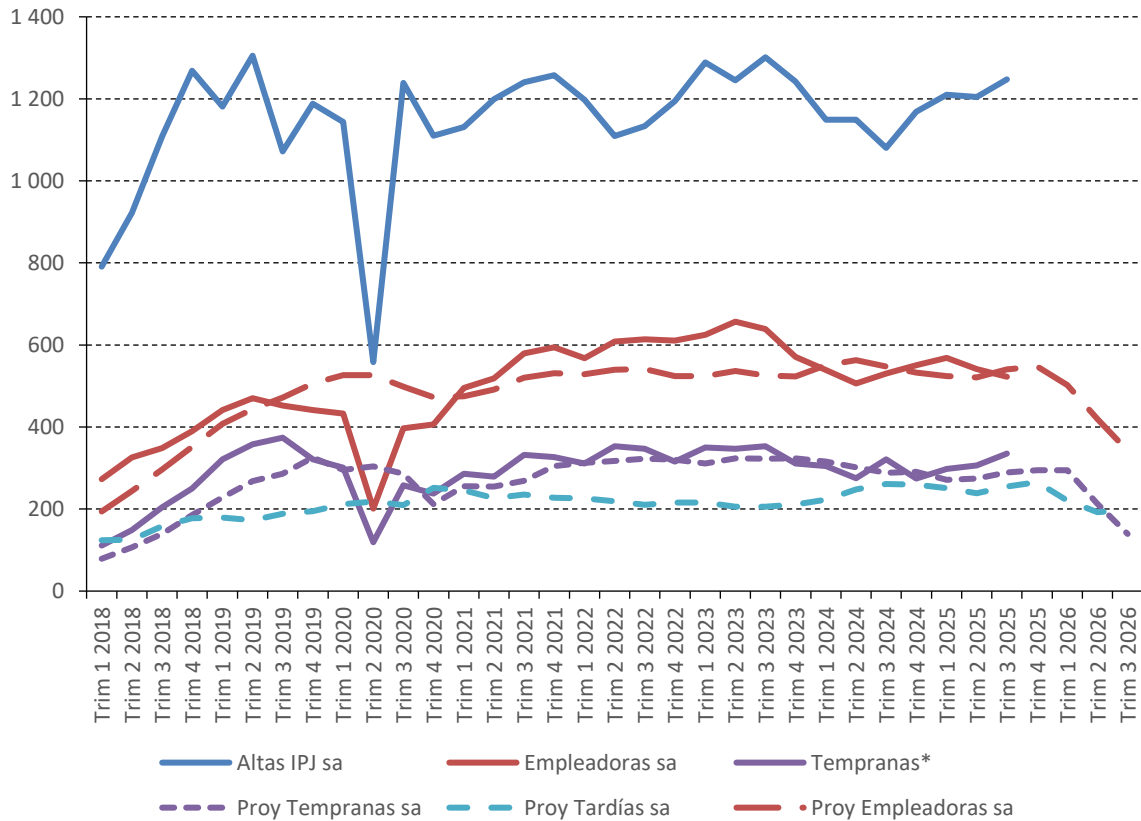
A partir de las altas trimestrales de sociedades del periodo 2017-2025 se estima la cantidad de empleadoras que se constituirán en el periodo. El gráfico 13 presenta las series de las altas de sociedades, las empresas empleadoras y su descomposición entre empleadoras tempranas y tardías, junto con sus respectivas proyecciones. Todas las series se encuentran desestacionalizadas⁶, por lo que las variaciones reflejan cambios en la tendencia y dinámica subyacente, sin efectos estacionales.

La **proyección de las empleadoras** (naranja punteado) presenta una dinámica similar a la serie de **empleadoras** (naranja) aunque con una subestimación en el periodo 2021-2023. Luego, durante el 2023 la creación de empleadoras cae, dinámica que es parcialmente reflejada con cierto rezago por la proyección de empleadoras. Durante el 2024 ambas series presentaron menos diferencias.

Dado que la proyección de las empleadoras es el agregado de las proyecciones de las tempranas y tardías es importante analizar sus comportamientos por separado. En el caso de la **proyección de las empleadoras tempranas** (amarillo punteado) refleja un comportamiento muy similar la serie de empleadoras tempranas (amarillo continuo), acompañando su dinámica, aunque en parte del período subestimándola.

⁶ Solo la serie de empleadoras tempranas no presentó estacionalidad por lo que se presenta en su estado original. Por el contrario, la serie de proyección de empleadoras tempranas sí tiene estacionalidad (debido a su estimación a partir de las empleadoras que reflejan la estacionalidad de las altas de sociedades de IPJ), por lo que se presentan desestacionalizada.

Gráfico 13
Altas de sociedades, empleadoras y empleadoras tempranas: series sin estacionalidad y proyección
de empleadoras tempranas y tardías en Córdoba, 2018-2026
(En cantidad de empresas)



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ, Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba y ARCA.

Las proyecciones de las **tempranas** son las que mejor capturan la dinámica de corto plazo de la creación de empleadoras. En el modelo, este componente está fuertemente vinculado a las cohortes recientes de empresas, por lo que refleja de manera más directa los cambios en la creación de firmas y en el contexto económico.

Esto es importante porque dado que las probabilidades se estiman a nivel de empresa, las empleadoras tempranas incorporan tanto la evolución en la cantidad de altas como cambios en la composición de las cohortes (por ejemplo, sectorial o por tipo societario). Esto hace que su trayectoria sea más sensible a variaciones recientes en la coyuntura, funcionando como un buen indicador adelantado de la generación de empleo por parte de nuevas firmas.

En contraste, las proyecciones de **las empresas empleadoras tardías** deben interpretarse con mayor cautela en el análisis de corto plazo, ya que, por construcción, no reflejan de manera inmediata los cambios recientes en la dinámica de creación de empresas. En particular, las empleadoras tardías que se observan en un período dado provienen principalmente de cohortes de empresas creadas en el pasado, cuya transición al empleo se materializa gradualmente en el tiempo. Por ello, su evolución depende en mayor medida de la dinámica histórica de las altas y de las probabilidades estimadas, más que de las condiciones económicas de la coyuntura.

En conjunto, esta descomposición permite distinguir entre un componente más coyuntural y sensible al ciclo (tempranas) y otro más estructural o persistente (tardías), lo cual resulta clave para interpretar adecuadamente la dinámica de la creación de empleo a partir de nuevas sociedades.

Por último, analizando el período 2024-2026, que proyecta las empleadoras tempranas a partir de los datos de altas no incluidos en la estimación del modelo (el modelo solo incorpora las altas hasta 2023) se observa que entre 2024 y 2025, las proyecciones de **empleadoras tempranas** evolucionan de manera **consistente con las altas de sociedades**, ambas mostrando una dinámica relativamente estable luego de la recuperación previa. Esta correspondencia refleja el carácter contemporáneo de las empleadoras tempranas, que depende directamente de las cohortes recientes y, por lo tanto, responde de forma casi inmediata a cambios en la creación de sociedades. Sin embargo, hacia 2026 se observa un desacople: mientras las altas se mantienen en niveles estables, las tempranas proyectadas presentan una caída más pronunciada. Esta divergencia no responde necesariamente a un cambio en la dinámica económica, sino que podría ser por el efecto truncamiento del modelo, dado que las cohortes más recientes aún no han completado el horizonte de cuatro trimestres necesario para ser plenamente contabilizadas como empleadoras tempranas.

Estos resultados muestran que las estimaciones no solo permiten proyectar la evolución de las empleadoras tempranas, sino que también configuran un indicador adelantado de la generación de empleo de nuevas firmas, sensible tanto al volumen como a la composición de las altas, aportando evidencia relevante para el diseño, monitoreo y evaluación de políticas orientadas a la creación y consolidación de empleo formal.

IV. Conclusiones

La provincia de Córdoba ha avanzado en el desarrollo de un sistema de estadísticas públicas basado en la integración de registros administrativos, capitalizando la experiencia previa de la Base Única del Ciudadano (BUC) y extendiéndola al análisis de la demografía empresarial. El trabajo conjunto entre la Secretaría de Política Económica, la Dirección General de Estadísticas y Censos, la Dirección de Datos, la Inspección de Personas Jurídicas (IPJ) y la CEPAL ha permitido superar algunas limitaciones del análisis tradicional, incorporando una perspectiva longitudinal que sigue el recorrido de las firmas desde su constitución hasta su eventual desempeño como empleadoras. Este enfoque, basado en microdatos de gestión, contribuye a mejorar la calidad, oportunidad y relevancia de la información disponible para la toma de decisiones públicas.

El análisis de la demografía empresarial en Córdoba revela que las sociedades nacientes son motores fundamentales, aunque heterogéneos, de la generación de empleo. Durante el periodo 2018-2025, el 41% de las sociedades inscriptas en la IPJ lograron convertirse en empleadoras, destacándose que el 60% de estas transiciones ocurrieron dentro del primer año de vida legal.

El análisis sectorial muestra que actividades como la hotelera, la industria manufacturera y la construcción presentan mayores probabilidades de transición y una incorporación más rápida al empleo, en línea con sus requerimientos operativos. Asimismo, ciertas formas jurídicas, como las SRL y SAS, se asocian con una mayor propensión a la contratación formal en comparación con otras estructuras.

En relación con la generación de empleo, la evidencia permite distinguir entre empleadoras tempranas y tardías, que responden a dinámicas diferentes. Mientras las primeras tienden a incorporarse rápidamente al mercado laboral, generalmente con estructuras de menor tamaño, las segundas presentan un mayor rezago en la contratación, aunque con niveles de empleo inicial relativamente más elevados. Esta distinción aporta elementos relevantes para el diseño de políticas públicas, en la medida en que sugiere la conveniencia de estrategias diferenciadas según el perfil y la trayectoria esperada de las firmas.

Desde una perspectiva territorial, se observan diferencias en la dinámica de creación de sociedades y en su capacidad de convertirse en empleadoras. Algunos departamentos muestran un mayor dinamismo en la generación de nuevas firmas, mientras que otros presentan mejores resultados en términos de transición al empleo. Estos patrones sugieren la importancia de considerar las condiciones locales —productivas, demográficas e institucionales— en el análisis de la demografía empresarial.

Por último, el desarrollo de proyecciones trimestrales basadas en este enfoque permite complementar el análisis descriptivo con una herramienta prospectiva. Al combinar la evolución de las altas con probabilidades estimadas a nivel de empresa, las proyecciones aportan una aproximación anticipada a la dinámica de generación de empleo, en particular a través del componente de empleadoras tempranas. En este sentido, constituyen un insumo útil para el monitoreo y la planificación de políticas, contribuyendo a una gestión pública más informada y basada en evidencia.

Bibliografía

- Aguilera M. (2023). "Guía para la implementación del registro estadístico de empresas", Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/182), Santiago, CEPAL, 2023.
- Banco Mundial. (2021). World Development Report 2021: Data for Better Lives.
- Kimberly Bayard, Emin Dinlersoz, Timothy Dunne, John Haltiwanger, Javier Miranda, and John Stevens, (2018). "Early-Stage Business Formation: An Analysis of Applications for Employer Identification Numbers," NBER Working Paper 24364 (2018), <https://doi.org/10.3386/w24364>
- Cabello S. (2023). "Análisis de los modelos de gobernanza de datos en el sector público: una mirada desde Bogotá, Buenos Aires, Ciudad de México y São Paulo", Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/71), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023.
- CAF (2018). Del dato administrativo de firmas al dato estadístico: Desafíos a vencer en América Latina. Ana Sofía Rojo. Octubre, 2018.
- Calá, C., M. Manjón-Antolín y J. M. Arauzo-Carod (2016). "Regional determinants of firm entry in a developing country", Papers in Regional Science, vol. 95, N° 2, Wiley.
- Calá, C. y Rotondo, S. (2010). Dinámica empresarial en la industria argentina. Un análisis a nivel provincial para el período 2003-2008. Comunicación presentada en II Congreso Anual de la Asociación de Economía para el Desarrollo de la Argentina, Buenos Aires [ARG], 20-21 septiembre 2010.
- Calá, C. (2018). "Factores sectoriales y regionales que determinan la dinámica empresarial en los países en desarrollo: evidencia sobre las actividades manufactureras de tecnología baja, media y alta en la Argentina," Revista CEPAL, Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), April.
- Calá, C., Cheratian I. y Goltabar S. (2021). "Spatial drivers of firm entry in Iran" The Annals of Regional Science 66 (2), 463-496
- Carreras, E. (2020). Características regionales del dinamismo empresarial en Argentina. [Tesis de maestría, Universidad de San Andrés. Departamento de Economía]. Repositorio Digital San Andrés. <http://hdl.handle.net/10908/18474>
- Cassiolo, J. E., C. B. Pagola y H. M. Lastres (2009). "Technical change and structural inequalities: converging approaches to problems of underdevelopment", Techno-Economic Paradigms: Essays in Honour of Carlota Perez, W. J. Drechsler, R. Kattel y E. S. Reinert (eds.), Londres, Anthem Press.
- Castillo, V., Cesa, V., Filippo, A., Rojo Brizuela, S., Schleser, D. y Yoguel, G. (2002). *Dinámica del empleo y rotación de empresas: la experiencia del sector industrial de Argentina desde mediados de los noventa*. Serie Estudios y Perspectivas N° 9. Buenos Aires: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL, (2019). Uso de registros administrativos con fines estadísticos en América Latina.

- CEPAL, (2020). Lineamientos para el fortalecimiento de los sistemas estadísticos.
- Comisión de la Comunidad Andina (2013). Decisión 780. Creación y Actualización del Sistema de Registros Estadísticos en los Países Miembros de la Comunidad Andina.
- David Birch (1979). The job generation process. Cambridge, MA: MIT Program on Neighborhood and Regional Change.
- Emin Dinlersoz, Timothy Dunne, John C. Haltiwanger, and Veronika Penciakova, (2026). "The Local Origins of Business Formation: Entry as a Two-Stage Process," NBER Working Paper 34881. <https://doi.org/10.3386/w34881>
- Ericson Richard, & Ariel Pakes (1995). Markov-perfect industry dynamics: A framework for empirical work. *Review of Economic Studies*, 62(1), 53–82.
- EUROSTAT (2010). Business registers. Recommendations manual, 2010.
- EUROSTAT (2019). Código Europeo de Buenas Prácticas. Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Buenas Prácticas Estadísticas.
- Hugo Hopenhayn (1992). Entry, exit, and firm dynamics in long run equilibrium. *Econometrica*, 60(5), 1127–1150.
- INE España, Directrices de calidad del INE Unidad de Calidad. (Versión actualizada a 1 de junio de 2015)
- John Haltiwanger, Ron Jarmin, & Javier Miranda (2013). Who creates jobs? Small versus large versus young. *Review of Economics and Statistics*, 95(2), 347–361.
- Kantis, Hugo. Dinámica empresarial y emprendimientos dinámicos: ¿contribuyen al empleo y la productividad?: el caso argentino/ Hugo Kantis y Juan Federico.
- MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) (2007). "La creación de empresas durante la etapa post convertibilidad (2003-2005): impacto sobre el empleo asalariado registrado", Trabajo, ocupación y empleo. Salarios, empresas y empleo 2003-2006, serie Estudios, N° 5, Buenos Aires.
- OCDE (2001). Use of Administrative Sources for Business Statistics Purposes. Handbook of Good Practices.
- OCDE (2015). Data-driven innovation: Big data for growth and well-being.
- OCDE (2019). Enhancing access to and sharing of data: Reconciling risks and benefits for data re-use across societies. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/276aaca8-en>.
- Philippe Aghion, & Peter Howitt (1992). A model of growth through creative destruction. *Econometrica*, 60(2), 323–351.
- Rotondo, Sebastián; Calá, Carla Daniela y Llorente, Leandro (2016). "Evolución de la diversidad productiva en Argentina: análisis comparativo a nivel de áreas económicas locales entre 1996 y 2015", Nülan. Deposited documents 2599, Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Centro de Documentación.
- Segui, F. (2016). *Marco conceptual y metodológico que sustenta el diseño, desarrollo e implementación de un Sistema Integrado de Registros Estadísticos de Población e Inmuebles*. "Proyecto estadística de población e inmuebles a partir del uso de registros administrativos oficiales en la Comunidad Andina". Cooperación Técnica No Reembolsable. No. ATN/oc-14340-rg – BID.
- Steven Davis, John Haltiwanger, & Scott Schuh (1996). Job creation and destruction. Cambridge, MIT Press.
- Timothy Dunne, Mark Roberts, & Larry Samuelson (1989). The growth and failure of U.S. manufacturing plants. *Quarterly Journal of Economics*, 104(4), 671–698.
- UNECE, (2017). *Applying the GSBPM to Business Register Management*. Steven Vale
- Wallgren, Anders y Britt Wallgren (2016). Hacia un sistema integrado y basado en registros. CEPAL.
- Wallgren, A. y Wallgren, B. (2012). "Estadísticas basadas en registros" Aprovechamiento estadístico de datos administrativos, INEGI, México.

Anexos

Anexo A1

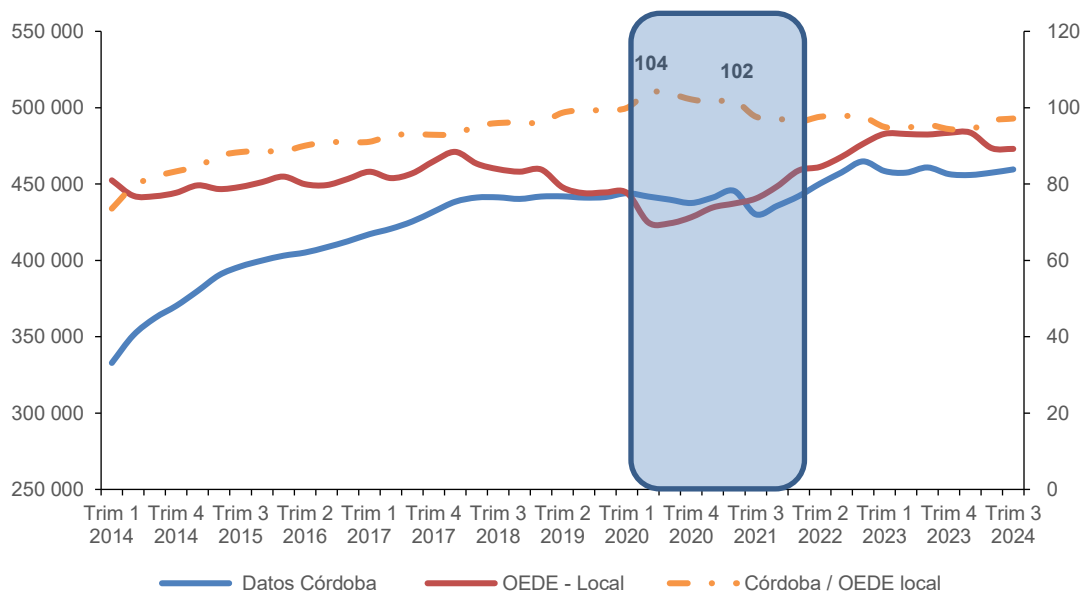
Cobertura de datos de empleo y empresas de la Secretaría de Trabajo de Córdoba y fechas de empleadora

La información de empresas y empleo privado registrado de la base de la Secretaría de Trabajo se constituye a partir de la información presentadas por las empresas a la provincia. Por lo tanto, tiene una **cobertura diferente** a la información que recaba mensualmente el ARCA de las declaraciones juradas que hacen las empleadoras sobre su plantel de personal (a través del formulario 931) y que es la fuente principal de información para la generación de estadísticas de empleo y empresas del OEDE de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Nacional.

En el gráfico A1 se comparan los datos del empleo privado registrado de la Secretaría de Trabajo de Córdoba (Datos Córdoba) con los datos de empleo Empresas locales del OEDE. Esta serie incluye el empleo (puestos de trabajo) privados registrado de empresas consideradas locales, que son aquellas firmas que declaran una mayor proporción de su empleo en la provincia de referencia. Esta distinción es particularmente importante para analizar demografía de empresas. La entrada y salida de las firmas no locales es muy volátil, mientras que la movilidad de las firmas locales suele ser más estable reflejando de mejor manera los procesos de expansión del tejido productivo en las regiones.

Del análisis de la serie de empleo privado registrado que surge de la base de la Secretaría de Trabajo de la provincia de Córdoba en relación con el dato que surge del empleo local de OEDE, se observa que la cobertura ha ido creciendo en los últimos años.

Gráfico A1.1
Empleo privado registrado en Córdoba según fuentes de datos y cobertura
(Puestos de trabajo y porcentaje sobre el total)



Fuente: Elaboración propia en base a Secretaría de Empleo (Córdoba) y OEDE (MTEySS).

La comparación entre las dos series de empleo muestra que el dato de la Secretaría de Trabajo de la provincia de Córdoba tiene un nivel muy similar al empleo Local (OEDE) a partir de 2015. Sin embargo, presentan diferencias de dinámica, en particular no refleja bien la caída del empleo en la pandemia y posterior recuperación.

Entre las posibles razones se puede deber a diferente composición sectorial entre la serie Local (OEDE) y Córdoba. Por ejemplo, la Local puede estar sobre representado el empleo de Servicios, Construcción asociada a la obra pública (UTEs) con mayor variabilidad que el empleo de empresas locales (y generalmente de menor tamaño relativo). Otra de las razones es la menor actualización de la serie de Córdoba (Secretaría de Trabajo), que no refleja adecuadamente los rectificativos que presentan las empresas. Resultado: la base de empleo de Córdoba muestra buen nivel y cobertura del empleo para un período largo de tiempo 2015- actualidad

En términos de empresas, la información de empleadoras de la Secretaría de Trabajo de Córdoba cubre aproximadamente el 75% de las empresas de OEDE. La mayor parte de estas son empresas pequeñas, de menos de 5 trabajadores, que representan casi el 85% de las no cubiertas por los datos de la Secretaria de Trabajo de Córdoba.

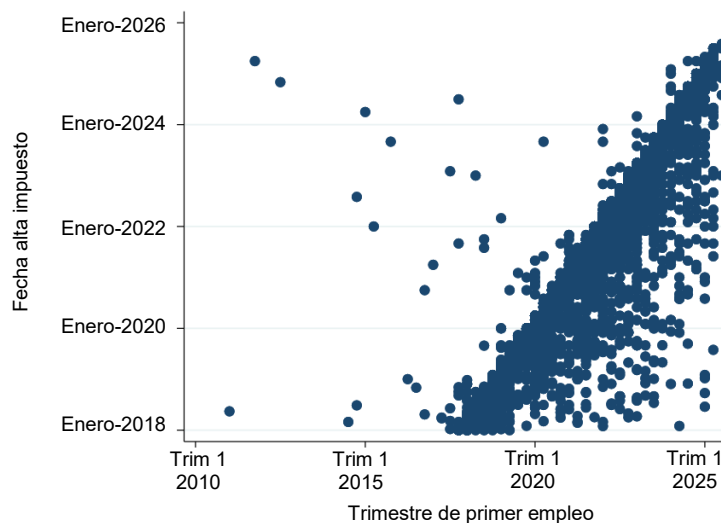
Metodología de identificación fechas de primer empleo

Por su parte, para identificar nuevas empleadoras en la provincia se decidió considerar dos fuentes de información, por un lado, las fechas del primer empleo declarado frente a la Secretaría de Trabajo, y en los casos en que no hubiese declarado, reemplazar por la fecha de la inscripción al pago de contribuciones patronales de ARCA.

Se realizó un análisis de los casos en que se contara con las fechas de las dos fuentes de datos (secretaria de Trabajo y ARCA). La correlación entre las fechas de alta impositiva y el trimestre de registro del primer empleo es del 90%.

El gráfico A2 muestra una fuerte asociación temporal entre el trimestre de alta impositiva (contribuciones) y el trimestre de registro del primer empleo (Secretaría de Trabajo Córdoba). La mayoría de las empresas comienza a emplear trabajadores en el mismo trimestre o en los trimestres posteriores a su inscripción impositiva de contribuciones. Se observa, sin embargo, cierta heterogeneidad en los tiempos de transición hacia el empleo, especialmente en los períodos más recientes, así como un conjunto reducido de casos con inconsistencias temporales.

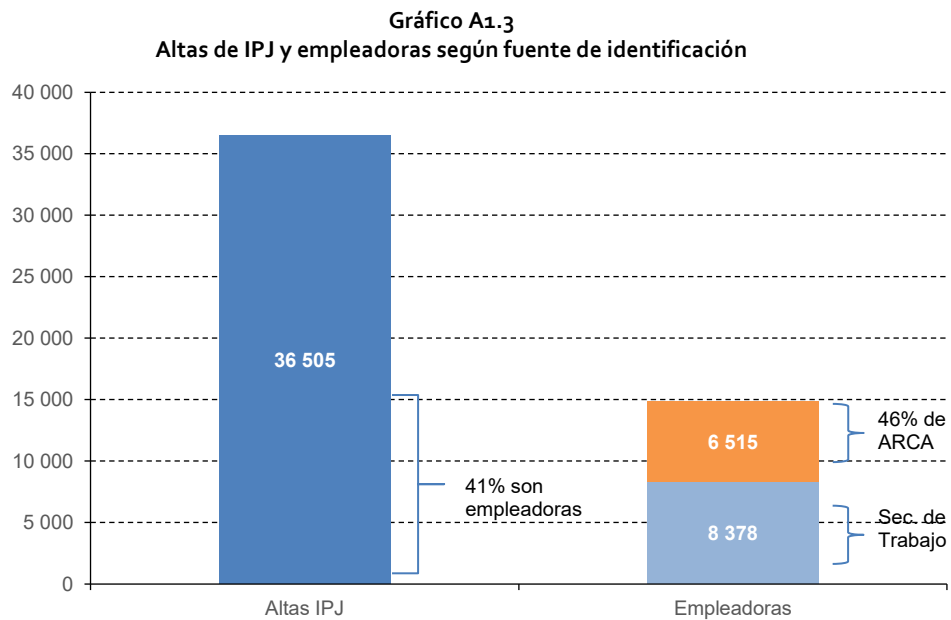
Gráfico A1.2
Histograma de las fechas de primer empleo de la Secretaría de Trabajo y fecha de inscripción en el pago de Contribuciones patronales (ARCA)



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ, Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba y ARCA.

Por lo tanto, la fecha de alta en el empleo formal para el análisis se construyó con la combinación de dos variables, como primera opción se utilizó la fecha que las empresas declaran su primer empleo formal ante la Secretaría de Trabajo de la provincia y, en los casos en que no tuviese ese dato se utilizó la fecha en que las empresas se inscriben al pago de aportes y contribuciones en el ARCA. A su vez, se consideraron solo aquellos casos en que la fecha de primer empleo sea posterior a la fecha de alta de IPJ.

La incorporación de las altas de contribuciones como marcador del empleo amplía la cobertura de casos que podemos definir como creadores de empleo. Se agregan por año en promedio 800 casos nuevos. Sin esta incorporación, de las 37.000 altas de IPJ (entre 2018 y 2025), solo se identificaban como empleadoras (fecha alta primer empleo Secretaría de Trabajo) 8.378 casos, se agregan algo más de 6500 casos, lo que permite identificar a un total 14.890 empleadoras (gráfico A3).



Fuente: Elaboración propia en base a IPJ, Secretaría de Empleo de la provincia de Córdoba y ARCA.

Finalmente, comprando con la información de aperturas que genera el OEDE en base a la declaración de empleo frente a ARCA se observa que, por un lado las altas de sociedades de IPJ en Córdoba cubren el promedio el 100% de la apertura de empleadoras que mide OEDE, pero al considerar las altas de empleadoras con fuente Secretaría de Trabajo y Arca esta proporción en promedio es del 45% de las altas del OEDE.

Anexo A2

Comparación de la información de los formularios del IRS y preguntas de IPJ

Como paso previo al análisis se realizó una comparación entre la información disponible para la provincia de Córdoba y los datos utilizados en el estudio de EE. UU. (Bayard, Dinlersoz et al., 2018) para chequear las posibilidades de replicar la metodología (cuadro A1).

En el caso del estudio de EE. UU. se utiliza como trámite de inicio la solicitud de número de empleador, para Córdoba se utiliza la información provista por los formularios de alta de la sociedad ante la IPJ. Hay coincidencia en definir la fecha del primer empleo declarado para medir el tiempo con el trámite de inicio.

Cuadro A2.1
Comparación de las características de estudio Oficina del Censo EE. UU. y los datos IPJ-ARCA- Córdoba

Características estudio	Oficina del Censo de EUU.	IPJ-ARCA
Trámite	Solicitudes de EIN (número de empleador) del IRS. Formulario SS-4	Inscripción de sociedades en IPJ
Se vincula con	Registros de empleadores del Registro de Negocios (BR), se identifica qué solicitudes se convierten en nuevas empresas empleadoras	Fecha de primer empleo en ARCA, la sociedad se convierte en empleadora
Datos empresas (al Alta)	Tipo de entidad, motivo del alta, planes de contratación de trabajadores, actividad comercial principal y fecha de inicio estimado del negocio	Tipo de sociedad, localización, fecha de inicio de sociedad, sector de actividad, características de los socios
Estimación	Se usan las altas de EIN para modelar la probabilidad de que un solicitante se convierta en una empresa con empleados, en dos etapas: probabilidad de convertirse en empleadora y probabilidad de hacerlo en 4 trimestres	Estimación de la i) probabilidad de convertirse en empleadora ii) probabilidad de hacerlo en los primeros cuatro trimestres
Período de tiempo	La estrategia para manejar los datos censurados hacia la derecha es evaluar la probabilidad de que una solicitud se convierta en empleadora en una ventana de tiempo específica: primeros 4 trimestres u 8 trimestres	Usamos el mismo criterio: dos ventanas hasta 4 trimestres, o entre 5 y 8 trimestres
Desfase entre alta y primer empleo	Registran un pequeño número de empresas que declaran empleo antes que se dan de alta. Las incluyen en el análisis	Siguiendo este criterio: Incluimos empresas que hayan declarado empleo hasta 4 trimestres antes que se dan de alta en IPJ
Resultado	Medida prospectiva de la formación de empresas. Este enfoque responderá cada solicitud por la probabilidad predicha (puntuación de propensión) de que se convierta en una empresa con empleadores.	Se realiza una prueba para las altas 2024 y 2025

Fuente: Elaboración propia en base a IPJ, Secretaría de Empleo de Córdoba y Bayard, Dinlersoz et al., 2018.

Luego se presentan algunas diferencias en el alcance de la información de caracterización, en el caso de EE.UU. deben completar un formulario detallando el motivo del alta, los planes de contratación y el sector de actividad en el que van a desempeñarse. En el caso de la IPJ, si bien durante el 2025 se incorporaron preguntas en el mismo sentido, aun no hay suficientes casos para evaluar su comportamiento.

El método de estimación utilizado por el estudio de EE. UU. es un método en dos etapas, se modela la probabilidad de que un solicitante se convierta en empleadora y luego, la probabilidad que lo haga durante los primeros 4 trimestres desde el ALTA. Con la base completa de IPJ, secretaria de trabajo y ARCA el estudio para Córdoba hace una estimación en dos etapas independientes: la estimación de la

probabilidad de convertirse en empleadora y la estimación de la probabilidad de convertirse en empleadora en los primeros 4 trimestres.

El periodo de tiempo o ventana de 4 y 8 trimestres entre el Alta y la generación de empleo es la estrategia que utiliza el estudio de EE. UU. para manejar los datos censurados a la derecha, solo se replicó la ventana de 4 trimestres para el caso de Córdoba dado que las estadísticas descriptivas muestran que se ajustan bien al caso local.

Otro aspecto que la metodología del estudio resuelve es la existencia de casos en que la fecha de Alta de la sociedad es posterior al primer empleo, en el caso de EE. UU. se toma un periodo de tolerancia de 4 trimestres. Si bien las causas de esas divergencias son diferentes para el caso de Argentina (suelen ser empresas que cambian de tipo de sociedad), el mismo criterio de tolerancia puede ser utilizado.

Por último, la estimación en dos etapas que realiza el estudio de EE. UU. se replica para el caso de Córdoba al ampliar la base a todas las empresas dadas de alta en IPJ. Sin embargo, es importante considerar que la información de caracterización de las sociedades es más escueta que la disponible en el estudio de referencia.

En este sentido, la IPJ ha incorporado una serie de preguntas en el formulario de ALTA de sociedades que busca generar información que refuerce las capacidades prospectivas de la institución.

Cuestionario del IRS y preguntas de IPJ

A su vez, **la IPJ implementó a partir del 2025** un cuestionario optativo para las sociedades que van a darse de alta. Las preguntas incluidas, son similares en sentido, aun cuando se podrían precisar periodos de tiempo (lo que haría más sencilla la codificación), tramos de trabajadores e incluir una descripción de las actividades que realizará la nueva sociedad.

IPJ implementó varias preguntas siguiendo este esquema:

1. ¿En cuánto tiempo estima comenzar sus actividades?
2. ¿Cuántos empleados estima contratar?
3. ¿En qué localidad se encuentra?
4. ¿Tiene definida la dirección?
 - a. No (Fin del formulario)
 - b. Si:
 - i. Indicar dirección:
 - ii. ¿Cuenta con acceso al servicio eléctrico?
 - iii. ¿Cuenta con acceso al agua potable?
 - iv. ¿Cuenta con acceso a la red de gas?

La implementación de estas preguntas generará resultados muy valiosos para reforzar la capacidad prospectiva de la proyección de las nuevas empleadoras.

Por su parte, el formulario para dar de alta un Nuevo Número de Identificación del Empleador EIN en EE. UU. cuenta con una serie de preguntas referidas a la empresa que son utilizadas luego como variables que permiten desarrollar el predictor de la generación de empleo o del tiempo hasta que se declara el primer empleo.

Entre las preguntas que muestran mayor poder predictivo se encuentran las preguntas que se presentan a continuación.

Solicitud de Número de Identificación del Empleador (EIN)

Formulario SS-4 (Rev. diciembre de 2023)

(Para ser usado por empleadores, sociedades anónimas, sociedades colectivas, fideicomisos, caudales hereditarios, iglesias, agencias gubernamentales, entidades de tribus indígenas de los EE. UU., ciertos individuos y otros)

9.a. Clase de entidad (marque sólo un recuadro)

- Dueño único (SSN)
- Sociedad colectiva
- Sociedad anónima (anote núm. de formulario que se presenta)
- Sociedad anónima de servicios personales
- Iglesia u organización controlada por una iglesia
- Otra organización sin fines de lucro (especifique)
- Otro (especifique)
- Caudal hereditario (SSN del difunto)
- Administrador de un plan (TIN)
- Fideicomiso (TIN del otorgante)
- Militar/Guardia Nacional
- Gobierno estatal/municipal
- Cooperativa agrícola
- Gobierno federal REMIC (vea las inst.)
- Gobiernos o empresas tribales

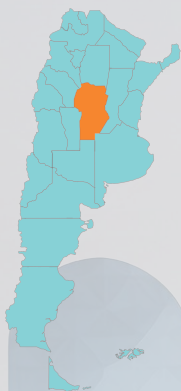
10. Motivo por el cual hace la solicitud (marque sólo un recuadro).

- Nuevo negocio (especifique)
- Contrató empleados. (Marque aquí y vea la línea 13).
- Conformidad con las reglas de retención del IRS Otro (especifique)
- Para propósitos bancarios (especifique)
- Cambió el tipo de organización (especifique)
- Compró un negocio establecido
- Estableció un fideicomiso (especifique)
- Estableció un plan de pensiones (especifique)

16. Marque un recuadro que mejor describa la actividad principal del negocio.

- Cuidado de la salud y asistencia social
- Venta al por mayor: agente/corredor
- Construcción
- Alquiler y arrendamiento

- Transporte y almacenamiento
- Alojamiento y servicios de alimentación
- Venta al por mayor: Otro
- Ventas al detalle
- Bienes raíces
- Manufactura
- Finanzas y seguros
- Otro (especifique)



En este documento, elaborado en el marco de la cooperación técnica entre la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Consejo Federal de Inversiones (CFI) y la Provincia de Córdoba (Argentina), se analiza la dinámica de creación de empresas y generación de empleo formal mediante la integración de registros administrativos provinciales. El estudio analiza el período comprendido entre la formalización jurídica de una empresa y su transición efectiva a unidad económica empleadora. De las sociedades analizadas, el 41% se convirtió en empleadoras y el 60% de las transiciones ocurrió dentro del primer año de formalización. El análisis econométrico muestra que el sector de actividad (con especial incidencia de la hotelería, la industria manufacturera y la construcción), la forma jurídica y la composición del equipo fundador (proporción de mujeres) son determinantes clave. En términos de prospectiva, el documento introduce proyecciones trimestrales de creación de unidades económicas empleadoras, insumo fundamental para el diseño de políticas de desarrollo productivo y empleo formal. Se revela el potencial estratégico que reviste este tipo de información para la producción de estadísticas públicas de calidad en contextos institucionales con capacidades técnicas en expansión.

Acceso a la versión digital



<https://bit.ly/CEPALBUE-2026-1S>