

OBSERVATORIO
DE LA ACTIVIDAD
ECONÓMICA DE
CÓRDOBA



Nuevas tendencias en el empleo:
situación y desafíos en la
Industria de Córdoba



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Editorial
Económicas



Universidad
Nacional
de Córdoba



OBSERVATORIO
DE LA ACTIVIDAD
ECONÓMICA DE
CÓRDOBA

Nuevas tendencias en el empleo. Situación y desafíos en la Industria de Córdoba

Este informe es parte del Proyecto Institucional denominado “Diseño de un programa para el seguimiento de la actividad económica de Córdoba”, financiado por la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Córdoba a partir de fondos transferidos a las Universidades Nacionales por la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación (RESOL-2021-95-APN-SECPU).

COORDINADORES DEL PROYECTO:

Andrés Matta - Margarita Diaz - Pedro Esteban Moncarz

INTEGRANTES:

Aranda Ejarque, Nahuel Federico; Avramovich, María Cecilia; Basso, Martin Alejandro; Blanco, Valeria; Blasco, Manuel; Cristina, Alejandra Daniela ; Etchegorry, Ana Cristina; Figueras, Alberto ; Florensa, Luis Marcelo; Freille, Sebastian; Funes, Mariana ; Garcia, Fernando; Girela, Ignacio Germán; Gómez, María Celeste; Guevel, Hernán Pablo; Iturralde Morales, Ivan Martín; Juncos, Ignacio; Magnano, María Cecilia; Motta, Jorge José; Orchansky, Carolina; Pereyra, Liliana Elba; Racagni, Josefina; Staricco, Juan Ignacio; Stimolo, Maria Ines; Vargas Soria, José Miguel; Vélez, Juan Gabriel.

COLABORADORES:

Ortiz, Pablo; Quiroga Pizzorno, Gustavo; Brogiolo, Martin; Padró, Olga; Bustos, Federico; Fantin, Ana; Rebuffo Norberto Joaquín; Bertone Rodriguez Milagros Aylene; Coria Guillermo Ruben; Cortaberria, Sofia; Gabrielli Palacios, Sofia Ornella; Itharte, Valentina; Maldonado, Leandro David; Maradona Pedriel, María Trinidad; Paez Barrionuevo, Daiana; Perez Luz, Desirée; Romera Rocio; Fernandez Seffino, Pablo Emmanuel; Maldonado, Leandro David.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Introducción

La pandemia de COVID19 ha resultado un punto de quiebre, con efectos destacados sobre la vida social y económica de las gentes en todo el mundo. La Argentina y la provincia de Córdoba en particular no son una excepción a ese hecho general, con impactos que han sido heterogéneos y asimétricos entre los sectores productivos y con una desigual dinámica de recuperación. Mientras algunos sectores ya se han reactivado plenamente, otros están aún muy rezagados por desaparición de unidades productivas, de empresas y con pérdidas de capital (económico, humano, etc) mientras que la gran mayoría, deberán modificar procesos y estrategias para poder subsistir. Este último aspecto ya era por cierto una realidad en el cambiante y competitivo mundo de la globalización y la ola tecnológica (cfr. Sadin, 2019).

Los diferentes sectores de actividad han sido afectados de distinto modo: por shocks de oferta (sector manufacturero, minería y servicios), shocks de demanda (transporte y logística) y shocks combinados de oferta y demanda (entretenimiento, turismo y gastronomía). Puede decirse que, en general, en términos de impacto sobre el empleo, las ocupaciones con niveles salariales altos (se supone que provenientes de una mayor productividad por su capital humano) son relativamente inmunes a los shocks negativos (de toda clase, no sólo por pandemia) mientras que aquellas tareas con niveles salariales bajos están mucho más expuestas (por ejemplo, ha sido el caso en EEUU, según el trabajo del Río-Chanona et al., (2020). Como consecuencia del impacto, los gobiernos nacionales y subnacionales en todo el mundo, han aumentado su grado de intervención, intentando paliar las situaciones adversas.

En medio de este contexto, hay sectores que han cambiado de modo importante o radicalmente su modo de actividad interna (producción y administración) y de inserción en el medio. Algunas tendencias como el aumento de la flexibilidad (incluyendo las modalidades híbridas y remotas de actividad), la introducción de tecnologías tanto para la producción como especialmente para el comercio y los procesos financieros, los cambios en las expectativas y motivaciones de los trabajadores, están generando impactos que se suman a los operados en forma directa por la pandemia.

El informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2022) para dar cuenta de las tendencias operadas en los mercados de trabajo señala entre otros un crecimiento de la desigualdad, tanto entre territorios como entre actividades y poblaciones (grupos etarios, género, etc.), que se ve amplificada por la preexistencia de desigualdades estructurales que prolongan los impactos de la crisis, por la pérdida de puestos de trabajo, las reducciones horarias, el aumento del empleo temporal e informal y la caída de los ingresos (agravada por el aumento de los precios de las materias primas y bienes esenciales).

Ya en las primeras etapas de la pandemia, un trabajo para Argentina de Bonavida y Gasparini (2020) encuentra que aquellas ocupaciones con mayor nivel de informalidad y cuentapropismo y cuyos trabajadores tienen niveles educativos, calificación y salarios bajos son menos compatibles con el trabajo remoto. De su investigación se sigue que los efectos de políticas

de confinamiento y demás han sido asimétricos, y por ello mismo han aumentado la pobreza y la desigualdad en aquellos sectores o grupos más vulnerables a los shocks, pudiendo tales efectos perdurar en el tiempo (incluso después de desaparecer esas medidas).

Queda claro pues que los impactos económicos asociados a la pandemia/post pandemia y a las políticas seguidas no son ni uniformes ni homogéneos a lo largo de los diferentes sectores de actividad, tipos de empresas, y tipos de empleos y ocupaciones, ni regiones/provincias¹ (Bonavida y Gasparini, 2020).

Asimismo, existen evidencias preliminares de fuertes efectos distributivos sobre la pobreza y los ingresos laborales debido a las políticas de confinamiento y distanciamiento social. De Laporte et al (2020) encuentran que el distanciamiento social generó un aumento en la pobreza y en la desigualdad basada en ingresos laborales en casi todos los países de América Latina. Se destaca que los incrementos en la desigualdad han sido mayoritariamente a nivel subnacional (entre regiones/provincias). Esos efectos han disminuido pero no desaparecieron al levantarse las medidas de restricción. Es habitual la presencia de un fenómeno de histéresis, ya que los efectos de los shocks presentan una permanencia en el tiempo. Tal fenómeno, por sus impactos negativos en el mercado laboral, ha sido muy estudiado desde los años noventa.

En dicho contexto, adquiere relevancia que los actores públicos y privados cuenten con información que permita monitorear el proceso y la situación resultante de este shock, así como elaborar políticas orientadas a diferentes fines. Los distintos ámbitos del gobierno o asociaciones empresarias disponen en algunos casos de observatorios, monitores o dispositivos similares que producen información sobre aristas relevantes, tales como ventas, empleo o nivel de actividad, entre otros. Incluso, a veces, la información publicada incluye también las expectativas sobre la evolución de dichas variables.

*En este contexto y en el marco del proyecto del **Observatorio para el seguimiento de la actividad económica de Córdoba**, este estudio procura aportar información primaria que permita reconocer qué fenómenos y tendencias en el empleo, que se vienen monitoreando globalmente en el contexto de la post-pandemia, se observan a nivel local y en particular en el sector industrial. A partir de esta información, se espera no solamente comprender las particularidades de la situación que afecta a nuestras organizaciones y trabajadores sino contribuir a la discusión sobre el rol de las distintas instituciones públicas y privadas en la solución de los problemas identificados, en particular a partir de las políticas de desarrollo industrial, las políticas laborales y de formación profesional.*

Algunos de estos fenómenos a analizar son los cambios organizacionales operados duran-

¹ De acuerdo a un informe elaborado en plena crisis sanitaria por United Nations-ECLAC (2020), durante la pandemia, los sectores de actividad más severamente afectados en promedio en América Latina fueron: Servicios de turismo; Industria cultural tradicional; Comercio; Reparaciones de bienes; Hotelería y restaurantes; Transporte; Moda; Automotriz. Otros sectores afectados aunque en menor medida son: Minería; Electricidad, Gas y Agua; Construcción y materiales de construcción; Servicios de Negocios; Actividades Financieras; Bebidas; Muebles y Maderas; Químicos; Electrónica: Maquinaria y Equipos. Se estima que un tercio del empleo formal registrado y un 25% del PBI se genera en los sectores más afectados.

te y posteriormente a la pandemia y sus consecuencias en los procesos de trabajo y en el empleo; las dificultades para retener a los trabajadores (asociadas a situaciones de insatisfacción con la calidad del trabajo y los niveles salariales, entre otros aspectos), las vacantes difíciles de cubrir, la escasez de cualificaciones y habilidades y el rol de la capacitación y formación profesional en este contexto.

Metodología

El estudio tiene como fuente una encuesta aplicada a una muestra probabilística de 225 empresas industriales de la Ciudad de Córdoba durante los meses de octubre y noviembre de 2022. El marco muestral se obtuvo de la base de datos del provista por el Sistema de Información Industrial de Córdoba (SIIC) dependiente del Ministerio de Industria, Comercio y Minería de la Provincia. A partir de un total de 1964 empresas industriales identificadas, se realizó un control y depuración, definiendo a la población objetivo en 1700 empresas registradas.

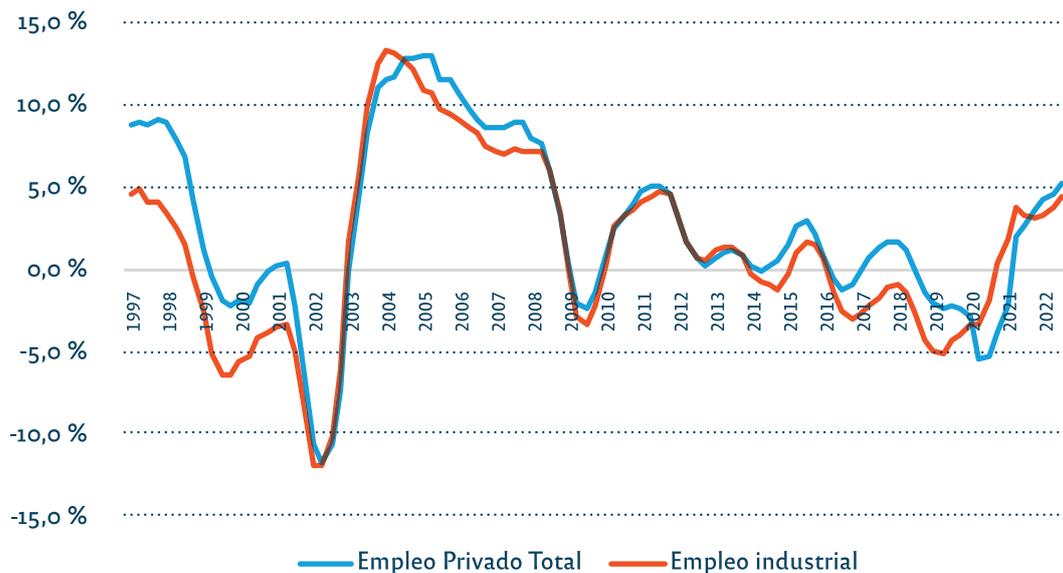
Las encuestas se realizaron mayoritariamente de manera presencial y en algunos casos de modo auto-administrado mediante cuestionario web.

En función del tamaño de la muestra, los resultados referidos al total de la población para proporciones tienen un margen de error de ± 6 para proporciones de 50% y un nivel de confianza de 95%. El margen de error aumenta en los casos donde se realizan estimaciones de segmentos dentro de la muestra (como tamaño de empresa). Por ello, el tamaño de muestra permitiría emitir “intervalos de confianza” para atributos que en la población tengan una incidencia porcentual del 10% o más, pero no así para parámetros localizados por debajo de ese nivel (ver tabla en el Anexo).

1. El contexto

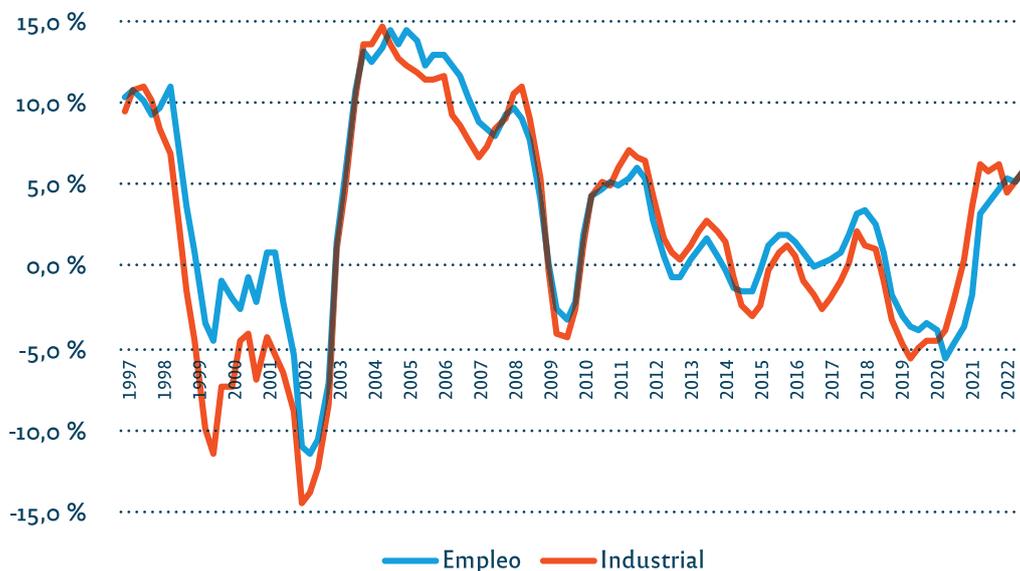
Como se observa en las Figuras 1 y 2, el relevamiento que sustenta este estudio se realizó en un contexto donde el empleo industrial (al igual que el empleo total) se hallaba en un proceso de recuperación luego de la pandemia de covid-19, alcanzando niveles de crecimiento interanual semejantes a los verificados luego de la crisis del año 2008. Esta recuperación no obstante ha sido heterogénea ya que no ha impactado de modo uniforme en todos los sectores (MDP, 2022).

Figura N° 1: Variación interanual empleo privado total y empleo industrial. Serie trimestral



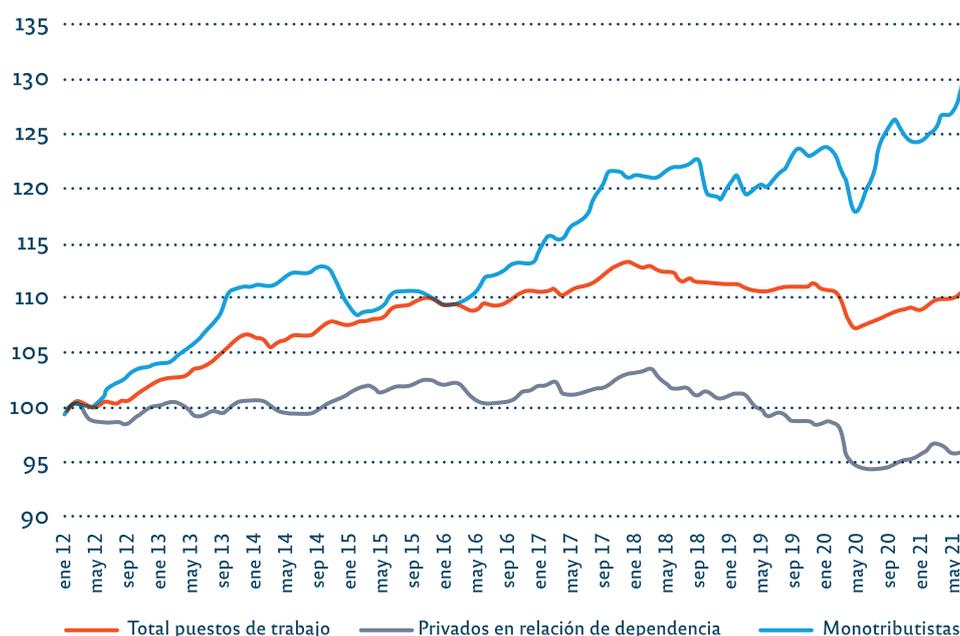
Fuente: Elaboración propia en base a Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE)

Figura N° 2: Variación interanual empleo privado total y empleo industrial. Serie trimestral. Córdoba



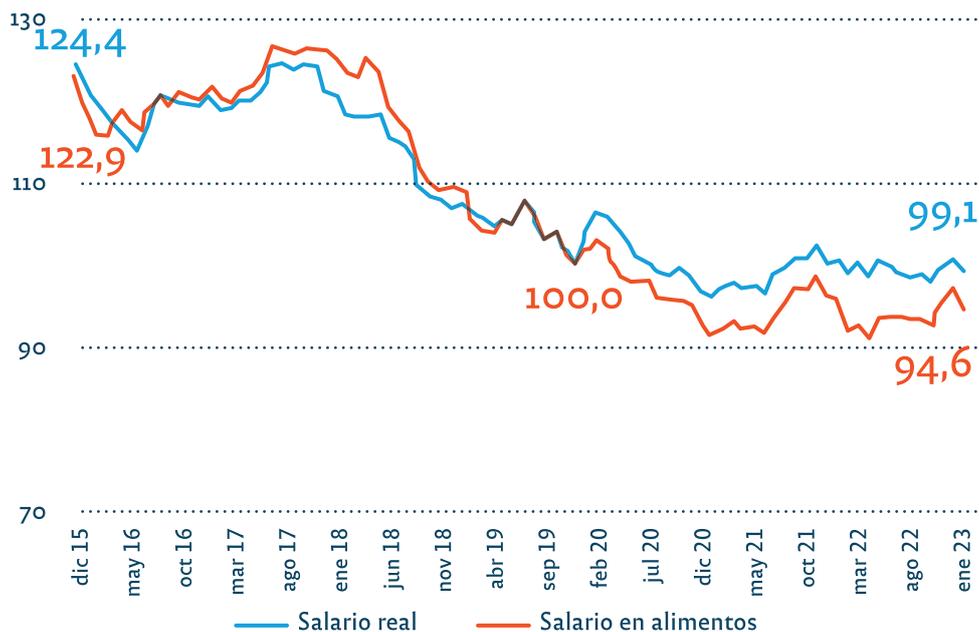
En la provincia de Córdoba, el empleo industrial registrado abarcaba a fines de 2022 a alrededor de 110.000 trabajadores, representando un 20% del empleo total registrado. Estos valores son los más altos en términos absolutos desde el año 2015, no obstante, en el contexto la de post-pandemia vienen acompañados de otros rasgos problemáticos que caracterizan a esta coyuntura: si bien los niveles de desempleo provincial son bajos en relación con los valores de la historia reciente (6,4% en el cuarto trimestre de 2022), incluyen un aumento importante del empleo precario (ver Figura 3) y una baja importante y sostenida en el salario real (producto tanto del proceso inflacionario como del shock producido por la pandemia) como se observa en la Figura 4. A estos aspectos se debe mencionar un aumento en la heterogeneidad en las formas de organizar la producción y el trabajo producto de las diferentes formas en las que las empresas han respondido a los cambios generados por las restricciones sanitarias tanto a nivel de sus trabajadores como de los comportamientos de los consumidores. Al interior de las organizaciones pueden citarse fenómenos como el aumento de la automatización y digitalización, del trabajo remoto y la flexibilidad horaria, un incremento de la insatisfacción y una demanda de mayor calidad del empleo y de un mayor equilibrio entre la vida y el trabajo que en algunos contextos ha llevado al aumento de las renunciaciones; entre otros aspectos.

Figura N° 3: Puestos de trabajo informados por SIPA. Base 100= enero 2012
Peso monotributistas sobre el total de puestos de trabajo.



Fuente: Analogías, 2021

Figura N° 4: Evolución del salario promedio real registrado. Índice dic-19=100



Fuente: CIFRA²

2. Descripción general de las empresas encuestadas

Como se observa en la Figura 5, la muestra de empresas que han respondido a la encuesta está conformada en un 50% por microempresas, un 35% por empresas pequeñas y 15% de medianas/grandes³. Estos valores reflejan de manera bastante aproximada la estructura del universo original, aunque con un sesgo moderado hacia firmas de mayor tamaño, ya que en el Registro Provincial las microempresas representaban un 65%.

Esta estructura se refleja en otras variables que caracterizan la muestra. Por ejemplo, apenas 22% de las firmas exportan; solamente 56% de las firmas cuentan con un área específica de RRHH que se ocupan de las temáticas que se analizarán en este informe y un 50% posee un nivel de formación de su planta de personal “medio”, lo que implica que en su mayoría cuentan con educación secundaria completa.⁴

Respecto a la distribución sectorial, se ha escogido una clasificación en grandes grupos, semejante a la utilizada en el Registro Provincial para facilitar el análisis y la comparación con esta fuente. La mitad de la muestra se compone de empresas de “Metales y Transporte” (27%), y “Tecnológicas” (24% de firmas de electrónica, software, etc.), y un tercio compuesto

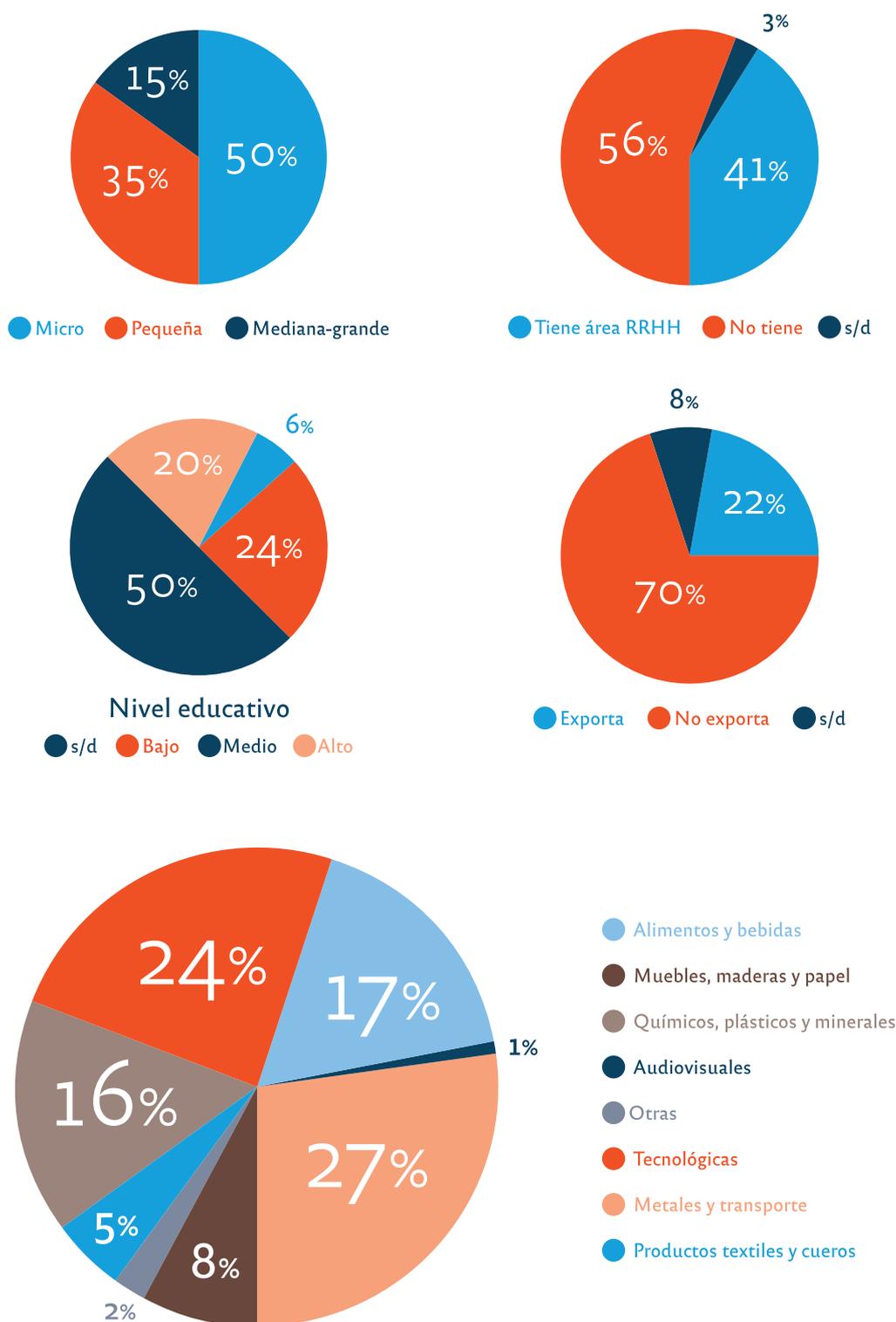
² <http://www.centrocifra.org.ar/docs/CIFRA%20Informe%20mercado%20laboral%2011.pdf>

³ Se ha construido una clasificación que combina la cantidad de trabajadores con los niveles de facturación, según las escalas establecidas por el Ministerio de Industria para el año 2022 (micro: hasta 15 trabajadores/34 millones de pesos; pequeña, 16 a 60 trabajadores/35 hasta 243 millones de pesos; Mediana-Grande: 61 o mas trabajadores/desde 244 millones en adelante).

⁴ Para esta variable también se ha elaborado un indicador “ad hoc” que busca reflejar el nivel educativo promedio de la planta de personal, con una escala que va de 1 a 3, donde “1” representa a una planta de trabajadores mayoritariamente con educación primaria (completa o incompleta) y “3” con educación terciaria/universitaria (completa o incompleta).

por firmas de “Muebles, Maderas y Papel” (17%) y “Alimentos y Bebidas”(16%). El resto incluye firmas de “Químicos, Plásticos y Minerales”, “Productos Textiles y Cueros”, “Audiovisuales” y “Otros”. En este punto la muestra también refleja de manera cercana la estructura del universo estudiado, con una leve sobrerrepresentación de empresas “Tecnológicas”, de “Químicos, Plásticos y Minerales” y de “Productos Textiles y Cueros”.

Figura N° 5: Perfil de la muestra analizada



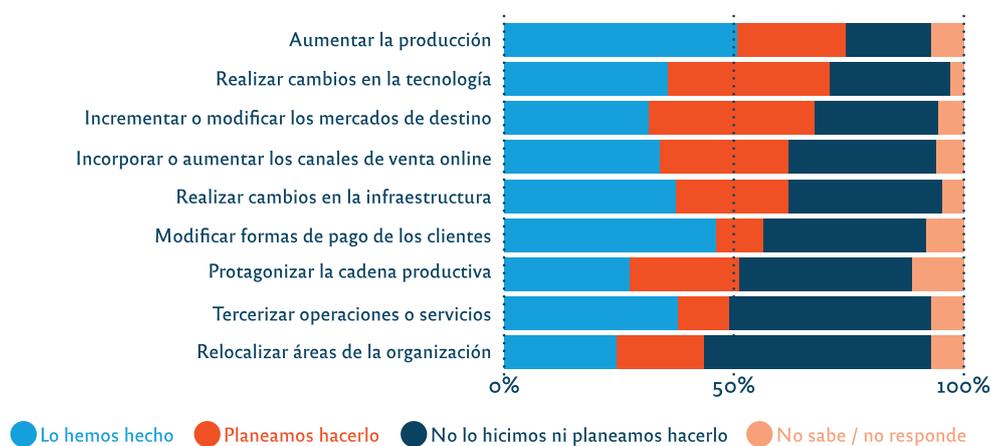
3. Cambios organizacionales recientes

Consultadas sobre los cambios organizacionales realizados recientemente, en el contexto de la post-pandemia, las firmas confirman el panorama presentado previamente. Indican en primer lugar (50% de los casos) que han aumentado su producción y realizado modificaciones relacionadas con los comportamientos de los consumidores (46% realizó cambios en las formas de pago). En menor medida, han realizado cambios en infraestructura y tercerizado operaciones o servicios (Figura 6). Otros cambios no se han realizado pero están planificados como “incrementar o modificar mercados de destino” y “realizar cambios en la tecnología”.

Si bien es el cambio menos mencionado, un 45% de las empresas ha relocalizado o planea relocalizar áreas de funcionamiento de la organización.

Si a las actividades ya efectuadas se adicionan las planificadas, los cambios más importantes -para más del 70% de las firmas- son “realizar cambios en la tecnología” y “aumentar la producción”. En general estos cambios son independientes del tamaño de las organizaciones, aunque son menos frecuentes en las microempresas.

Figura N° 6: Cambios organizacionales realizados o planificados



Por su parte, los cambios que las empresas consideran podrían tener mayor impacto en su demanda de personal en los próximos doce meses a nivel de su organización son las modificaciones a nivel tecnológico, en las estrategias comerciales, en métodos y prácticas laborales y -en menor medida- en cambios en los productos y en hábitos de consumo (Figura 7). Nuevamente, los cambios son independientes del tamaño de las firmas, aunque en el caso de las microempresas se ven menos afectadas por cambios como los derivados de procesos de certificación y más por cambios en los patrones de consumo.

Figura N° 7: Principales cambios planificados con impacto en el empleo

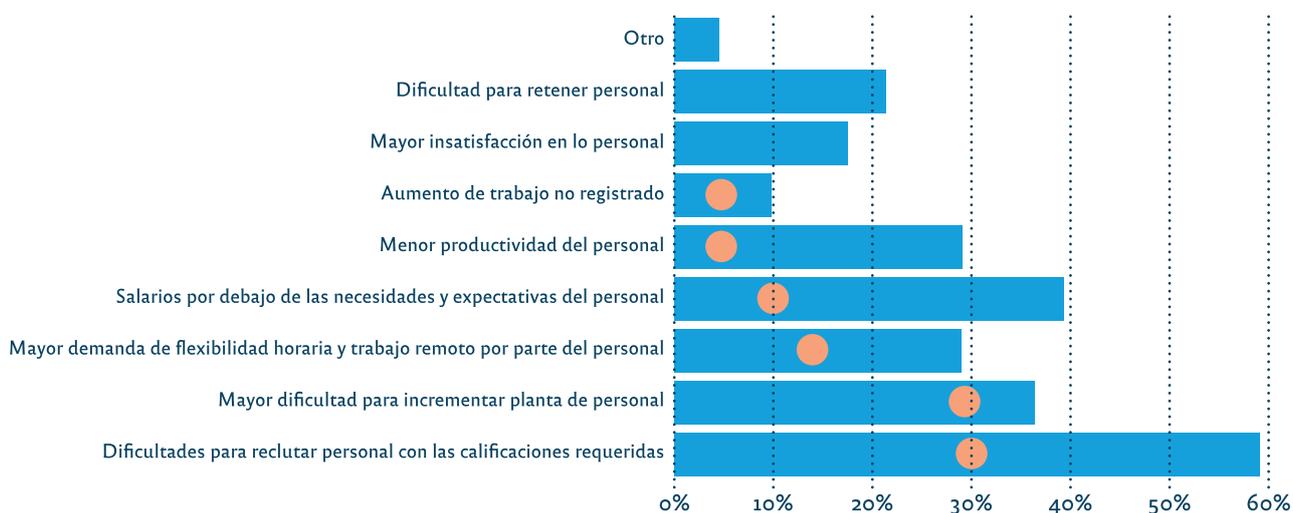


Nota: los círculos reflejan en que medida la opción fue ubicada en primer lugar

Por otro lado, los cambios que se producen a nivel sectorial y que son reconocidos como más relevantes son la dificultad para incrementar la planta de personal; los salarios por debajo de las necesidades y expectativas del personal y las dificultades para reclutar personal con las calificaciones requeridas (Figura 8). En menor medida aparecen la mayor demanda de flexibilidad horaria y trabajo remoto por parte del personal; la baja en la productividad y la mayor insatisfacción en el personal y la dificultad para retener a los trabajadores.

Si bien estos cambios afectan de modo transversal a las firmas, en los dos extremos que representan las microempresas y las firmas de mayor tamaño se denotan algunas preocupaciones divergentes. En estas últimas aparece con mayor relevancia la dificultad para retener al personal, la mayor insatisfacción y las demandas de flexibilidad horaria, mientras que en las primeras estos problemas son menores y en cambio prima el valor de los salarios por debajo de las necesidades y expectativas del personal y el aumento del trabajo informal.

Figura N° 8: Principales cambios sectoriales



4. Los movimientos planta y sus dificultades

A fines de 2022, las previsiones sobre los movimientos de planta para los siguientes doce meses eran positivas. Las intenciones de contratación alcanzaban al 52% de las firmas y las intenciones de despido eran bajas (solo el 5% de los empleadores planeaba realizar despidos). De este modo el saldo neto de empleo, es decir la diferencia entre empresas que esperan incrementar y los que esperan decrecer empleos, es alto (+47).

Entre las firmas que esperaban crecer, el promedio esperado de crecimiento de la planta de la mayoría de las firmas era de un 5,9%, siendo algo superior en las empresas pequeñas (en especial de sectores tecnológicos) y algo menores en las microempresas (sectores como alimentos y bebidas, metales y transporte, entre otros).

Respecto a las vacantes disponibles, al realizar el relevamiento era importante la cantidad de empresas (55%) que declaraban tener vacantes.

Estos valores reflejan de manera bastante precisa los valores de crecimiento interanual que se observan en las estadísticas del empleo privado total para Córdoba en 2022 (OEDE, 2023)⁵ donde la tendencia reflejaba un crecimiento promedio de 5,5% para los trimestres previos al relevamiento.

Vacantes difíciles de cubrir y problemas de retención del personal

Como hemos mencionado, las dificultades para incrementar la planta de personal, para cubrir puestos vacantes y para retener al personal son problemáticas sectoriales identificadas claramente por las firmas.

Al ser consultadas por su propia situación, un 52% de las empresas reconoce que tuvo en 2022 vacantes difíciles de cubrir. El promedio que representan estas vacantes respecto a la planta de las empresas es de un 10%.

Por su parte, otro 63% señala que en el mismo período tuvo renunciaciones y un 34 % que tuvo dificultades para retener personal.

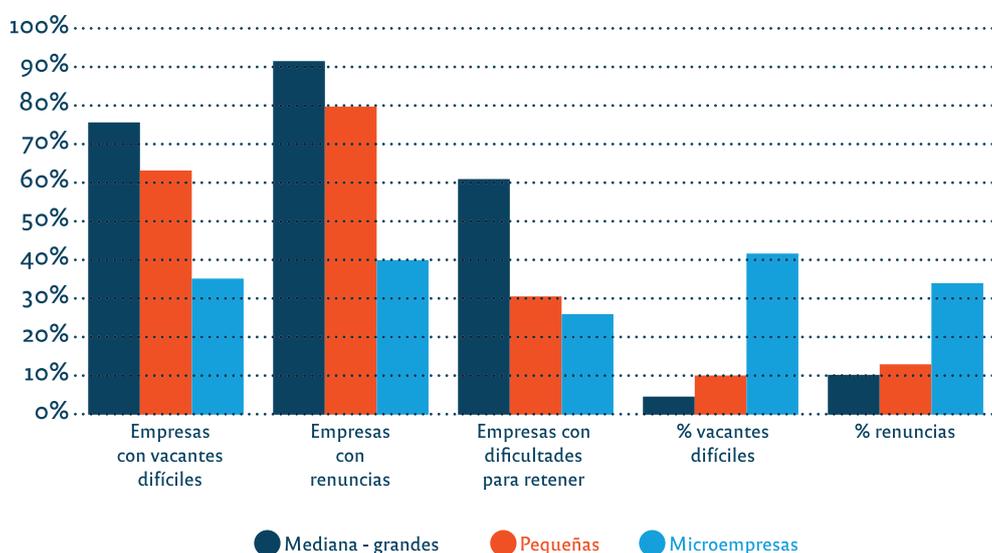
Como es esperable, existe un vínculo entre las firmas que reconocen estas problemáticas, tanto en términos absolutos como relativos. Las firmas que tienen mayor cantidad y proporción de vacantes difíciles de cubrir son las que han tenido mayor cantidad de renunciaciones y también existe una correlación con la dificultad para retener personal (78% de las firmas que tienen esta dificultad también han tenido dificultades para cubrir vacantes).

⁵ A la fecha de este informe los últimos datos disponibles para Córdoba eran del tercer trimestre de 2022.

Las organizaciones que tienen estos problemas pueden caracterizarse en función de algunas variables como su tamaño y el nivel educativo promedio de su personal. Respecto al tamaño, la dificultad para retener al personal afecta en términos proporcionales mucho más a las empresas medianas/grandes (61%) que a las pequeñas (31%) y las microempresas (27%). En el caso de las vacantes difíciles de cubrir el problema se incrementa para los dos primeros segmentos (76% y 63% respectivamente contra 35% de las microempresas) en sectores como la tecnología y en menor medida muebles, maderas y papel o químicos y plásticos⁶. El problema es aún mayor si se analizan las renunciaciones (91% y 79% contra 40%) y, aunque este dato tiene una interpretación más obvia (las renunciaciones son parte de la dinámica de cualquier empresa, y mucho más si son grandes), los altos valores llaman la atención, mucho más cuando esta ha sido una problemática señalada como preocupación por las firmas encuestadas.

Aunque también puede resultar evidente, conviene precisar que si bien en valores absolutos estos problemas afectan a las empresas de mayor magnitud, en valores porcentuales comprometen y también a las microempresas. Por ejemplo, las vacantes difíciles de cubrir representan en promedio un 4% de la planta de las firmas medianas-grandes que declararon tener este problema y 10% de las pequeñas, pero esto representa en promedio un 42% para las microempresas (Figura 9).

Figura N° 9 Vacantes difíciles de cubrir, retención y renunciaciones según tamaño de empresa



Se ha detectado también una correlación (leve) entre las vacantes difíciles de cubrir y el nivel educativo de su personal, aunque esto conlleva una particularidad. Si analizamos el vínculo con la cantidad absoluta de vacantes la relación es negativa, pero si analizamos la proporción de vacantes difíciles de cubrir se convierte en positiva: es decir, las empresas con personal de mayor nivel educativo tienen menos vacantes pero más dificultad para cubrirlas. Esto se

⁶ Como se ha mencionado, no es posible generalizar estos valores a toda la población, pero se considera que lo ocurrido en la muestra analizada puede ilustrar el fenómeno y orientar futuros análisis.

corroborar al observar que por ejemplo, las vacantes difíciles de cubrir y en especial las renuncias y dificultades para retener personal son mayores en las empresas tecnológicas y menos en sectores como alimentos y bebidas. Algunos sectores como muebles, maderas y papel, parecen haber sufrido menos el impacto en términos absolutos pero son más afectados en términos proporcionales (poseen en promedio un 24% de vacantes difíciles de cubrir).

Vale la pena señalar que si bien las comparaciones son dificultosas⁷, los valores encontrados en Córdoba se encuentran en el rango de otros estudios similares en el mundo. En lo que respecta a la dificultad para retener al personal, algunos estudios privados (PwC, 2023; Infobae, 2023) señalan que 20% trabajadores espera cambiar de trabajo en los próximos 12 meses o que el 41% de los trabajadores argentinos experimenta el fenómeno de la “renuncia silenciosa”, es decir que hacen lo mínimo indispensable al momento de trabajar. En este caso, al contarse sólo con la perspectiva empresarial no es posible contrastar estos datos, pero guardan relación con las referencias a la “insatisfacción” con el trabajo o con los niveles salariales que encontramos en las respuestas.

En lo referido por su parte a las vacantes, en nuestra región, por ejemplo, la ENHAT de Perú registró para la Industria en 2018 un 36,5% de vacantes difíciles de cubrir; la ENADEL de Chile, en 2021 un 59% (aunque no incluye microempresas) (Novella et al, 2019; SENCE, 2022). En países desarrollados como el Reino Unido, en 2022 se estimó este problema en un 42% de las firmas (CIPD, 2023) y en Australia un 45%, registrando además una suba de 10 puntos en los últimos 6 años (NSC, 2022).⁸

La respuesta de las empresas

Frente a los problemas de retención del personal, la respuesta más utilizada por las firmas ha sido una combinación de incentivos extrínsecos aumentar el salario (68%) o mejorar las remuneraciones variables (44 %) con otros intrínsecos como la mejora de las habilidades mediante capacitación (46 %) o arreglos de trabajo flexibles (46%) (Figura 10). Si a lo ya realizado sumamos lo planificado aparecen otras soluciones como mejorar oportunidades de progreso, crear beneficios que promuevan la salud y bienestar en el trabajo, así como la inversión en liderazgo y capacidad de gestión.

Dos aspectos llaman particularmente la atención en este menú de soluciones que parecen indicar que más allá de los cambios coyunturales, se mantienen algunos fenómenos que han formado parte históricamente de los procesos de trabajo: la tendencia a la estructuración y

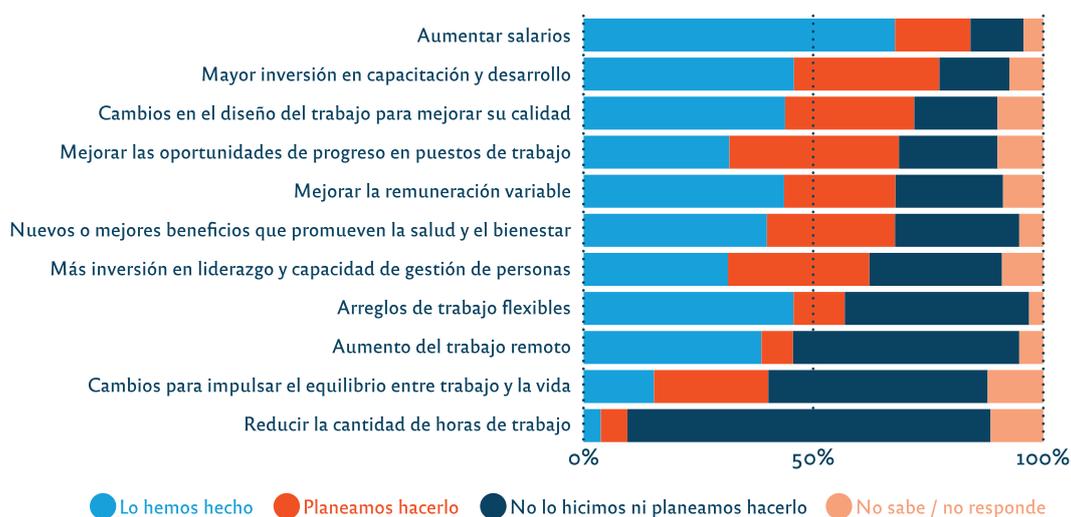
⁷ Las razones de esta dificultad se pueden clasificar al menos en tres: i) por la dificultad inherente a los propios objetos (son diferentes las estructuras y coyunturas de los mercados de trabajo, la situación macroeconómica, etc); ii) por diferencias metodológicas (las definiciones de los fenómenos, su forma de medición o el universo considerado son divergentes) iii) por la escasez de estudios similares y la falta de seguimiento de buena parte de los mismos, con excepción de algunos países desarrollados.

⁸ Este fenómeno que muestra una mayor dificultad se verifica en registros de instituciones del sector privado a nivel local, como el de Manpower, que estima la “escasez de talentos” en un 73%. Si bien la población de este relevamiento no puede compararse con el aquí presentado, se puede notar que también hay una suba de 14 puntos en los últimos 6 años en el mismo indicador. (ManpowerGorup, 2022).

a la intensificación. Obsérvese por ejemplo que si bien flexibilizar los arreglos laborales o el trabajo remoto aparecen como estrategias muy utilizadas, son poco elegidas para el futuro, indicando que esta tendencia propia de la primera etapa de la post-pandemia se habría revertido, para dar lugar a arreglos menos flexibles. Por otro lado, puede observarse claramente que las dos estrategias menos seleccionadas son la generación de cambios que impulsen un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida y la reducción de horas de trabajo.

Recordando que las dificultades de retención del personal son proporcionalmente más frecuentes entre empresas medianas y pequeñas, se observa no obstante que las tres primeras estrategias más escogidas han sido transversales a todos los tamaños. Otras en cambio han sido características de cierto perfil: por ejemplo, en las empresas de mayor tamaño que tuvieron este problema se ha dado cierta relevancia a mejorar el liderazgo y la gestión, y en las empresas pequeñas a mejorar las remuneraciones variables y arreglos flexibles.

Figura N° 10: Respuestas a la dificultad para retener al personal



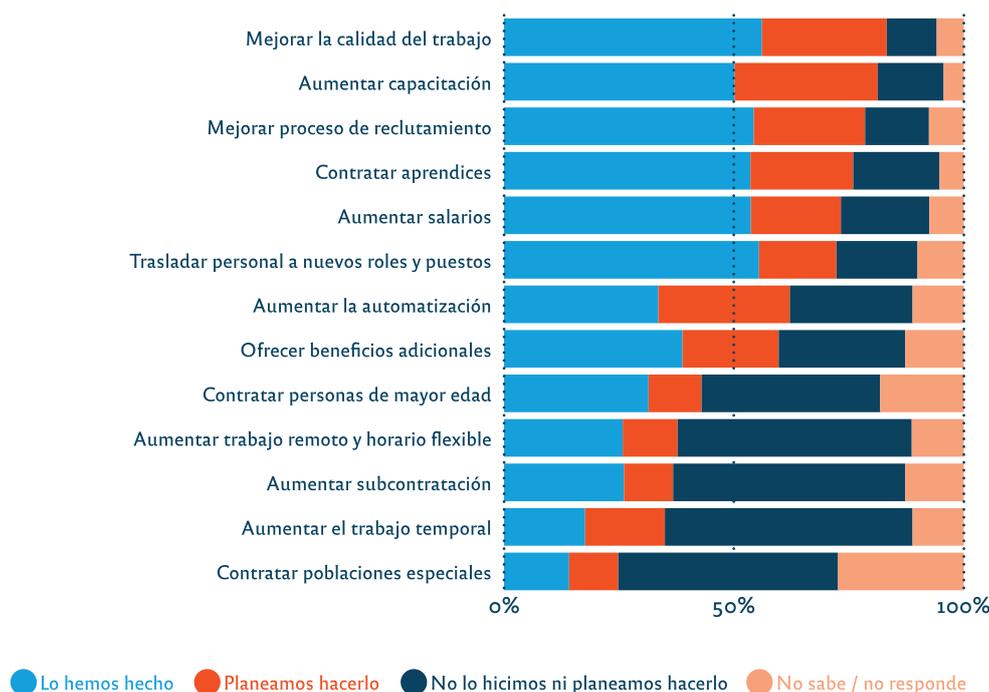
En lo que respecta a las vacantes difíciles de cubrir, las respuestas más escogidas por las organizaciones pueden aglutinarse en dos grandes grupos. El primero, que alcanza a 50% de las firmas incluye acciones con un enfoque interno mayoritario como mejorar la calidad del trabajo, perfeccionar el proceso de reclutamiento, trasladar personal a nuevos roles, aumentar salarios y aumentar la capacitación y en menor medida externo, como contratar aprendices (Figura 11).

Un segundo grupo que alcanza a alrededor del 35% de las firmas incluye ofrecer beneficios adicionales, aumentar la automatización, y contratar personas de mayor edad (aunque esto es algo que parece haber sido utilizado de manera coyuntural y es poco planificado).

Han sido escasamente utilizadas soluciones como el aumento del trabajo temporal y la subcontratación, la mayor flexibilidad de los arreglos laborales o la contratación de poblaciones especiales.

En general si sumamos lo planificado a lo realizado se mantienen estas tendencias, aunque destaca el hecho de que de este modo el aumento de la automatización prácticamente alcanza a las soluciones más escogidas. En función de lo que analizaremos más adelante vale la pena señalar también que en este escenario la capacitación alcanza como solución escogida al 80% de las empresas.

Figura N° 11: Respuestas a las vacantes difíciles de cubrir



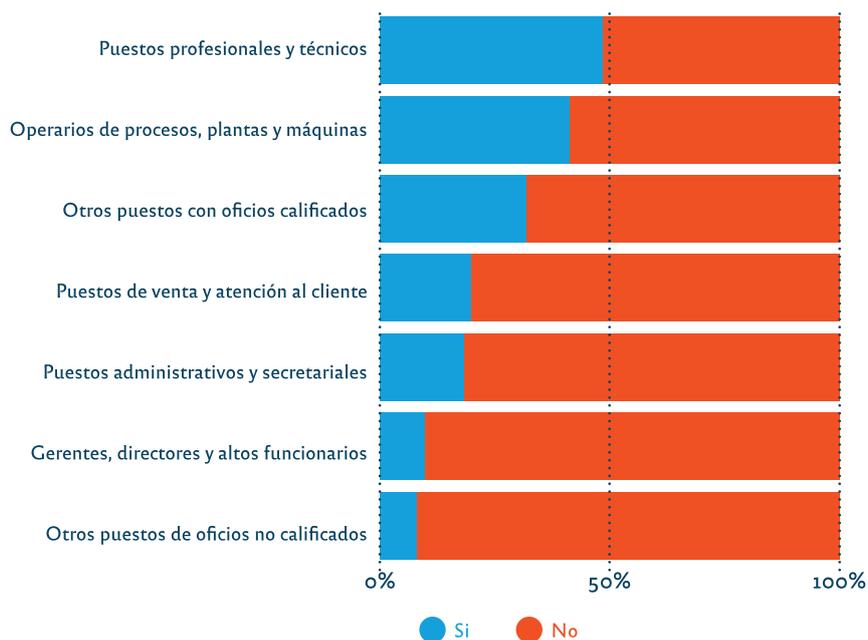
Considerando que las vacantes difíciles de cubrir son un problema más extendido que las dificultades para retener el personal, pero también proporcionalmente más frecuentes entre empresas medianas y pequeñas, se observa que del primer bloque de estrategias las “microempresas” privilegian la mejora en la calidad del trabajo y dan menor relevancia a las mejoras en reclutamiento y la capacitación, mientras que las firmas “medianas-grandes” privilegian justamente estas dos últimas soluciones y menos a otras como la incorporación de aprendices o el aumento de salarios, justamente dos aspectos que son de los más utilizados entre las firmas “pequeñas”.

5. Cualificaciones y habilidades

Para quienes señalaron que tuvieron vacantes difíciles de cubrir (recordemos que era el 52% de las empresas), los puestos con mayor dificultad han sido los puestos profesionales y técnicos (49%); operarios de procesos, plantas y maquinas (42%) y otros puestos con oficios calificados (32%) (Figura 12). En menor medida aparecen puestos administrativos y secretariales y puestos de ventas y atención al cliente y en últimos lugares “gerentes, directores y altos funcionarios” y “otros puestos de oficios no calificados”.

También aquí existen algunas diferencias según el tamaño de la firma y el nivel educativo de sus empleos, ya que la dificultad para cubrir el primero de los perfiles es transversal a todos los tamaños pero es mayor en las firmas que tiene mayor nivel educativo. Mientras tanto, las dificultades para reclutar operarios y puestos de ventas y atención al cliente se presentan en las firmas pequeñas y con menor nivel educativos de su planta. Por su parte, mientras son las empresas de mayor tamaño las que tienen mayor dificultad para cubrir puestos gerenciales, las microempresas no logran cubrir los puestos de oficios no calificados.

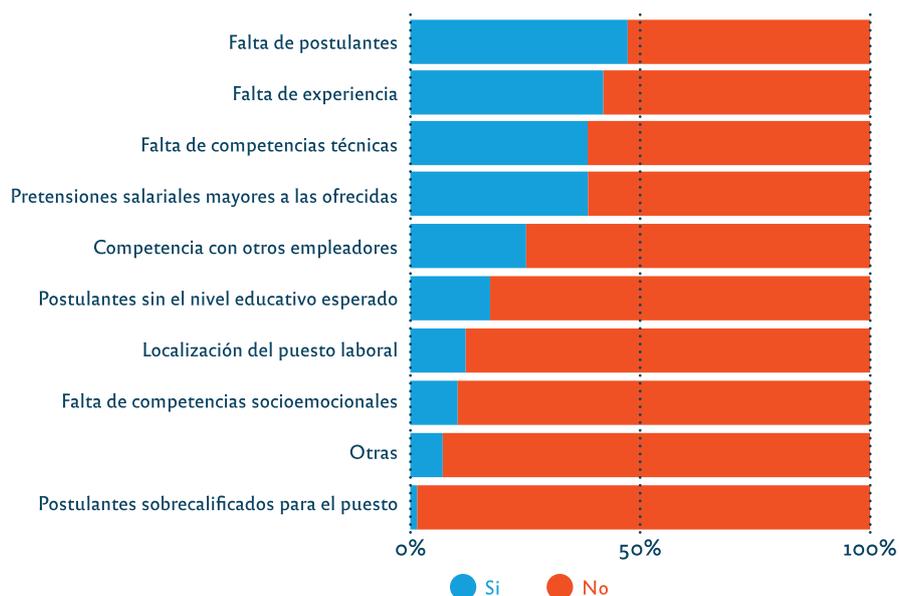
Figura N° 12: Perfiles laborales con mayor dificultad de cobertura



Respecto a las causas que dificultan cubrir estos puestos aparecen en primer lugar la “falta de postulantes”, y en segundo lugar dos aspectos relacionados con sus perfiles: “falta de experiencia” (42%) y “falta de competencias técnicas” (38%) (Figura 13). En cuarto lugar (37%) las “pretensiones salariales mayores a las ofrecidas”. En inferior medida (menor al 25%), se mencionan, la “competencia con otros empleadores”, “los postulantes sin el nivel educativo mínimo esperado”, la “localización del puesto laboral” o la “falta de competencias socioemocionales”.

Nuevamente pueden observarse algunas similitudes con otros estudios recientes: una encuesta del Banco Mundial señaló que en 2017 en Argentina un 40% de firmas manufactureras veían a la formación deficiente como limitación (un valor común en otros países en la región con buenos niveles educativos como Uruguay, Chile Colombia, y en cambio bastante inferior a otros como Brasil) (Gontero y Novella, 2021). La ENHAT de Peru (Novella et al, 2019) reveló por su parte que 50% de los perfiles difíciles de cubrir eran de profesionales-técnicos.

Figura N° 13: Causas de la dificultad para cubrir vacantes



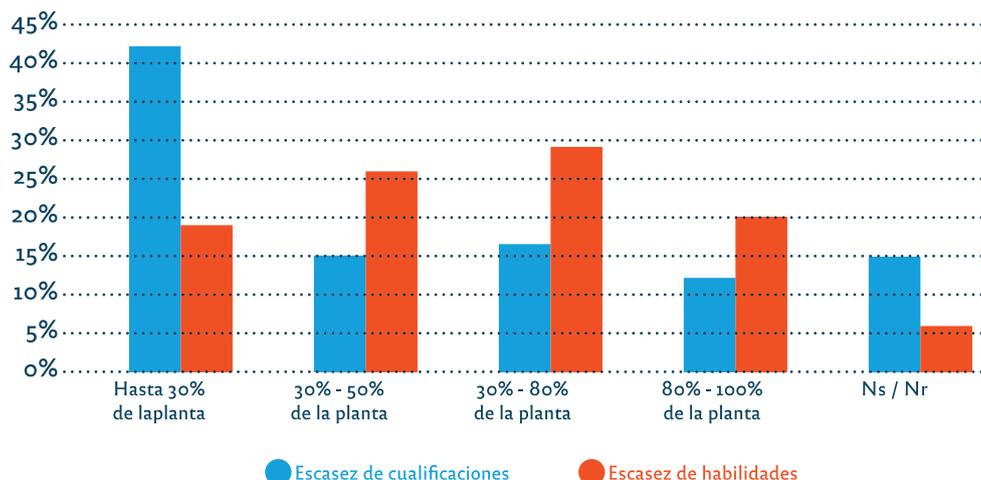
Si vinculamos a los puestos difíciles de cubrir con las causas mencionadas, encontramos que:

- La falta de postulantes es percibida mayormente por las empresas que han tenido demandas de oficios calificados y operarios.
- La falta de experiencia también se asocia a estos dos puestos pero también a los puestos administrativos y de ventas o atención al cliente.
- La falta de competencias técnicas se asocia a operarios y de ventas o atención al cliente.
- Las pretensiones salariales superiores a las ofrecidas a los puestos profesionales.
- Respecto a las causas menos mencionadas como los postulantes sin el nivel educativo, falta de competencias socioemocionales, o sobrecalificación, varias de ellas se vinculan primordialmente con las firmas que tienen dificultad para cubrir puestos gerenciales.

En este punto es relevante introducir una distinción entre el concepto de cualificaciones y el de habilidades. Las primeras refieren a conocimientos adquiridos a través de la educación formal o informal que permiten a los trabajadores realizar una actividad. Las segundas se relacionan en cambio con las capacidades de aplicar los conocimientos adquiridos en el puesto laboral (Stoevska 2017). Suele definirse como “brecha” de cualificaciones o de habilidades si los trabajadores que revisten en una organización no disponen de los conocimientos o las capacidades que requiere su puesto. En cambio se suele hablar de “escasez” cuando la demanda de trabajadores con una cualificación o habilidad excede a la oferta disponible (Gontero y Novella 2021).

En función de estas definiciones y en consonancia con las respuestas previas en las que solo 17% contestaron como relevante que los postulantes no hayan tenido el nivel educativo mínimo esperado, al ser consultados sobre la proporción de puestos que se ven afectados por bajo nivel educativo, solo 20% de las firmas señala que esto afecta a la mayoría de los puestos. Tomando este indicador como referencia de la “escasez de cualificaciones”, vemos en cambio que al consultar sobre la “escasez de habilidades” este valor asciende al 50% (Figura 14).

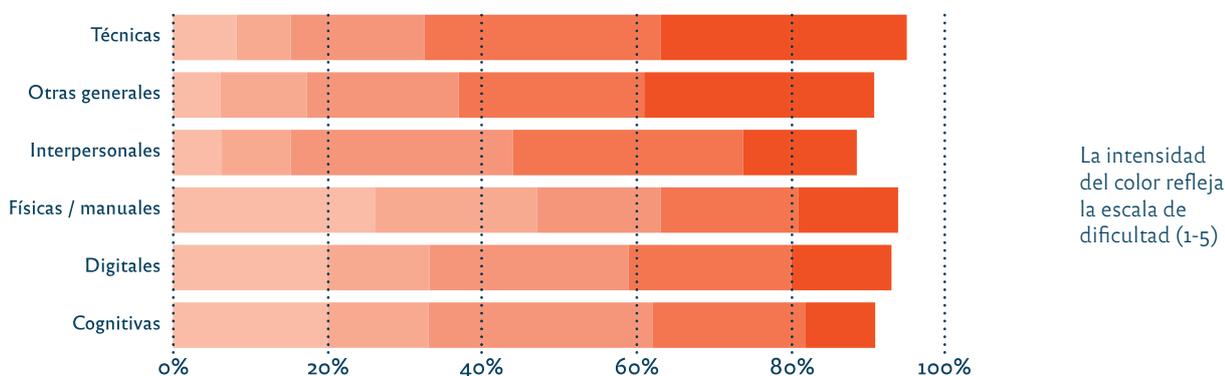
Figura N° 14: Proporción de la planta afectada por la escasez de cualificaciones y de habilidades



Dada la importancia que tienen para cubrir los puestos laborales, se ha consultado a las empresas cuáles son las habilidades más difíciles de encontrar en los postulantes. De los resultados del relevamiento (Figura 15) sobresalen las habilidades técnicas (60% consideran entre extremadamente y muy difícil encontrarlas durante el reclutamiento) y "otras habilidades generales" como responsabilidad, compromiso, autonomía (54% entre extremadamente y muy difícil). En menor medida, aparecen las competencias interpersonales (45%) y por último las digitales (34%), físicas/manuales (31%) y cognitivas (29%).

Las firmas señalan además que consideran que estas carencias son un obstáculo muy grave o grave en un 33% y moderado en otro 35%. Confirma esta situación que 56% de las firmas que han tenido dificultades para cubrir vacantes reconoce haber contratado personal a pesar de saber que no contaban con habilidades.

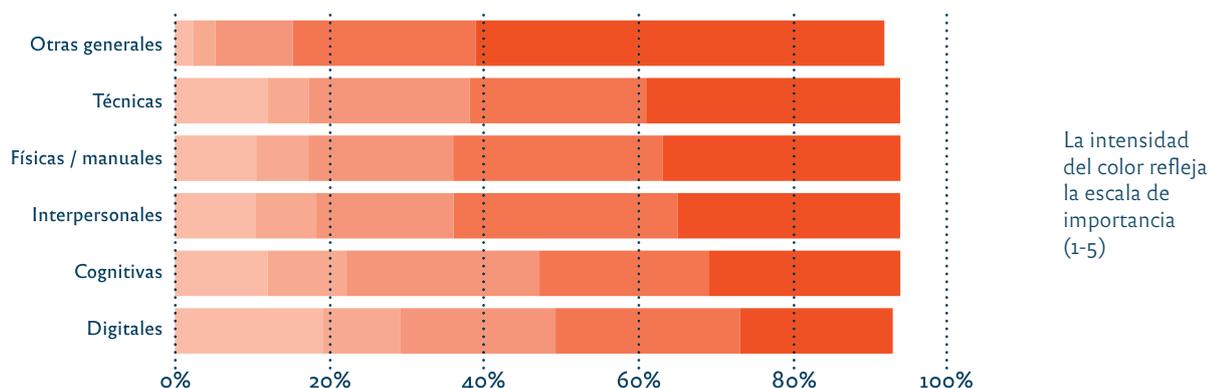
Figura N° 15: Grado de dificultad para obtener habilidades en los postulantes



Considerando que los valores expresados hasta aquí corresponden a las firmas que han tenido dificultades para cubrir vacantes, se ha consultado a la totalidad de la muestra sobre las demandas de habilidades en el futuro cercano (para 2023) y su grado de importancia en relación a los puestos a cubrir.

Llamativamente observamos que aquí aumenta la importancia de las habilidades generales (como responsabilidad, compromiso, autonomía) a un 75% entre extremadamente y muy importantes. En segundo término y con valores semejantes (alrededor de 57%) las técnicas, interpersonales y las físicas-manuales y en menor medida, las cognitivas y digitales.

Figura N° 16: Grado de importancia de habilidades en los postulantes durante 2023



En general estas demandas son transversales a todos los tamaños de las empresas, pero se observa una mayor demanda de habilidades técnicas en las firmas de mayor tamaño (en sectores como la tecnología) y de habilidades generales en las firmas micro y pequeñas (en todos los sectores).

En otros estudios ya citados se observa nuevamente que todos estos valores son similares e incluso inferiores a otros países de la región, pero superiores a los países desarrollados. Por ejemplo, un estudio realizado en Argentina, Brasil y Chile en 2010 indicó que 80% la oferta de habilidades socioemocionales y de comportamiento interpersonal era escasa (Basi et al, 2012) y la ENHAT de Perú indica que 76% de las vacantes difíciles de llenar se explica por la falta de habilidades de los candidatos. Entre estas habilidades destacan las “generales” e “interpersonales”: 54% habilidad de trabajo en equipo, 48% responsabilidad, 40% de comunicación. En el Reino Unido en cambio (ESS, 2020) solo 5% de los empleadores informaron que tenían vacantes con escasez de habilidades (aunque esto representaba el 24% de las vacantes totales).

6. El rol de la capacitación laboral y las políticas activas

Hemos mencionado más arriba, que la capacitación es una de las estrategias más mencionadas por las empresas que han tenido que resolver problemas de retención de personal y de vacantes difíciles de cubrir.

Luego de indagar a la totalidad de las firmas respecto a sus estrategias de formación, un 70%

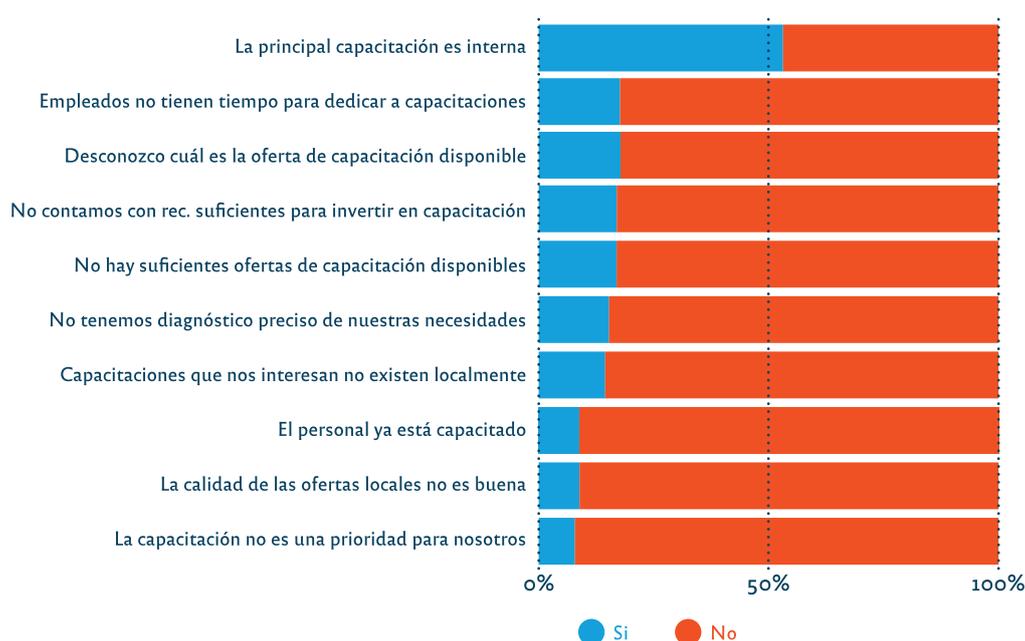
aproximadamente señala haber recurrido a esta actividad en el último año. Llama la atención que las firmas indican que la mayor parte de las capacitaciones realizadas se ejecutaron a nivel interno (53%), algo que resulta transversal al tamaño y tipología de las empresas (Figura 17).

Un 70% de las firmas señala distintas limitaciones tanto a nivel de los demandantes como de los oferentes de capacitación. Entre las primeras, algunos mencionan que “los empleados no tienen tiempo” (18%), que “no se cuenta con recursos suficientes” (17%) o que “no se posee un diagnóstico preciso de las necesidades” de formación (16%). Estas situaciones también son transversales a todos los tamaños de organización, con excepción de la suficiencia de recursos que afecta mayormente a las microempresas.

Entre las limitaciones de la oferta de formación, se cita que esta no se conoce (18%), que no es suficiente o que las capacitaciones que interesan no existen localmente (17%). Las empresas que son más críticas proporcionalmente respecto a la oferta formativa son las firmas “pequeñas” (por ejemplo del sector metales y transporte), las organizaciones que han tenido mayor porcentaje de planta con vacantes difíciles de cubrir y las empresas con mayores niveles de exportación (probablemente por tener mayores exigencias de calidad).

Más allá de estos señalamientos, en la Figura se observan otras opiniones minoritarias (con valores inferiores al 10%) como quienes consideran que no requieren capacitación o bien por estar ya capacitados, por no considerarlo una prioridad y también quienes consideran que la calidad de las ofertas locales no es buena. En general las empresas que señalan que la capacitación no es una prioridad o que el personal ya está capacitado son microempresas (por ejemplo del sector alimentos y metales y transporte) y las firmas que tienen un bajo nivel educativo de su planta.

Figura N° 17: Opiniones sobre la capacitación del personal y la oferta disponible

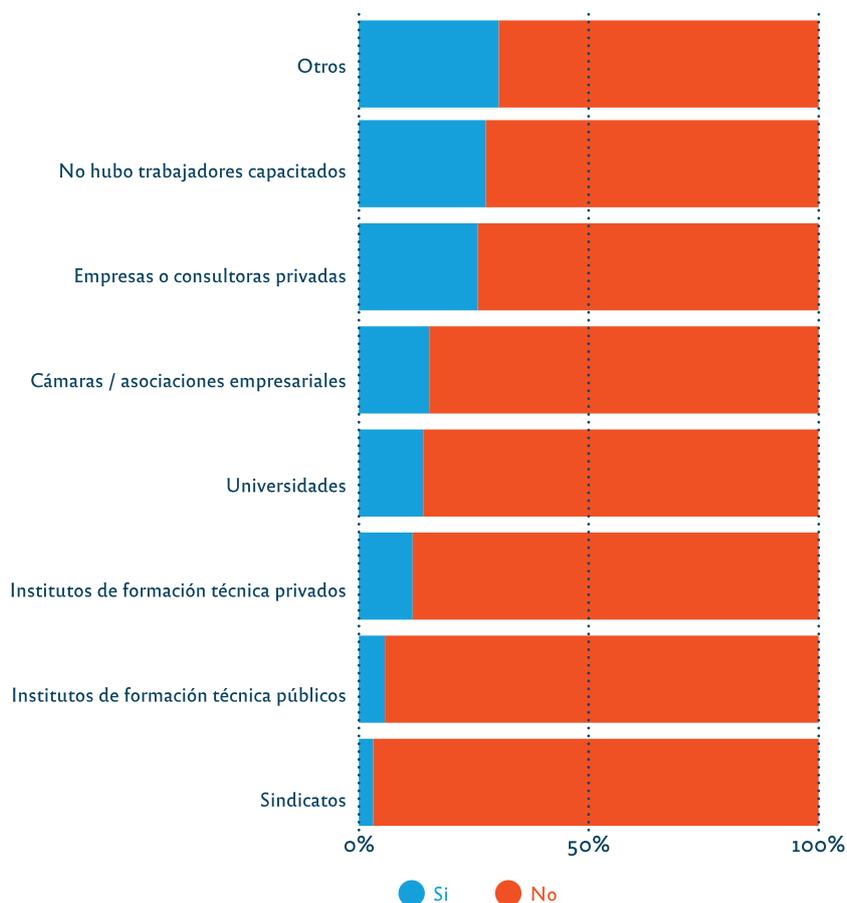


Al ser consultados por el lugar en el que las firmas recibieron capacitación el último año, se mantiene la importancia (30%) de las capacitaciones realizadas dentro de la empresa. Fuera de este ámbito, la mayor parte se realiza en el sector privado (empresas o cámaras empresarias), con poca presencia de universidades (14%) y del sector público (6%) y mucho menor de los sindicatos (3%).

Algunas de estas opciones (como la capacitación dentro de la firma) se distribuyen de modo transversal en empresas de todas las magnitudes. Las organizaciones de mayor tamaño recurren de modo proporcionalmente mayor a las universidades (en particular las empresas tecnológicas) y a cámaras empresariales. Las firmas pequeñas, también recurren a cámaras (por ejemplo en el sector metales y transporte) pero además a sindicatos (por ejemplo en el sector “alimentos y bebidas” y “muebles, maderas y papel”) y empresas o consultoras privadas. Las microempresas son las que más recurren proporcionalmente al sector público (por ejemplo en el sector “textiles”).

Vale la pena mencionar que, contra lo que podría esperarse, las empresas que declararon que “no hubo trabajadores capacitados” son proporcionalmente más en los segmentos de firmas “pequeñas” y “medianas/grandes” (en todos los sectores) que entre las microempresas.

Figura N° 18: Lugares de capacitación durante 2022



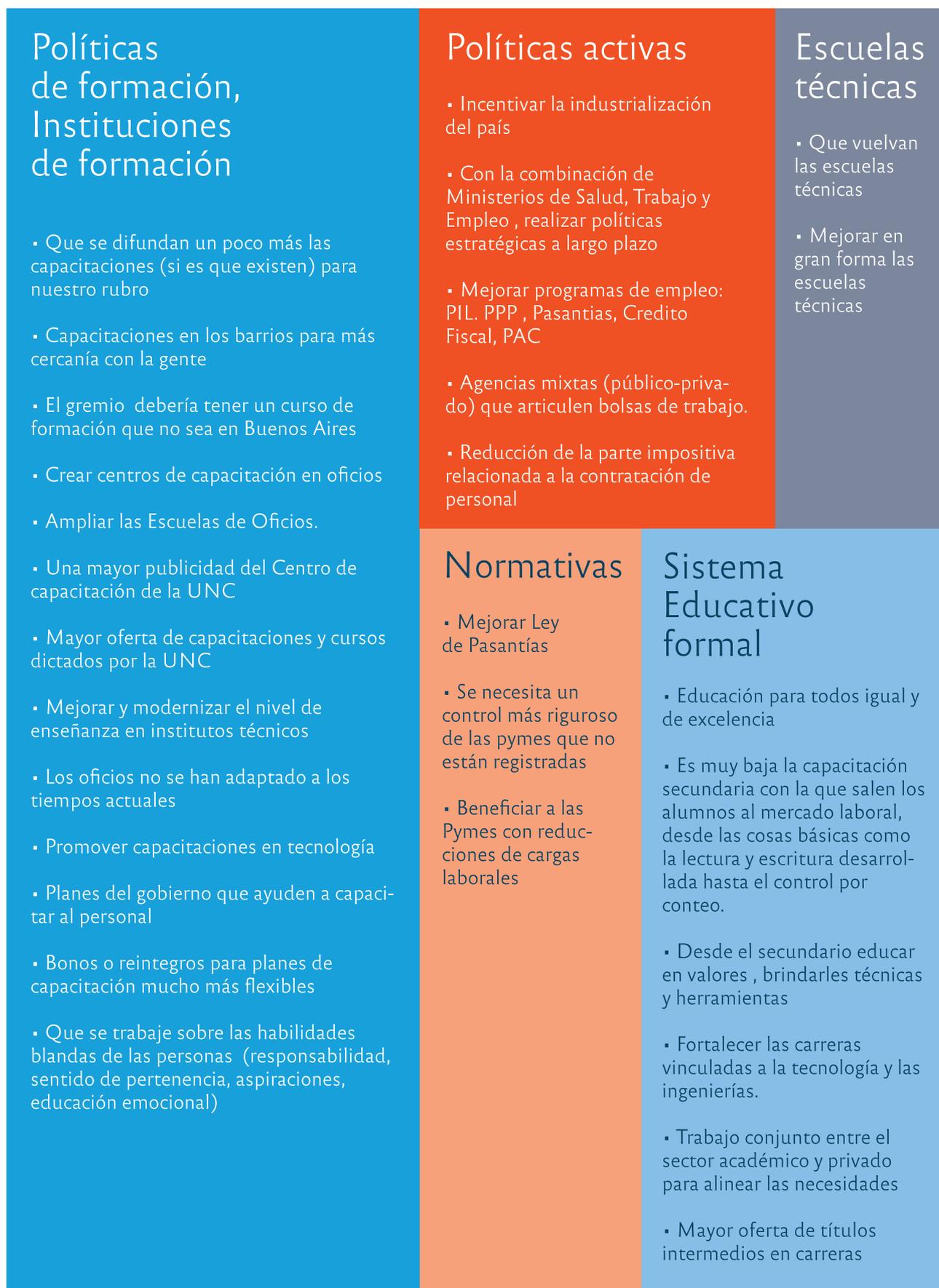
Finalmente, se ha consultado a las industrias sobre qué tipo de políticas públicas podría cooperar con una mejora en los problemas relacionados con la escasez de cualificaciones y de habilidades de los trabajadores. En la Figura 19 se mencionan algunas de las respuestas características de las cinco categorías en las que se pueden clasificar estas propuestas.

Aproximadamente un 50% de las empresas realiza observaciones específicas sobre las políticas de formación profesional o sobre sus instituciones, que pueden a su vez relacionarse con los problemas señalados previamente: mejoras en la difusión y accesibilidad a la oferta; avances en la actualización y calidad de los contenidos; mejoras en las políticas de financiamiento; atención a la formación no sólo en habilidades técnicas sino también generales.

Otro 40% de las sugerencias se concentra en tres dimensiones que en cierto sentido pueden verse como complemento de la anterior: por un lado se menciona la importancia de fortalecer al sistema educativo formal, desde la escuela hasta las universidades, mejorando su calidad y su articulación con el mundo del trabajo. En segundo lugar, la necesidad de que se incentiven, mejoren o sostengan políticas activas de desarrollo industrial y de empleo. Finalmente, se ha decidido destacar por su recurrencia numerosas menciones explícitas a la necesidad de recuperar rol de las “escuelas técnicas”, instituciones se asocian en la memoria de muchos empresarios a suerte de época dorada de la industrialización y la educación del país (en general previa a la dictadura militar o al menos, a las reformas económicas y educativas de a la década de 1990 en la que se desarticuló el sistema de educación técnica nacional) (Gallart, 2016).

Un último conjunto de respuestas, que abarca a una fracción minoritaria, considera que las soluciones pasan por realizar reformas normativas en las leyes laborales (“cargas laborales”, ley de pasantías, etc).

Figura N° 19: Propuestas de mejora para las políticas activas y de formación profesional



Nota: los tamaños de los cuadros reflejan la proporción de la temática. Las frases son ejemplos de opiniones vertidas en la encuesta y representativas de lo contenido en cada temática.

Conclusiones

En función de los objetivos de este estudio, se resumen algunos de los resultados obtenidos alrededor de algunos de los fenómenos del mundo del trabajo más debatidos luego de la pandemia de covid-19.

La postpandemia y el impacto de la tecnología. 71% de las empresas identifican a los cambios tecnológicos (junto a los cambios en métodos y prácticas laborales) como uno de los cambios realizados o planificados más importantes en su organización desde el fin de la pandemia y casi la totalidad (91%) lo identifica como un cambio que tendrá impacto en el empleo. Si bien hasta el momento de la encuesta esto era más frecuente en firmas pequeñas y medianas/grandes, al indagar en relación al futuro inmediato abarca por igual a todas las industrias (especialmente a sectores como “tecnológicas”, o “metales y transporte”). Por su parte, un 62% ha incorporado tecnología específicamente a sus estrategias comerciales, o aumentado la venta online (destacándose aquí los rubros “textiles” y “alimentos y bebidas”). Al ser fenómenos tan extendidos, no es posible afirmar que haya un vínculo significativo entre los niveles de tecnificación y los problemas como la retención del personal o las vacantes difíciles de cubrir pero, a la inversa, al ser indagados sobre las estrategias para resolver estos problemas, 62% declara haber apelado a un aumento de la automatización o tenerlo planificado para los próximos meses

¿La “gran renuncia”? Un 63% de las industrias encuestadas tuvieron renuncias en el último año, un fenómeno que afectó especialmente a las empresas medianas/grandes (91%) y pequeñas (79%) más que a las microempresas (40%). Esto podría atribuirse a la dinámica habitual de la planta de personal, pero al ser consultadas explícitamente por las dificultades para retener al personal un 34% indica que en el último año tuvieron este problema e incluso un 22% lo ha considerado entre los tres principales cambios recientes en su sector -ratificándose que afecta en términos proporcionales mucho más a las empresas medianas/grandes (61%) que a las pequeñas (31%) y las microempresas (27%)-.

El trabajo remoto y la flexibilidad horaria. 65% de las empresas consultadas ubican a la demanda de flexibilidad horaria y trabajo remoto por parte del personal como uno de los tres cambios más importantes en su sector. En esa línea, 46% de las firmas han buscado arreglos de trabajo flexibles en el último año y 39% han aumentado el trabajo remoto como solución a la dificultad para retener al personal o a las vacantes difíciles de cubrir.

No obstante, los datos indican que esto podría ser un fenómeno acotado: estas estrategias, además de darse fundamentalmente de las firmas de mayor tamaño (sólo alcanzaron al 10% de las microempresas) son algunas de las menos planificadas para los próximos doce meses.

El “equilibrio vida-trabajo”. A pesar de que se trata de un tópico habitual en los análisis sobre el trabajo durante la postpandemia, solo un 15% de las empresas (en general medianas-grandes) ha realizado cambios para impulsar el equilibrio entre el trabajo y la vida de su personal

y del mismo modo, solo 4% ha utilizado como estrategia para retener al personal la reducción horaria. Las industrias prefieren utilizar otros incentivos extrínsecos (salarios, remuneraciones variables) o intrínsecos (cambios en el diseño de los puestos, la capacitación o el aumento de oportunidades de progreso), sin mermar dedicación horaria ni la intensificación del trabajo.

La insatisfacción en el trabajo. Otro tópico habitual luego de la pandemia, es el aumento de la insatisfacción laboral. Recordando que esta encuesta solo recoge las percepciones de los empresarios, se observa que solo 18% ubica como uno de los tres cambios más relevantes en su sector a la insatisfacción del personal. En cambio, es mayor la percepción del desajuste entre las expectativas salariales y las necesidades del personal y los niveles salariales: 40% de las industrias reconoce que esta situación como uno de los cambios sectoriales más relevantes y 39% de las firmas que han tenido vacantes difíciles de cubrir reconocen que esta ha sido una de sus causas principales. Mientras en las firmas de mayor tamaño aparece con mayor relevancia la dificultad para retener al personal, la mayor insatisfacción y las demandas de flexibilidad horaria, en las microempresas prima la preocupación por el valor de los salarios y el aumento del trabajo informal.

Las vacantes difíciles de cubrir. De todos los cambios ocurridos a nivel sectorial, este es el que las empresas ubican en primer lugar: 60% de las empresas considera que su sector tuvo dificultades para reclutar personal con las cualificaciones requeridas y 52% reconoce que tuvo en 2022 vacantes difíciles de cubrir. Los puestos más difíciles han sido los “profesionales y técnicos” y en segundo lugar los “operarios de procesos, plantas y máquinas”.

Este problema se incrementa para los segmentos de empresas medianas/grandes (76%) y pequeñas (63%) (contra 35% de las microempresas) en sectores como el de “tecnología” y en menor medida “muebles, maderas y papel” o “químicos y plásticos”. En valores absolutos estos problemas afectan especialmente a las empresas de mayor magnitud, pero en términos porcentuales comprometen también a las microempresas: las vacantes difíciles de cubrir representan en promedio un 4% de la planta de las firmas medianas-grandes con este problema y 10% de las pequeñas, pero representa en promedio un 42% para las microempresas.

Se ha detectado también una correlación (leve) entre las vacantes difíciles de cubrir y el nivel educativo del personal: las empresas con personal de mayor nivel educativo (como las “tecnológicas”) tienen menos vacantes pero más dificultad para cubrirlas (lo inverso ocurre en sectores como “alimentos y bebidas” o “muebles, maderas y papel”).

Como respuesta a este problema, 50% de las firmas incluye acciones con un enfoque interno mayoritario (mejorar la calidad del trabajo, perfeccionar el proceso de reclutamiento, trasladar personal a nuevos roles, aumentar salarios y la capacitación) y en menor medida externo (contratar aprendices). Un 35% de las firmas incluye ofrecer beneficios adicionales y aumentar la automatización. Llamativamente, un porcentaje similar ha recurrido a contratar personas de mayor edad (aunque esto es algo que parece haber sido utilizado de manera coyuntural y es poco planificado a futuro).

Escasez de cualificaciones y de habilidades. Entre las empresas que han tenido dificultad para cubrir vacantes, 42% lo atribuye a la “falta de experiencia” (en la mayor parte de los puestos) y 38% a la “falta de competencias técnicas” de los postulantes (en especial en operarios y personal de ventas/atención al cliente). Incluso 33% considera a la falta de formación y de habilidades un obstáculo muy grave o grave y otro 35% como un obstáculo moderado. Incluso un 56% de estas firmas reconoce haber contratado personal a pesar de saber que no contaban con las habilidades requeridas.

En general, las firmas ven menor escasez de cualificaciones y de educación formal que de habilidades.

Solo 17 % contestaron como relevante que los postulantes no hayan tenido el nivel educativo mínimo esperado (en especial para niveles gerenciales), y 20% de las firmas señala que un bajo nivel educativo afecta a la mayoría de sus puestos. En cambio, estos valores ascienden al 50% al consultarse sobre las habilidades requeridas en los postulantes.

Entre las habilidades más difíciles de encontrar en los postulantes sobresalen las habilidades técnicas (60%) y “otras habilidades generales” como responsabilidad, compromiso, autonomía (54%). En menor medida, aparecen las competencias interpersonales (45%) y por último las digitales (34%), físicas/manuales (31%) y cognitivas (29%).

Al ser consultadas sobre las demandas futuras aumenta la importancia de las habilidades generales (como responsabilidad, compromiso, autonomía) a un 75% y en segundo término y con valores semejantes (alrededor de 57%) las técnicas, interpersonales y las físicas-manuales. En general estas demandas son transversales a todos los tamaños de las empresas, pero se observa una mayor demanda de habilidades técnicas en las firmas de mayor tamaño (en sectores como la tecnología) y de habilidades generales en las firmas micro y pequeñas (en todos los sectores).

Las políticas de formación laboral. La capacitación del personal aparece como una de las estrategias desarrolladas o planificadas más escogidas para retener al personal (78%) o resolver los problemas de vacantes difíciles de cubrir (81%) y un 70% de las firmas señala haber recurrido a esta actividad en el último año. Llama la atención que las firmas indican que la mayor parte de las capacitaciones realizadas se ejecutaron a nivel interno (53%), algo que resulta transversal al tamaño y tipología de las empresas. Fuera de este ámbito, la mayor parte se realiza en el sector privado (empresas o cámaras empresarias), con poca presencia de universidades (14%) y del sector público (6%) y mucho menor de los sindicatos (3%). Las organizaciones de mayor tamaño recurren de modo proporcionalmente mayor a las universidades (en particular las empresas tecnológicas) y a cámaras empresariales. Las firmas pequeñas, también recurren a cámaras (por ejemplo en el sector metales y transporte) pero además a sindicatos (por ejemplo en el sector “alimentos y bebidas” y “muebles, maderas y papel”) y empresas o consultoras privadas. Las microempresas son las que más recurren proporcionalmente al sector público (por ejemplo en el sector “textiles”). Vale la pena mencionar que,

contra lo que podría esperarse, las empresas que declararon que “no hubo trabajadores capacitados” son proporcionalmente más en los segmentos de firmas “pequeñas” y “medianas/grandes” (en todos los sectores) que entre las microempresas.

Un 70% de las firmas señala distintas limitaciones tanto a nivel de los demandantes como de los oferentes de capacitación: que “los empleados no tienen tiempo” (18%), que “no se cuenta con recursos suficientes” (17%) o que “no se posee un diagnóstico preciso de las necesidades” de formación (16%). Estas situaciones también son transversales a todos los tamaños de organización, con excepción de la suficiencia de recursos que afecta mayormente a las microempresas. Entre las limitaciones de la oferta, se cita que esta no se conoce (18%), que no es suficiente o que las capacitaciones que interesan no existen localmente (17%).

Aproximadamente un 50% de las empresas realiza otras observaciones y recomendaciones específicas sobre las políticas de formación profesional o sobre sus instituciones, que pueden a su vez relacionarse con los problemas señalados previamente: mejoras en la difusión y accesibilidad a la oferta; avances en la actualización y calidad de los contenidos; mejoras en las políticas de financiamiento; atención a la formación no sólo en habilidades técnicas sino también generales. Otro 40% de las sugerencias se concentra en tres dimensiones: la importancia de fortalecer al sistema educativo formal, desde la escuela hasta las universidades, mejorando su calidad y su articulación con el mundo del trabajo; la necesidad de que se incentiven, mejoren o sostengan políticas activas de desarrollo industrial y de empleo; y la necesidad de recuperar rol de las “escuelas técnicas”.

Bibliografía citada

- Bassi, M; Busso, M; Urzúa, S y Vargas, J (2012) Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina/ Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bonavida Foschiatti, C., & Gasparini, L. (2020). El impacto asimétrico de la cuarentena, Documentos de Trabajo del CEDLAS N° 261, Abril 2020, CEDLAS-Universidad Nacional de La Plata.
- CEDEFOP (2023) European skills and jobs survey (ESJS). Union Europea. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-skills-and-jobs-survey-esjs>
- CEDEFOP (2010), The Skill Matching Challenge: Analysing Skill Mismatch and Policy Implications, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- CIFRA (2023) Informe sobre situación del mercado de trabajo N°11 <http://www.centroci-fra.org.ar/docs/CIFRA%20Informe%20mercado%20laboral%2011.pdf>
- CIPD (2023) Labour Market Outlook. Reino Unido. <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/labour-market-outlook---spring-2023.pdf>
- Davis, S.J., Haltiwanger, J.C. y Schuh, S. (1996). Job creation and Destruction, MIT Press, Mass. EE.UU.

- Rio-Chanona, R. M., Mealy, P., Pichler, A., Lafond, F., y Farmer, D. (2020). Supply and demand shocks in the COVID-19 pandemic: An industry and occupation perspective. arXiv preprint arXiv:2004.06759.
- Delaporte, I., Escobar, J., Peña, W. (2020). The Distributional Consequences of Social Distancing on Poverty and Labour Income Inequality in Latin America and the Caribbean, GLO Discussion Paper, No. 682, Global Labor Organization (GLO), Essen
- Department for education (UK) (2020) Employer Skills Survey 2019 . Reino Unido https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/936488/ESS_2019_Summary_Report_Nov2020.pdf
- Dingel, J. I., y Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? (No. w26948). National Bureau of Economic Research.
- Gallart, M A. (2016) La escuela técnica industrial en Argentina: ¿un modelo para armar? OIT/Cinterfor.
- Gontero S. y Novella, R (2021) “El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/206), Santiago, CEPAL.
- Gontero, S y Albornoz, S (2019) “La identificación y anticipación de brechas y habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones”, Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 199 (LC/TS.2019/11) Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- INET (2016) Demanda de capacidades 2020 Análisis de la demanda de capacidades laborales en la Argentina. Ministerio de Educacion. https://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2016/06/2016.06.21_Informe_Demandas_Laborales_2020_vf.pdf
- Infobae (2023) Encuesta sobre la “renuncia silenciosa”: 4 de cada 10 argentinos hacen lo mínimo posible en su trabajo. 10-3-23.<https://www.infobae.com/economia/2023/03/10/encuesta-sobre-la-renuncia-silenciosa-4-de-cada-10-argentinos-hacen-lo-minimo-posible-en-su-trabajo/>
- ManpowerGroup (2022 2023), Escasez de talento. <https://www.manpowergroup.com.ar/investigaciones>
- ManpowerGroup (2022), “ManpowerGroup Employment Outlook Survey Q4 2022” <https://workforce-resources.manpowergroup.com/manpowergroup-employment-outlook-survey/manpowergroup-employment-outlook-survey-for-2022-q4>
- Ministerio de Desarrollo Productivo de Argentina (MDP) (2020-2023). Informe de Panorama Productivo: Evolución de los principales indicadores de la actividad productiva.
- Ministerio de Producción y Trabajo (2019) Proyecto de desarrollo de una Encuesta Nacional de Anticipación de Habilidades para Argentina
- National Skills Commission (AU) (2022) Recruitment Experiences and Outlook Survey (REOS) . Australia. <https://www.nationalskillscommission.gov.au/reports/state-australias-skills-2021-now-and-future/chapter-5-labour-market-matching-skills-perspective/employers-perspectives-labour-market-matching>
- Novella, R; Alvarado, A; Rosas-Shady, D; González-Velosa, C (2019) Encuesta de habilidades al trabajo ENHAT 2017-2018 - Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú; BID

- Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) (2023) <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/index.asp>
- OIT (2022) World Employment and Social Outlook. Trends 2022. ILO, Ginebra.
- OIT (2020), “What is skills mismatch and why should we care?” https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS_740388/lang--en/index.htm.
- PWC (2023) Global Workforce Hopes & Fears Survey 2022. PWC. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears-2022.html>
- Sadin, Eric (2019), La Humanidad Aumentada: la administración digital del mundo, Editora Caja, Buenos Aires
- SENCE (2022) Resultados Encuesta Nacional de Demanda Laboral . ENADEL2021. Chile <https://www.observatorionacional.cl/publicaciones/2131>
- Stoevska, V. (2017) “Qualification and skill mismatch: concepts and measurement”, Organización Internacional del Trabajo (OIT) https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_554348/lang--en/index.htm.
- Unión Industrial de Córdoba (2020), Relevamiento Industrial: Impacto Covid-19, Septiembre.

Anexo

Precisión esperada para Proporciones (valores referidos a la muestra completa)

p	Var(p)	es(p)	cv(p)
0,8	0,0006	0,0248	0,0310
0,7	0,0008	0,0285	0,0407
0,6	0,0009	0,0304	0,0507
0,5	0,0010	0,0310	0,0621
0,4	0,0009	0,0304	0,0761
0,3	0,0008	0,0285	0,0949
0,2	0,0006	0,0248	0,1242
0,1	0,0003	0,0186	0,1863
0,05	0,0002	0,0135	0,2707
0,03	0,0001	0,0106	0,3531



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Editorial
Económicas



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba