

Trabajo y futuro. Análisis de la demanda de capacidades laborales y perfiles ocupacionales en los parques industriales

Work and future. Analysis of the demand for labor skills and occupational profiles in industrial parks

Clausen, Gisela

gclausen.gc@gmail.com

Universidad Nacional de Villa María

Di Giovambattista, Mariana

marianadigio@gmail.com

Universidad Nacional de Villa María

Salerno, María Liliana

lilisalerno@gmail.com

Universidad Nacional de Villa María

Suarez, Gabriel

lic.gabrielsuarez@gmail.com

Universidad Nacional de Villa María

Truccone, Marianela

marianelatruccone@gmail.com

Universidad Nacional de Villa María

Trabajo y futuro. Análisis de la demanda de capacidades laborales y perfiles ocupacionales en los parques industriales

Resumen

A partir de comprender el territorio como un entramado social, dinámico, y transformador se deriva la necesidad de incorporar no sólo una política de actuación sobre el sistema productivo local sino, asimismo, sobre el mercado local de trabajo. Esto a fin de construir un sistema territorial de capacitación de recursos humanos según los requerimientos del perfil productivo de cada territorio.

El presente proyecto de investigación pretende aportar conocimiento en el área del mundo del trabajo, realizando un análisis en pos de identificar las principales problemáticas e inquietudes de las empresas en términos de su demanda laboral, para elaborar una línea de base que mida las brechas de las capacidades y competencias, identifique los perfiles más demandados y establezca las tendencias de demanda de conocimientos y habilidades técnicas en próximos años, en el contexto de los Parques Industriales de las ciudades de Villa María, Las Varillas, Corral de Bustos y Morrison, en la provincia de Córdoba en el año 2018.

La primera etapa del proyecto de investigación se llevó a cabo en el año 2017 y sentó las bases para este nuevo análisis. Se realizaron trabajos en el territorio y se recabó información sobre la importancia del empleo industrial en la dinámica territorial, los cambios científicos tecnológicos que impactan en las demandas y competencias requeridas en el mundo laboral, y los problemas y dificultades identificadas por los empresarios locales en la búsqueda de personal idóneo con las competencias y capacidades técnicas para cubrir sus puestos laborales.

Palabras clave: empleo; competencias; perfiles laborales; automatización

Abstract

Starting to understand the territory as a social, dynamic, and transformative framework, in line with the demands of globalization in all aspects of society, including the business world and the activities they carry out, also causing changes in educational systems, in the mobility of people and other aspects, derives the need to incorporate not only a policy of action on the local productive system, but also on the local labor market, in order to build a territorial system of resource training human according to the requirements of the productive profile of each territory.

Based on the knowledge acquired on the subject in the framework of the first stage of the research project, experience carried out in 2017 -where research work was carried out in the territory and information was collected on the importance of industrial employment in the dynamics territorial, scientific technological changes that impact on

the demands and competencies required in the world of work, and the problems and difficulties identified by local employers in the search for suitable personnel with the technical competencies and capacities to fill their jobs-, this Research project aims to contribute knowledge in the area of the world of work, carrying out an analysis in order to identify the main problems and concerns of companies in terms of their labor demand, to develop a baseline that measures the skills gaps and skills, identify the most relevant profiles and establish trends in the demand for knowledge and technical skills in the coming years, in the context of the Industrial Parks of the cities of Villa María, Las Varillas, Corral de Bustos and Morrison, in the province of Córdoba in 2018.

Keywords: employment; skills; job profiles; automation

Introducción

Ante el desafío que imponen los procesos de transformación tecnológicos, que requieren cambios en la cadena de valor global de cualquier organización, es imperioso repensar cómo operan las empresas hoy y, probablemente lo más importante, cómo trabajan en ellas personas, cómo las gestionan, reclutan y retienen. Se acentúa la necesidad de considerar a los trabajadores como factor estratégico, poniendo en evidencia que las trayectorias de cambio que conforman la dinámica de los puestos de trabajo prometen destruir o transformar a muchos de ellos. Todo esto implica pensar en nuevos modelos que parten de una combinación heterogénea de variables como: base tecnológica, flexibilidad del uso de la mano de obra y organización industrial.

Robótica, impresoras 3D, inteligencia artificial, big data, internet de las cosas, y computación en la nube, son algunos de los términos que se escuchan en medio de lo que se denomina la "Cuarta Revolución Industrial". En Argentina, aun en plena crisis económica, la industria 4.0 asoma en medio de la interacción cotidiana de las redes sociales, avances tecnológicos y cambios en el consumo de bienes y servicios.

La disrupción tecnológica obliga a las organizaciones a ir adquiriendo cada vez mayor grado de digitalización y a asumir nuevos perfiles profesionales. Cada pequeño paso dado durante el proceso de fabricación de un producto o la prestación de un servicio genera datos que, administrados y relevados correctamente, ayudan a desarrollar soluciones para mejorar la productividad y la eficiencia. Sin embargo, las nuevas tecnologías que conllevan las industrias 4.0 generan también cierto desconcierto en el plano de la empleabilidad, ¿Qué tipo de empleados se necesitarán?, ¿Cuáles son las aptitudes y competencias necesarias? ¿Hacia dónde se enfocarán las nuevas búsquedas de talentos?

El empleo industrial tiene una importancia destacada en la dinámica territorial. Dicha importancia surge a partir de comprender el territorio como un entramado social. Este entramado es dinámico y va transformándose en consonancia con las demandas del contexto internacional cada vez más interrelacionado. Ello impacta en todos los aspectos de la sociedad, especialmente el sector productivo, provocando también cambios en los sistemas educativos, en la movilidad de las personas y otros aspectos. Las empresas al localizarse modifican el contenido y también la función de los lugares; poseen el poder de cambiar la estructura del consumo de una ciudad, como también alterar el uso de redes e infraestructuras y las dinámicas territoriales (Donato Laborde, 2014). Las empresas modifican y son modificadas, configuran a los centros urbanos exigiéndole nuevos requerimientos de trabajo y de infraestructuras, en una relación mutua de retroalimentación.

De todo lo anterior, se deriva la necesidad de diseñar políticas públicas que impacten sobre el sistema productivo local y regional y sobre el mercado laboral, a fin de construir un sistema territorial de capacitación de recursos humanos según los requerimientos del perfil productivo de cada territorio. Siguiendo a Albuquerque, esta visión integrada del desarrollo económico local y el empleo incluye, igualmente, los restantes componentes del entorno territorial de las empresas, como la dotación de infraestructuras básicas, la investigación y desarrollo para la innovación local, el marco jurídico y regulatorio, o la creación del capital social e institucional que de soporte al proceso de desarrollo y generación de empleo desde un enfoque de competitividad sistémica territorial. La unidad de actuación es, por tanto, el territorio y no la empresa o el sector aislados.

La innovación tecnológica evoluciona cambiando las habilidades requeridas para los trabajos y acortando el ciclo de vida de esas habilidades. También existe una bifurcación de la fuerza laboral: aquellos con habilidades en alta demanda frente aquellos con habilidades

en sobre-oferta. El mundo de trabajo de Argentina no se encuentra exento de este proceso. Durante los últimos veinte años la fuerza de trabajo ha pasado de desarrollar de manera más intensiva tareas manuales a realizar tareas cognitivas. Este fenómeno es una característica propia de los procesos de cambio en las funciones de producción de las economías, en particular, de la adopción de nuevas tecnologías como la robotización, que permiten sustituir a la mano de obra en algunas tareas específicas. En el marco de un contexto económico internacional más expuesto a las presiones de la competencia, las empresas tienen que adecuar sus tecnologías, procesos, prácticas laborales y productividad para mantenerse competitivas. Y ello conlleva necesariamente una mayor absorción de mano de obra calificada, en detrimento de trabajadores con bajos niveles de instrucción, profundizando algunas tendencias antes mencionadas.

El presente trabajo pretende analizar la situación laboral en el contexto de los Parques Industriales de Las Varillas, Morrison y Corral de Bustos, de la Provincia de Córdoba, en pos de identificar las principales problemáticas y necesidades de las empresas en términos de su demanda laboral, en el marco de éstos cambios tecnológicos, para poder así determinar los perfiles más demandados, medir las brechas de capacidades y competencias; y proyectar la evolución en el empleo para los próximos años. Las industrias locales tienen gran incidencia sobre el núcleo central del empleo y, de este modo, en el crecimiento económico. Poder describir el mapa laboral del sector industrial tanto presente como sus tendencias es un factor de enorme relevancia para comprender una de las fuentes para el desarrollo socioeconómico de largo plazo.

Metodología

Se implementó una metodología de tipo cuantitativa. El instrumento de recolección de datos que se utiliza es una encuesta, con un cuestionario estructurado con preguntas abiertas y cerradas, administrado de manera personal y telefónica. El objetivo de esta nueva encuesta, a la luz de la utilizada en la investigación precedente, es el de profundizar la información recabada y ampliar el universo de análisis a otros parques industriales, de características similares, dentro de la Provincia de Córdoba. Consta de 3 categorías temporales: retrospectiva, actual y prospectiva, ésta última enfocada a los perfiles y habilidades de los puestos que requieren la industria o empresa. Se configura al instrumento de consulta con características elementales como: sencillez, velocidad de lectura y facilidad de comprensión para los destinatarios; sobre todo preciso respecto de la información que se solicita. El método de muestreo fue el de bola de nieve.

Los actores que intervienen en el proceso como fuentes de información son gerentes o responsables de empresas situadas en los Parques Industriales bajo análisis. Se relevaron 7 Pymes en Corral de Bustos, 1 en Morrison y 8 en las Varillas; estas son, en su mayoría, metalmecánicas o alimenticias y poseen más de 20 años de antigüedad. Cabe mencionar que estas son localidades muy pequeñas -cuentan con 12.000, 3.345 y 16326 habitantes respectivamente-, sus parques industriales son incipientes y no poseen aun una base de datos macro económicos de las mismas.

Antecedentes

La primera etapa del proyecto de investigación realizada sobre empresas del Parque Industrial y Tecnológico de la ciudad de Villa María -90.000 habitantes-, Córdoba, se llevó a cabo en el año 2017. En dicha instancia se analizó preliminarmente la situación laboral de las mismas, considerando las proyecciones futuras del trabajo, los requerimientos empresarios y las competencias laborales a desarrollar, con el objetivo de generar información que permita proyectar la transformación laboral en la región durante los próximos años, y su impacto en el empleo.

La investigación se desarrolló en base a 14 empresas operativas (en funcionamiento) del parque en ese momento, ya que no se tuvo en cuenta un alto porcentaje de las que se encontraban en construcción o en condición de "proyecto" de instalación a futuro. Surgieron diversas conclusiones muy interesantes entre las que se destacaban las siguientes:

- *En una época donde prevalece el desempleo, las empresas del parque industrial registran un aumento en el empleo.*

El 57% de las empresas tenían "menos de 5 empleados" en sus comienzos. Al momento de la medición, directamente no existía en el Parque industrial empresas con esa cantidad de empleados.

Ampliando el rango a "hasta 20 empleados", en sus comienzos se encontraban el 93% de las empresas en esta situación. Ese porcentaje se redujo y solo abarca el 43% de las mismas.

Un 14% de las empresas radicadas en el Parque poseían a esa fecha más de 100 empleados.

De manera adicional, el 50% de las empresas radicadas estimaban que incrementarían su capital humano en los próximos 6 meses; mientras que el 36% indica que "tal vez" puedan producirse a futuro un aumento en su planta de personal. Reforzando esta idea, el 76% de las encuestadas indicó que no tenían previstas desvinculaciones en los próximos 6 meses.

Con esto se destacaba la potencialidad del Parque Industrial y Tecnológico de Villa María para contribuir con el desarrollo de la empleabilidad en la ciudad, brindando fuentes de trabajo e inserción de profesionales.

- *Se evidencian inconvenientes en cubrir las capacidades técnicas demandadas.*

Dentro del tipo de actividad que desarrollaban las empresas radicadas en el Parque Industrial de Villa María en 2017 se encontraban:

- Rubro Metalmecánico 29%
- Rubro Alimenticio 22%
- Servicios, y otro tipo de actividades (ingeniería, química y talabartería) 21%
- Rubro tecnológico 7%.

Se avizoraba preocupación desde las empresas ya que manifestaban no encontrar perfiles laborales o personas calificadas para ocupar ciertos puestos en la organización, ya sea por la complejidad del mismo o por la escasez de candidatos existente. De los datos de

la encuesta realizada por el OPP-IAPCS, un 28% de las empresas encuestadas se encontraban en esta situación.

Ante la consulta sobre cuáles eran los puestos vacantes mencionaron puestos de corte y plegado de chapa, fraccionadores, consultores- atención al cliente, ventas, producción y control de calidad, marketing digital, gruísta- maquinista y obrero.

Según informaron los empresarios, implementaban, en su mayoría, capacitaciones internas y externas para mejorar la ejecución de los procesos de trabajo. Las capacitaciones internas se relacionan específicamente con los puestos de trabajo, con actualizaciones que el mercado ofrece, con temáticas de seguridad e higiene, y con las Normas ISO. Respecto a las actividades de formación externas, se contrata a consultoras para coordinar el desarrollo, se asiste a congresos, o se realizan en conjunto con los proveedores.

El porcentaje menor restante es el 43% y son los que indicaron que no implementaban planes de capacitación.

Un dato adicional que resulto llamativo era el reducido porcentaje de mujeres que trabajaban en las empresas radicadas en el Parque Industrial de Villa María. La investigación realizada arrojó un 64.20% de empresas poseían menos del 5% de mujeres. Un 21.3 % se subdividía entre 5%, 15% y 30%; y solo un 14.30% poseía más del 30% de mujeres en la empresa.

- *Es clave la capacidad de aprendizaje de cara al futuro cercano.*

Respecto a la consulta sobre las nuevas tecnologías que avizoraban los empresarios para el futuro, en el marco de la investigación realizada por el OPP_IAPCS, claramente se mencionan los avances tecnológicos que permitan mantener o superar la eficiencia y calidad en los procesos de trabajo, tanto como para producción (automatización), gestión, control, almacenamiento, y seguimiento de stock. Otros factores que destacaban eran la utilización de sistemas informáticos electrónicos, nuevos equipos hardware-software, la utilización de internet, y el contacto interno-externo con personal de la organización, clientes y proveedores.

Indicaron, también, que consideran que las actividades que comenzaban a tener menor proyección en el tiempo son las operativas, que se caracterizan por ser manuales, rutinarias, mecánicas. Tareas de menor valor agregado, que requieren escasa especificación. Mencionaron, también, la disminución de actividades como el servicio puerta a puerta para el contacto con clientes, por ejemplo, como el que realizaban años anteriores los viajantes.

Dentro de los motivos de la sustitución de las actividades señalaron el avance tecnológico y la sistematización de procesos propia de la automatización e inmediatez, que proporciona una mayor eficiencia en los procesos, menor desgaste del recurso humano, menor margen de error, eficacia y rapidez. Además de una facilidad en el manejo de información, comodidad dinámica y precisión. Consideraban que estas actividades operativas se sustituirían por la automatización en maquinaria robótica y la utilización de nuevos software y sistemas informáticos, en conjunto con la implementación de internet, programas específicos, e-mails, sitios web, teléfonos celulares, y redes sociales.

Resultados obtenidos

Complementando el conocimiento adquirido en una primera etapa del proyecto, consideramos enriquecedor profundizar la investigación, poniendo especial énfasis en las áreas de comercialización y logística.

Situación actual del empleo. Los casos de los Parques Industriales de Las Varillas, Corral de Bustos y Morrison. En una época donde prevalece el desempleo, las empresas de los parques industriales consideran que no habrá variaciones en su plantel

Según el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social cuya fuente de sustento son los registros administrativos del Sistema Integrado Provisional Argentino (SIPA), la estructura general de las variaciones en materia de empleabilidad en Argentina por sector o área productiva advierten que las actividades que muestran mayores incrementos son las denominadas actividades primarias. Estas variaciones surgen de la comparación del último trimestre del año 2018 y el mismo periodo del año 2017.

En contraposición, el resto de las actividades que varían desde la prestación de servicios comunitarios, sociales y personales, hasta la construcción y la Industria manufacturera advierten notables decrecimientos.

La industria es el sector más afectado, siendo particularmente las micro y pequeñas empresas las que mayor decrecimiento en puestos de trabajo ha reflejado. Este mismo panorama se ve reflejado en el comercio y los servicios, concluyendo que el panorama general en materia de empleabilidad es negativo para las Pymes argentinas.

En contraposición con esta situación, se puede advertir en los resultados de la investigación realizada en los Parques Industriales de Las Varillas, Corral de Bustos y Morrison, que la tasa de empleo se mantendrá estable respecto a su situación actual según indican el 66% de los empresarios encuestados. Reforzando esta idea, solo el 7% señaló que no tienen previstas desvinculaciones en los próximos 6 meses.

El 73% de las empresas encuestadas cuentan con una antigüedad de más de veinte años en el sector en el que se desenvuelven.

El 53% del total de las empresas radicadas en los Parques cuentan "hasta 20 empleados". Es importante resaltar que hay un 20% que poseen más de 100 empleados.

Con esto se destaca la potencialidad los Parques Industriales de Las Varillas, Corral de Bustos y Morrison para contribuir con el desarrollo de la empleabilidad en las localidades, brindando fuentes de trabajo e inserción de profesionales.

Actualidad y futuro: Empresas reclaman personal con capacidades técnicas. Existen inconvenientes en cubrir las capacidades técnicas que se demandan

De la segunda etapa de análisis de la investigación realizada surgen las problemáticas que abordaremos en este apartado.

No podemos negar que la digitalización y la automatización de las actividades permite que las empresas mejoren su desempeño al reducir los errores y mejorar la calidad de sus trabajos y optimizando el tiempo para el desarrollo de las tareas intervinientes en el proceso;

tal es así que en algunos casos puede llevar a lograr resultados que vayan más allá de la capacidad humana. Como ya lo ha hecho a lo largo de la historia, la automatización también contribuye a mejorar la productividad.

Este nuevo contexto tecnológico, económico, social y político que estamos atravesando conlleva cambios que imponen la necesidad de respuestas rápidas y concretas para mitigar el impacto del mismo en la sociedad.

Respecto de las empresas bajo análisis, un 46%, pertenecen al rubro metalmecánico y 27% al rubro alimenticio.

Como dato interesante, descubrimos que un 64.20% de las empresas tenía menos del 5% de mujeres empleadas y solo un 14.30% de las empresas tenían más del 30%. Resulta preocupante advertir que esta brecha subyace en el marco de una tendencia a la baja de las tasas de actividad de los hombres y las mujeres.

Según datos del Instituto Nacional de las Mujeres, dependiente del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación, en Argentina, en las últimas décadas se han producido profundas transformaciones estructurales derivadas de un proceso de internacionalización de las relaciones sociales y económicas. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha aumentado considerablemente en las últimas décadas y su presencia tiende a ser cada vez más permanente, ya sea por decisión personal o como resultado de las presiones económicas.

No obstante, a pesar de que el aumento de la participación femenina en el mercado laboral ha ido acompañado de un incremento en su nivel de escolaridad, la inserción no se produce en un marco de igualdad de condiciones con los varones, ya que existen algunas cuestiones que dificultan su acceso y permanencia. Por otro lado, desde la demanda, los empleadores despliegan una serie de prejuicios con relación al trabajo femenino que obstaculizan el acceso de mujeres a los empleos.

Concluyen desde el Instituto Nacional de las Mujeres que, los problemas que enfrentan las mujeres en cuanto al mercado laboral están cada vez menos referidos a la educación formal, sino que responden a la segmentación sexual del trabajo, a la falta de capacitación profesional acorde con los nuevos paradigmas de producción y a la permanencia de patrones culturales que siguen considerando el trabajo femenino como complementario del masculino. Esto condice con lo que ocurre a nivel mundial. Algunos analistas vaticinan que la próxima revolución económica vendrá de la mano del papel que la mujer juegue en el mundo de la empresa y los mercados ya que, como respuesta a la continuidad en la instauración del tradicional modelo patriarcal de liderazgo autoritario y jerárquico, cada vez hay más mujeres en el mundo desarrollando su espíritu empresarial.

Siguiendo con la investigación realizada en los parques industriales, *existe preocupación desde las empresas ya que no encuentran, en el mercado laboral actual, perfiles laborales o personas calificadas para ocupar ciertos puestos en la organización*. Un 38% de las empresas manifestó que se les dificulta cubrir puestos de producción, un 47% considera difícil incorporar personal para el área de comercialización y marketing.

Por una amplia mayoría (un 73%), los encuestados coinciden en que el motivo fundamental de esta dificultad radica en la ausencia de personas capacitadas para el puesto.

Esto se condice con el dato que surge de la investigación respecto de que el 73% de las empresas encuestadas afirman realizar capacitación interna de sus dependientes especialmente en temas relacionados a producción y procesos productivos, comercialización y marketing, gestión de la calidad y seguridad e higiene.

La innovación tecnológica evoluciona más rápido que nunca, cambiando las habilidades necesarias para los trabajos y acortando el ciclo de vida de esas habilidades. Esta situación obliga a las empresas a invertir más en capacitación de sus actuales trabajadores para contrarrestar consecuencias negativas como la pérdida de competitividad y el aumento en la rotación del personal.

Los empleadores necesitan fomentar una cultura de aprendizaje dentro de sus organizaciones y alentar a los empleados a este camino. Necesitan promover su propuesta de valor hacia el empleado para posicionar a la empresa como un destino de talento. Las empresas ya no pueden mantener una ventaja competitiva durante décadas, sino que deben estar preparadas para identificar y lograr ventajas competitivas transitorias. La capacidad para impulsar, la velocidad y la agilidad necesaria para alcanzar el éxito depende de atraer, reclutar y gestionar el talento, así como de organizar el capital humano en formas que apoyen la estrategia empresarial.

Por otra parte, es interesante mencionar que el 86% de las empresas encuestadas manifestó que realiza una selección interna al momento de la búsqueda de personal. Prefieren no tercerizar este servicio a consultores especializados. El 35% de estas empresas recurren a base de datos propios, un 22% a oficinas de empleo municipales y solo un 13% utiliza los medios digitales para la selección de personal.

Como dato adicional, los aspectos que más valoran los empleadores encuestados respecto de los empleados son el trabajo en equipo, la ética y la integridad, la pro actividad, y el compromiso. A su vez, ellos consideran que lo que más valoran los empleados respecto de trabajar en una empresa son primeramente la valoración y reconocimiento económico, en segundo lugar, el buen trato, y en una tercera posición el sentirse parte del equipo y que su opinión sea tenida en cuenta.

Por otra parte, según el Secretario de Industria, Fernando Graso, solo el 3% de las empresas argentinas innovadoras hacen uso intensivo de las nuevas tecnologías e invierten en ellas. Mientras que otro 20-30% de empresas que emplean nuevas tecnologías lo hacen por iniciativa propia o porque integran redes o cadenas de suministros que lo requieren; y luego hay una enorme cantidad de empresas que en se encuentran con intenciones de lanzarse o directamente no han hecho nada. Estas cifras demuestran que en nuestro país el proceso de cambio todavía no ha generado el gran salto. Esto explica porque aun la demanda de las empresas en termino laboral se encuentra en el plano del conocimiento técnico u operativo, sin embargo, ésta situación de demanda laboral esta cambiando con el paso del tiempo.

Son las nuevas tecnologías las que permitirán a los empresarios migrar puestos de trabajo empleados por personas, en trabajos repetitivos y rutinarios, por máquinas que efficienticen el uso de recursos materiales y tiempo durante los procesos, elevando los estándares de calidad; también permitirán digitalizar procesos los cuales aportan información actualizada para la toma de decisiones estratégicas. Según el informe de la investigación realizada por INTAL-BID, CIPPEC y UIA¹, más del 60% de las industrias argentinas no han tomado ninguna acción para palear la revolución tecnológica. Así mismo los cambios en materia de empleabilidad son muchos y no solo implican a las tareas que se desarrollan sino también a la forma de contratación, las empresas por muchos motivos entre

¹ Investigación realizada en el año 2018 a 307 empresas de seis ramas de la industria manufacturera argentina sobre el grado de penetración actual y esperado de las nuevas tecnologías, así como sobre el impacto actual y esperado sobre la demanda de trabajo en las firmas del sector. Publicado en Revista Pymes # 186, septiembre 2019.

los cuales se encuentra los altos costos de la mano de obra calificada orientará sus búsquedas cada vez más a la conformación de grupos colaborativos de trabajo y empleos freelance.

Por su parte, según la Encuesta Anual de Talento², Argentina hoy enfrenta el mayor nivel de escasez de talento de América Latina. El puesto más difícil de cubrir son los oficios manuales calificados. Hay gran escasez de electricistas, plomeros, albañiles y carpinteros. Los técnicos se encuentran en el segundo lugar del ranking, como los de producción, operarios o de mantenimiento. Los ingenieros industriales, civiles y eléctricos se ubican en el tercer puesto. El fenómeno, de alcance global, se profundizó en el país, donde la escasez de técnicos se ha vuelto crónica. El cambio demográfico, la evolución tecnológica, deterioro en la calidad educativa y un mundo propenso a crisis económicas, políticas y sociales han creado un ambiente global donde la escasez de talento es la regla más que la excepción. Por ello, el talento es hoy el nuevo diferenciador.

En la investigación realizada en los Parques Industriales de Las Varillas, Corral de Bustos y Morrison se analizaron diversos procesos dentro de las empresas para determinar el grado de automatización de las mismas³. Es de destacar que la mayoría de los procesos industriales intervinientes cuentan con un muy bajo grado de automatización, llegando a un 20% el mayor nivel alcanzado. Las tareas que contaron con mayor automatización fueron Confección de orden de trabajo/producción/pedido, Confección del presupuesto, Envío de factura. En un 33% de los casos la automatización resulto nula. En general, la mayoría de los procesos se realizan de manera manual, mínimamente en un 40% de los mismos.

Los empresarios encuestados consideran que la automatización tiene sus ventajas coincidiendo en un 67% que trae aparejada una mejoría en la eficiencia de los procesos productivos, lo que conlleva a una mejora en la calidad. Por otra parte, mayoritariamente (47%) afirman que la incorporación de un mayor grado de automatización en las empresas no trae ninguna desventaja y que resulta necesario incorporar el tema en la agenda, pensarlo como una prioridad y trabajar sobre la falta de organización interna desde las organizaciones. Solo un porcentaje ínfimo de encuestados relaciono a la automatización con la desventaja de altos costos para la empresa. Se va reduciendo este imaginario y las empresas se muestran más interesadas en digitalizar procesos o, al menos, en interiorizarse sobre el tema, planteándose la posibilidad de implementarla en al menos aquellos procesos que estén bien definidos y que representen una carga de trabajo significativa e, incluso, para aquellos que conlleven una tasa de errores elevada.

El 60% de los empresarios contactados manifestó haber reemplazado personas por máquinas, y en el 67% de los casos, esas personas fueron reasignadas a otros puestos, especialmente a puestos productivos y de embalaje. Sin embargo, respecto de las empresas que no han realizado reemplazos, en su amplia mayoría, el 89% de los casos, tampoco se plantean reemplazos en un futuro cercano de 5 años.

² Encuesta anual de escasez de talento. Realizada por Mampowergroup en forma simultánea en 43 países, aproximadamente a 42.000 gerentes de RRHH. Tiene como objetivo identificar la proporción de empleadores que enfrentan dificultad para cubrir vacantes, cuáles son los puestos difíciles de cubrir y por qué. El impacto de la escasez de talento en las organizaciones y qué medidas están tomando para enfrentarla.

³ A tal fin se tuvo en cuenta la siguiente clasificación: Manual, la actividad se realiza únicamente mediante la fuerza de trabajo de la persona en el puesto; Semiautomáticas: actividades manuales asistidas por tecnologías oleohidráulicas, neumáticas, electromecánica, contactores, relés, PLC o temporizadores; Automáticas, las operaciones se ejecutan a través de secuencias y tiempos específicos determinadas por un sistema de control, como PLC, tecnología electrónica.

Pensando en los avances tecnológicos e indagando respecto de las actividades que los empresarios consideran que comienzan a tener una menor proyección en el tiempo, surge acá una idea que apunta fuertemente a las actividades de tipo manuales, con características de rutinarias que no conllevan valor agregado.

Otra de las preguntas, indagando respecto a sus necesidades para los próximos 5 años, *surge con mayor fuerza la necesidad de contar desde las empresas con capacidades técnicas y tecnológicas, y en un segundo lugar se posicionan aspectos como: ventas -incluyendo ventas por canales digitales- y marketing online y offline, gestión por procesos, innovación y planificación estratégica.*

En relación a la Comercialización y marketing en la era de las industrias 4.0, se planea hoy como una oportunidad y un gran desafío. Las nuevas tecnologías, las redes sociales y el marketing digital, señalan nuevas maneras de comunicación empresa-cliente. Y este cliente hoy tiene hábitos diferentes a años atrás: esta hiperinformado, hiperconectado, ama las empresas honestas y éticas, no compra sin antes comparar, confía en las experiencias de otros consumidores y es infiel a las marcas. Por todo esto, es necesario reorientar las prácticas de marketing en las empresas para ganar el apoyo y confianza del cliente. Las empresas deben abrirse a este cambio hacia un panorama más horizontal, inclusivo y social. Las redes echan abajo las barreras geográficas y demográficas, lo que permite a los consumidores conectarse y comunicarse, y a las empresas innovar de forma colaborativa.

Al respecto, analizando los resultados sobre comercialización y marketing que arroja la investigación en los Parques Industriales de Las Varillas, Morrison y Corral de Bustos, en su totalidad afirmaron que realizan visitas periódicas a clientes para relevar necesidades o comunicar novedades y en un amplio porcentaje -80%- afirmaron poseer un software para el desarrollo de tareas administrativas / contables y de comercialización y tener actualizadas sus bases de datos de clientes y proveedores.

Resulta importante destacar que un 67% de las empresas encuestadas posee página web, y de estas, solo un 20% tiene incorporado el carrito de compra.

En cuanto a la presencia en otros medios digitales indicaron que un 73% de las empresas poseen Facebook, un 47% Instagram y solo un 7% está en Twitter. También resulta interesante destacar la utilización del WhatsApp como medio de comunicación digital en una gran cantidad de las encuestadas -73%-. La administración de los medios digitales la realizan mayoritariamente las mismas empresas y solo un 13% recurre a profesionales externos.

En lo referente a la comercialización, las empresas manifestaron contactarse con sus proveedores en la mayoría de los casos -80%- a través de la web y por recomendación de otra persona -67%-. En el caso de los clientes, en cuanto a la forma de contacto se repiten las mismas modalidades. Es de destacar que el contacto a través de las redes on line es bastante bajo, solo un 27%, y mucho inferior aun en lo que hace a medios tradicionales como radio y tv. Esto representa una oportunidad de mejora de estas empresas y el desafío de tener presencia en la mente de los nuevos clientes de hoy.

Es así que la automatización se presenta como una oportunidad para poder reducir costos, tiempos y la posibilidad de mejorar la gestión; pero como todo cambio implica muchos desafíos. El costo de implementación es uno de ellos, pero varía mucho dependiendo de la complejidad del caso. Hay herramientas que no implican una erogación

elevada y traen aparejados cambios significativos a nivel de procesos o manejo de información, aun en casos de empresas de menos de 10 empleados. Otro desafío se relaciona con la eficiencia; la automatización debe enfocarse en incrementarla y debe poder ocasionar agilidad en el trabajo luego de implementarla. Un tercer desafío es la oposición a la automatización, ya que muchas pymes aun poseen procedimientos íntegramente manuales. Será vital adoptar una estrategia de culturización a nivel digital y visión a largo plazo por parte de la empresa para la implementación exitosa de una herramienta de este tipo. Es de suma importancia considerar a la automatización como algo trascendental para el mundo actual y para el que se viene. La pyme tiene una necesidad cada vez más tangible de digitalización y automatización para poder hacer frente a las necesidades de los clientes actuales y futuros y para ser competitivas.

Si bien se culpa a la tecnología de destruir puestos de trabajo, una infinidad de nuevos trabajos asoman, generando múltiples oportunidades para las nuevas generaciones en campos diversos y de altísimo impacto en el devenir del futuro de las sociedades.

En términos generales, en Argentina un 65% de los puestos laborales serán susceptibles de ser sustituidos por las nuevas tecnologías⁴. Además, no existe una correlación inversa entre la posibilidad de sufrir desempleo a causa de la automatización y la edad de las personas. El 72,9% de las tareas en las que están ocupados en nuestro país los jóvenes de 15 a 30 años, podrían ser automatizadas en las próximas dos décadas (total o parcialmente), un índice más alto que el de la posibilidad de reemplazo de los puestos ocupados por quienes están más cerca del retiro que del ingreso al mundo del trabajo⁵. Si se considera el nivel educativo como variable para segmentar a la población de ocupados resulta que, de los trabajos realizados por quienes llegaron hasta el nivel primario o secundario, siete de cada diez podrían ser hechos sin personas. Entre los empleos de quienes completaron la universidad, ese nivel de probabilidad se reduce a cuatro de cada diez.

Algunas reflexiones finales

No hay duda en que los procesos de innovación y cambio tecnológico en las últimas décadas han provocado profundos debates sobre los impactos de esas transformaciones en el mundo del trabajo. En un contexto marcado por la aceleración de la innovación tecnológica y la caída del empleo se deben estudiar los diferentes cambios que inciden en el entorno socioeconómico, concentrándose de manera prioritaria en los trabajos del futuro.

El mundo, tal como lo percibimos, no va a existir más. Es esencial romper antiguos mitos y relatar nuevas historias. Hay que ir hacia un sistema -fundamentalmente educativo- donde se aprenda a mejorar y a formarse constantemente; la clave estará en aprender a aprender. Vamos hacia un mundo donde el desafío fundamental pasara por capacidad de las personas de agregar valor; se habla de la economía del conocimiento, aquella en la que

⁴ Según un trabajo reciente de Naciones Unidas, Argentina aparece entre los primeros países en la tasa de reemplazo de empleo humano en los próximos años. Lo primero que hicieron las máquinas fue reemplazar el trabajo físico. Pero ahora el fenómeno es que están empezando a realizar tareas cognitivas. La famosa inteligencia artificial. Dos de cada tres trabajos actuales pronto dejarán de existir, y aparecerán otros que ni siquiera sabemos cómo serán.

⁵ Estudio elaborado por el Centro de Investigaciones Económicas (Cinve) de Uruguay, que forma parte del informe titulado "Robot-lución", difundido días atrás por el Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe (Intal) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

los bienes intangibles superan en valor a los tangibles. Por las dinámicas que rigen el mundo del trabajo, resulta fundamental el compromiso de todas las organizaciones vinculadas con el desarrollo económico y territorial, en el estudio, así como en el diseño de propuestas que permitan generar respuestas a estos cambios.

Uno de los hallazgos de esta investigación fue descubrir a nivel local y regional como los cambios científicos y tecnológicos impactan en las demandas, competencias y capacidades técnicas requeridas para cubrir los perfiles de sus puestos de trabajo, y que las brechas de género constituyen un gran desafío para las comunidades, especialmente en las más pequeñas como son las que analizamos.

La encuesta a las industrias radicadas en los Parques Industriales analizados nos permite afirmar que los mismos poseen la potencialidad para contribuir con el desarrollo productivo y la demanda de recursos humanos de su localidad y las localidades vecinas. Sin embargo, en el contexto actual surge el interrogante vinculado a que sucederá con aquellas personas que no logren adaptarse a la era de la innovación, es allí donde los centros educativos deben hacer eco de los cambios propiciando ofertas a la medida de las circunstancias. Orientar el sistema educativo formal y las diferentes instancias de formación hacia el nuevo escenario es uno de los desafíos para la política y para actores centrales de la economía.

Bibliografía

- ALBURQUERQUE, F. Desarrollo económico territorial y empleo. Una estrategia para reducir la pobreza y la inequidad social, Instituto de Desarrollo Regional, Universidad de Sevilla, Madrid.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). Robot-lución: El futuro del trabajo en la integración latinoamericana 4.0, Volumen 21, Nro. 42. Agosto. Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe (INTAL).
- BOLETÍN ANUAL DE EMPLEO REGISTRADO (2018) Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. Argentina.
- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR -GEM- Informe 2016. Argentina. Universidad Austral.
- OBSERVATORIO PYME (2016) Informe Especial: Evolución del Empleo y perfil de la demanda de recursos calificados.
- FUNDACIÓN OTRA CÓRDOBA (2017) Informe Estructura productiva y ocupacional de la Provincia de Córdoba.
- INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA (INET). Ministerio de Educación. Presidencia de la Nación (2016). Informe demanda de capacidades 2020: Análisis de la demanda de capacidades laborales en Argentina.
- GODOY BACHEZ (2014) Las competencias laborales de los mandos medios y altos de una industria papelería.
- MARSHALL, A. y PERELMAN, L. (2013) el empleo industrial: balance de una década 2003-2012 - CONICET-IDES-. 11 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo
- MELAMED, A. (2017) El futuro del trabajo y el trabajo del futuro. Editorial Planeta.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2017). Situación y evolución del total de trabajadores registrados. Informes mensuales Julio 2016 a Julio 2017. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sobre la base de los registros administrativos de los sistemas de la seguridad social (AFIP). Presidencia de la Nación. Argentina.
- OPPENHEIMER, A. (2018) Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización. Penguin Random House Grupo editorial
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2017) Trabajo Decente y los Objetivos del Desarrollo Sostenible
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2017) El futuro del trabajo que queremos
- PORTER, M. (1991). Ventaja competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior. Editorial Continental
- SUÁREZ, G.; DI GIOVAMBATTISTA, M., VILLARROEL, C. (2017). Trabajo y futuro. Análisis preliminares de la situación laboral en parques industriales. El caso de villa maría. Ponencia presentada en el II Congreso de Ciencias Económicas del Centro. Villa María Octubre de 2017.