

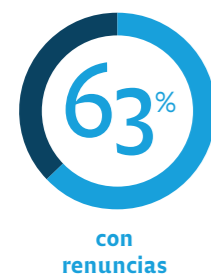
# Nuevas tendencias en el empleo: situación y desafíos en la Industria de Córdoba

Este estudio, cuya fuente es una encuesta aplicada a una muestra probabilística de 225 empresas industriales de la ciudad de Córdoba, procura aportar información local sobre fenómenos y tendencias en el empleo, que se vienen monitoreando globalmente en el contexto de la post-pandemia. Se espera comprender las particularidades de la situación que afecta a nuestras organizaciones y trabajadores y contribuir además a la discusión sobre el rol de las instituciones públicas y privadas en la solución de los problemas identificados, a partir de las políticas de desarrollo industrial, las políticas laborales y de formación profesional.



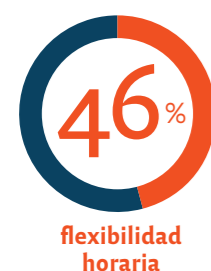
## ¿POSPANDEMIA E IMPACTO DE LA TECNOLOGIA?

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 91% lo identifica como un cambio que tendrá impacto en el empleo. Esto fue más frecuente en firmas pequeñas y medianas/grandes, pero en el futuro inmediato abarcará por igual a todas las industrias (especialmente a sectores como “tecnológicas”, o “metales y transporte”). Por su parte, un 62% ha incorporado tecnología en el comercio electrónico (destacándose aquí los rubros “textiles” y “alimentos y bebidas”). Al ser indagados sobre las estrategias para resolver problemas como la retención del personal o las vacantes difíciles de cubrir, 62% declara haber apelado a un aumento de la automatización o tenerlo planificado para los próximos meses.



## ¿QUE PASA CON 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%). Más allá de la dinámica habitual de la planta de personal, un 34% indica que en el último año tuvieron dificultades para retener al personal e incluso un 22% lo ha considerado entre los tres principales cambios recientes en su sector.



## ¿Y 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. Pero el fenómeno aparece



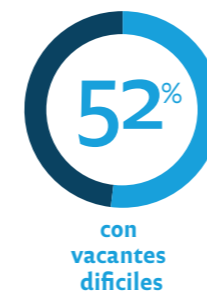
## ¿Y EL “EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO”?

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 la reducción horaria como estrategia para retener al personal. 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 la dedicación ni la intensidad del trabajo.



## ¿ESTAN LOS TRABAJADORES INSATISFECHOS?

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 y necesidades del personal y los niveles salariales: 40% de las industrias reconoce a 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. El impacto es heterogéneo: en firmas de mayor tamaño aumenta la dificultad para retener al personal, la 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.

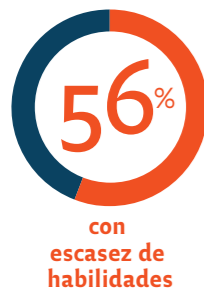


## ¿FALTA DE TRABAJADORES “CALIFICADOS”?

De todos los cambios ocurridos, este es el que las empresas ubican en primer lugar: 60% considera que su sector tuvo dificultades para reclutar personal “calificado” 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”.

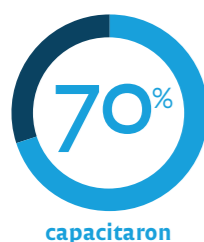
En valores absolutos este problema se incrementa para los segmentos de empresas medianas/grandes (76%) y pequeñas (63%) pero términos porcentuales compromete también a las microempresas: estas vacantes representan en promedio un 4% de la planta de las firmas medianas-grandes con este problema y 10% de las pequeñas, pero 42% para las microempresas. También se correlaciona con el nivel educativo del personal: a mayor nivel educativo de la planta hay menos vacantes pero más dificultad para cubrirlos.

Como soluciones, 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 capacitar) y en menor medida externo (contratar aprendices). Llamativamente, 35% ha recurrido a estrategias como contratar personas de mayor edad (aunque es algo poco planificado a futuro).



### ¿ESCASEZ DE CUALIFICACIONES O 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” (en especial en operarios y personal de ventas/atención al cliente). Un 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 % consideraron relevante no tener el nivel educativo mínimo esperado (en especial en 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. 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, las competencias interpersonales (45%) y por último las digitales (34%), físicas/manuales (31%) y cognitivas (29%). Al ser consultadas sobre las futuras demandas aumenta en cambio la importancia de las habilidades generales a un 75%.



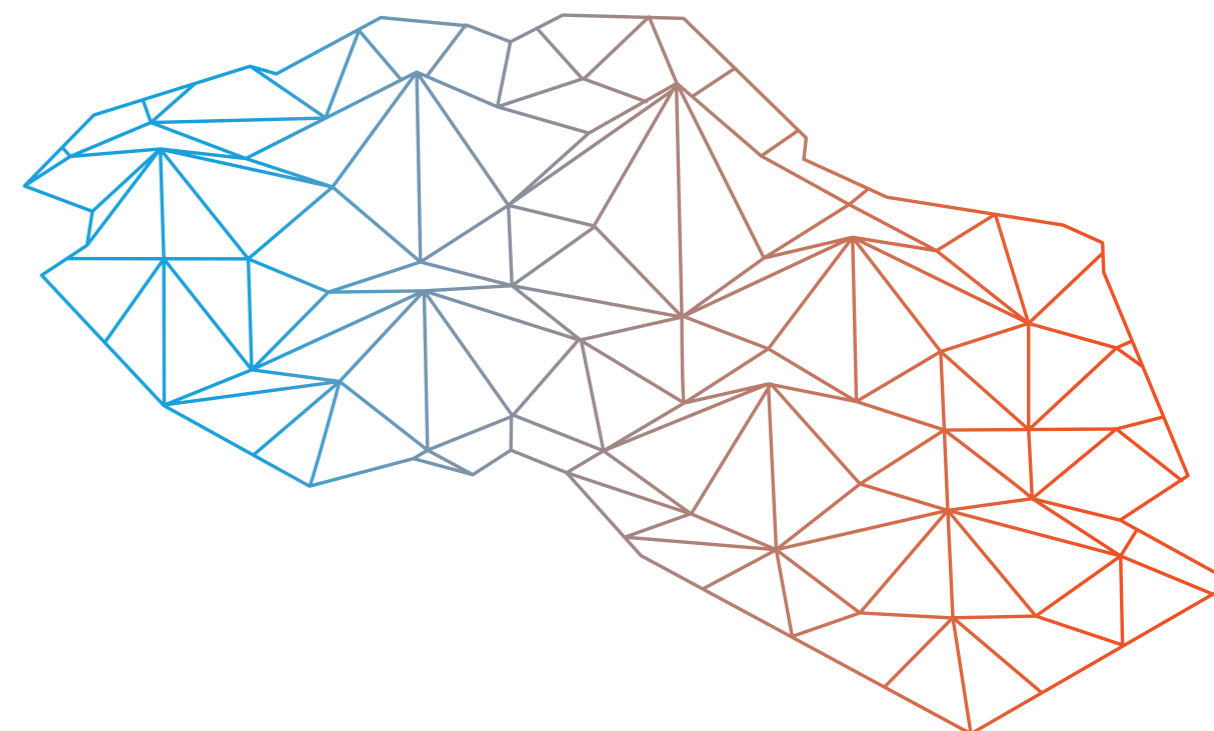
### ¿COMO RESPONDEN LAS POLITICAS DE FORMACION LABORAL?

La capacitación del personal es una estrategia desarrollada o planificada para retener al personal o resolver los problemas de vacantes difíciles de cubrir : un 70% de las firmas lo hizo el último año. La mayor parte se ejecutó a nivel interno (53%). Fuera de este ámbito, la mayor parte se realiza en el sector privado (empresas o cámaras empresarias), con menor presencia de universidades (14%), del sector público (6%) o los sindicatos (3%). Las organizaciones de mayor tamaño recurren de modo proporcionalmente mayor a las universidades y a cámaras empresariales. Las firmas pequeñas, también recurren a cámaras pero además a sindicatos. Las microempresas son las que más recurren proporcionalmente al sector público.

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%, en especial microempresas) o que “no se posee un diagnóstico preciso de las necesidades” de formación (16%). 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 recomendaciones específicas sobre las políticas de formación profesional o sobre sus instituciones: mejorar la difusión y accesibilidad a la oferta; actualizar los contenidos; mejorar las políticas de financiamiento; atender a la formación en habilidades generales. Otro 40% de las sugerencias se concentra en tres dimensiones: fortalecer al sistema educativo formal, mejorando su calidad y su articulación con el mundo del trabajo; incentivar, mejorar o sostener políticas activas de desarrollo industrial y de empleo; y recuperar rol de las “escuelas técnicas”.

# OBSERVATORIO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE CÓRDOBA



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

### RESUMEN EJECUTIVO



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS

Editorial  
Económicas



UNC  
Universidad  
Nacional  
de Córdoba