

Informe Especial

Límites a la profesionalización de la gestión y salto tecnológico: dificultad para incorporar universitarios y nuevas necesidades impuestas por la pandemia



fundación
ObservatorioPyme
Información e ideas para la acción

Agosto de 2021

Síntesis Ejecutiva

1. La dificultad para incorporar recursos humanos con formación universitaria, con las adecuadas competencias y experiencia, es un límite severo a la profesionalización de la gestión en las PyME argentinas y la adopción de nuevas tecnologías en el país.
2. Una novedad digna de destacarse es que la pandemia profundizó la dificultad para conseguir personal calificado universitario, a la vez que impuso nuevas necesidades de profesionales para el trabajo remoto, nuevas tecnologías, gestión y planificación. Los recientes datos de FOP reflejan, a raíz de este problema, la ampliación de la brecha tecnológica y organizativa entre grandes y pequeñas empresas.
3. La dificultad de las PyME para reclutar personal universitario estuvo siempre presente, pero la información recogida por FOP indica que en 2020 la proporción de PyME manufactureras con elevada dificultad para incorporar trabajadores con formación universitaria aumentó 28% con respecto a 2011, agravándose así la situación en términos relativos con respecto a los otros dos niveles de calificación.
4. En efecto, en 2020 se equiparó la proporción de industrias PyME que busca operarios calificados y técnicos y personal universitario y tiene altas dificultades para reclutarlos (33% y 32%, respectivamente). Diez años atrás la proporción de empresas en búsqueda de operarios calificados y técnicos que declaraba alta dificultad para conseguirlos era el doble de las que declaraban dificultad para contratar universitarios.
5. En síntesis, a la histórica elevada dificultad que manifiestan las empresas para reclutar operarios calificados y técnicos, se suma ahora la alta dificultad para reclutar personal universitario, en un contexto incluso de baja demanda de trabajo de todos los niveles de calificación.
6. Se podría concluir que un aumento de la remuneración ofrecida por las PyME resolvería el problema de la alta dificultad para la incorporación de trabajadores con formación universitaria. Sin embargo, la evidencia parece indicar que el problema principal, en todos los niveles de calificación, no es el nivel de la remuneración ofrecida sino la suficiente disponibilidad de trabajadores adecuadamente formados para los requerimientos actuales de las empresas. Entre las PyME manufactureras que buscan personal universitario y tiene elevada dificultad para reclutarlo, 51% cita el problema de una remuneración ofrecida inferior a la esperada, mientras que la insuficiencia de habilidades duras y la falta de experiencia es citada por el 66% y 68%, respectivamente.
7. ¿El cambio de tendencias en las proporciones relativas de empresas que tienen dificultades para incorporar técnicos y universitarios puede estar marcando un cambio

en la demanda relativa de diferentes competencias? Las investigaciones realizadas por FOP en 2020 muestran que la mayor difusión del trabajo remoto impondrá a las empresas nuevos métodos de gestión basados en la mayor autonomía del personal y su evaluación por el logro de objetivos preestablecidos. Las habilidades del personal requeridas por las empresas para esta nueva realidad son más compatibles con una mayor calificación dada por la formación y la experiencia.

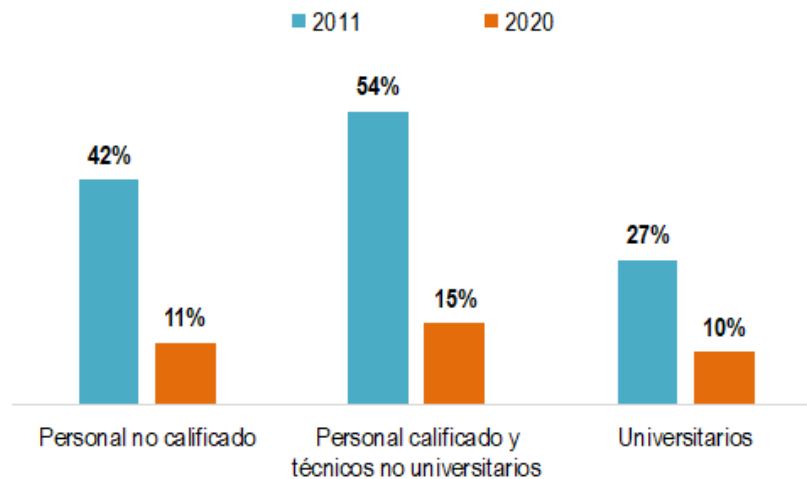
8. Uno de los temas especiales que FOP se propone profundizar en sus programas de investigación es la relación entre transformación digital, teletrabajo/ trabajo remoto y demanda de personal con formación universitaria. Los antecedentes: ya en 2016, el 33% de las PyME demandantes de ingenieros tenía elevada dificultad para conseguirlos, así como un 27% de los demandantes de profesionales de ciencias exactas y naturales y la mitad de las PyME que buscaban también otro tipo de profesionales (contadores, diseñadores, etc.).

Se agradecerá la mención de la institución (Fundación Observatorio PyME) y de la fuente (Informe Especial. Límites a la profesionalización de la gestión y salto tecnológico: dificultad para incorporar universitarios y nuevas necesidades impuestas por la pandemia)

La dificultad para cubrir posiciones vacantes en las PyME manufactureras

Como era de esperar, durante la pandemia la demanda de trabajo de todos los niveles de calificación entre las PyME manufactureras resultó muy baja: 11% para personal no calificado (74% inferior al registrado en 2011), 15% para calificados (72% inferior) y 10% universitarios (63% inferior), como se observa en el Gráfico 1.

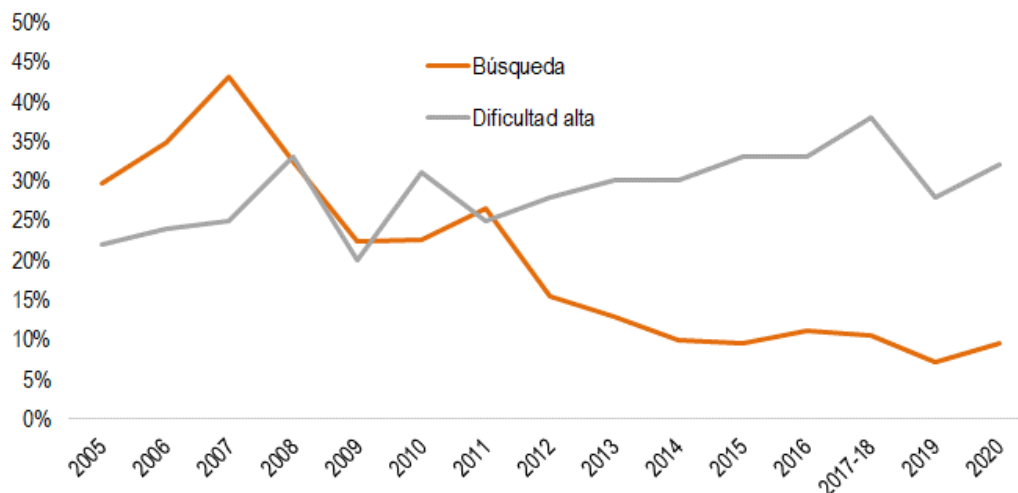
Gráfico 1 – Búsqueda de personal según nivel de calificación (% de PyME manufactureras). 2020 vs. 2011



Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales, Fundación Observatorio PyME.

Un dato que merece suma atención es la situación del mercado de los trabajadores con formación universitaria. Entre aquellas PyME -que incluso bajo la pandemia- continuaron con la búsqueda de este personal, la “alta dificultad” de reclutamiento resultó 28% superior a diez años atrás (Gráfico 2). Si bien este fenómeno ha tenido lugar desde 2011, es especialmente llamativo en el particular año 2020.

Gráfico 2 – Evolución de la búsqueda de personal universitario y del grado de alta dificultad para conseguirlo (% de PyME manufactureras)

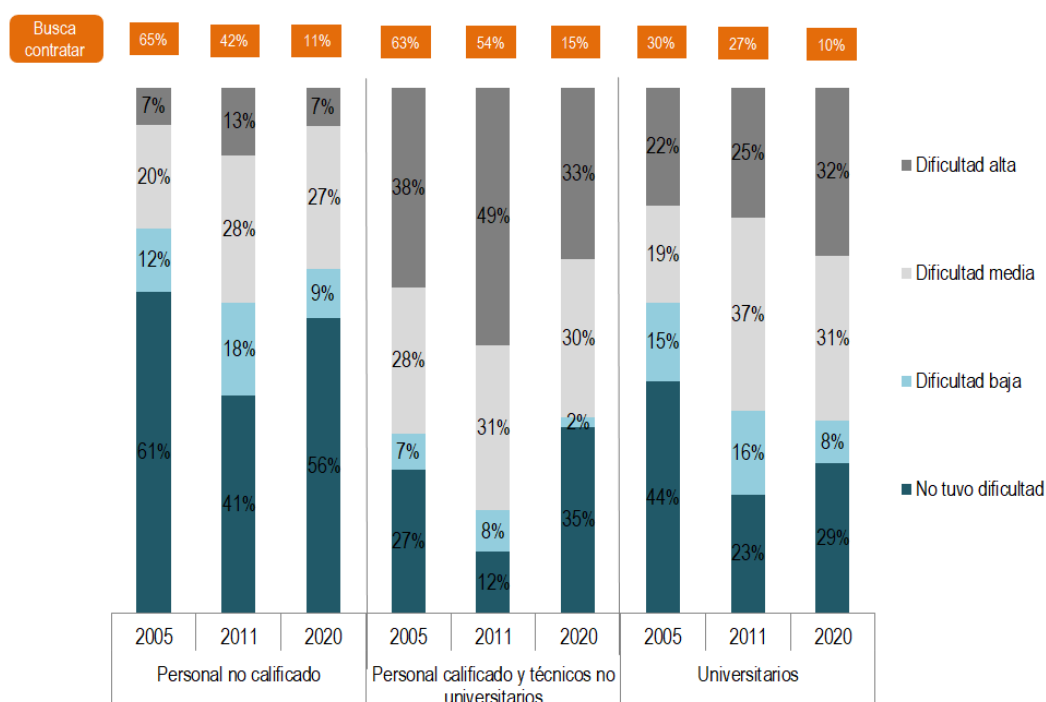


Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales, Fundación Observatorio PyME.

Esta situación merece ser analizada debido a que la dificultad para incorporar recursos humanos con formación universitaria constituye un claro y severo límite de oferta para aquellas PyME manufactureras que buscan la mayor profesionalización de sus procesos internos.

La nota de alerta sobre la actual situación en el mercado de universitarios se debe a que, durante la pandemia, la misma situación no se repitió ni en el mercado de los trabajadores sin calificación, ni entre los trabajadores calificados y técnicos. En estos dos mercados de trabajo, al igual que en el de los graduados universitarios, durante la pandemia se alcanzó un muy bajo nivel de demanda. Sin embargo, no se verificó un aumento de la “alta dificultad” de reclutamiento de trabajadores con dichos niveles de calificación (Gráfico 3).

Gráfico 3 - Evolución del nivel de dificultad en la contratación de personal según nivel de calificación (% de PyME manufactureras que buscan personal)



Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales, Fundación Observatorio PyME.

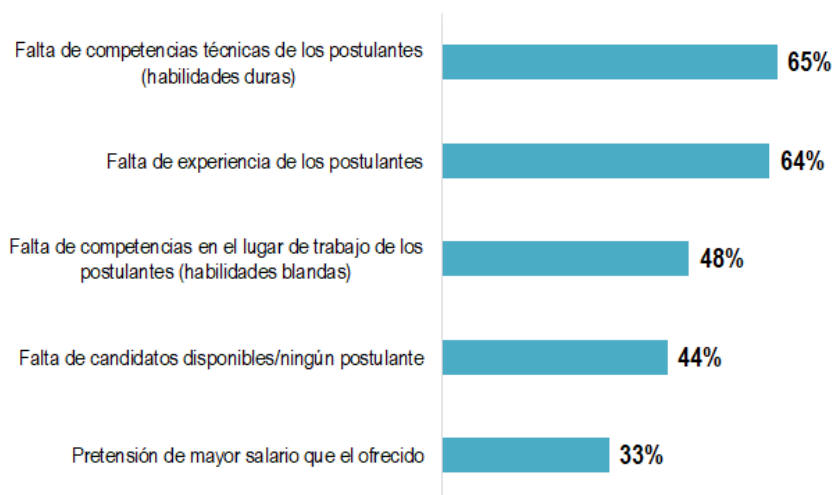
La proporción de empresas que busca personal calificado técnico y tiene dificultad alta para incorporarlo fue siempre mayor que la proporción de empresas que busca y tiene dificultad para reclutar no calificados y universitarios. En pandemia, siguió siendo la más alta (33%), pero la proporción de empresas que tiene elevada dificultad para reclutar universitarios prácticamente alcanzó el mismo nivel (32%).

De todas maneras, es muy importante destacar que la disminución de la alta dificultad de reclutamiento de operarios no calificados y calificados no universitarios durante la pandemia fue inferior a la disminución de la demanda, lo que demuestra que la escasez igualmente persiste, aunque en forma menos severa que la de los trabajadores con formación universitaria (puede verse el último informe sobre la demanda de capacidades técnicas en [Informe Especial: Demanda de capacidades técnicas y productividad de las PyME](#)).

Vista la persistencia de las dificultades para contratar trabajadores de todos los niveles de calificación, se podría esperar que un aumento del salario ofrecido por las PyME pudiera resolver

el problema. Sin embargo, la información disponible muestra que sólo en el 33% de los casos la oferta de una mayor remuneración hubiera sido la solución. En efecto, en el 65% de los casos la “alta dificultad” para la incorporación de personal no se debe a un desacuerdo con la remuneración, sino a la falta de competencias técnicas y experiencia requerida por las empresas (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Razones de la dificultad para cubrir las posiciones vacantes (% de PyME manufactureras que buscan contratar personal y tienen dificultad para conseguirlo)



Fuente: Encuesta Estructural a PyME Argentinas, Fundación Observatorio PyME.

En términos relativos a las otras calificaciones, en la búsqueda de recursos humanos universitarios el desacuerdo salarial toma mayor importancia como razón de la falta de cobertura de las posiciones vacantes (51% de las empresas que buscan contratar dicho personal y tienen dificultad para conseguirlo), aunque no logra equipararse a los principales obstáculos: la falta de “habilidades duras” y experiencia (66% y 68%, respectivamente).

Las nuevas demandas impuestas por la pandemia: mayor necesidad de formación universitaria

¿El cambio de tendencias en las proporciones relativas de empresas que tienen dificultades para incorporar técnicos y universitarios puede estar marcando un cambio en la demanda relativa de diferentes competencias?

Uno de los temas especiales que FOP se propone profundizar en sus programas de investigación es la relación entre transformación digital, teletrabajo/ trabajo remoto y demanda de personal con formación universitaria.

Las investigaciones realizadas por FOP en 2020 muestran que la mayor difusión del trabajo remoto impondrá a las empresas nuevos métodos de gestión basados en la mayor autonomía del personal y su evaluación por el logro de objetivos pre-establecidos y no por horarios de trabajo (Gráfico 5). Las empresas además prevén que la necesidad de invertir en infraestructura para las tecnologías digitales implica mayor capacitación del personal. Las habilidades del

personal requeridas por las empresas para esta nueva realidad son más compatibles con un más alto nivel de formación, relacionado este con una mayor capacidad simbólica, desarrollada en la formación universitaria.

Gráfico 5 – En tu empresa, ¿qué impacto prevés que puede tener la implementación de trabajo remoto en la gestión interna?
(% de empresas que adoptaron y/o adoptarán trabajo remoto)



Fuente: Coronavirus: Impacto sobre las PyME, producción y empleo – 6° Relevamiento. Fundación Observatorio PyME.

En efecto, sólo el 11% de las empresas -de todos los sectores- prevé que en 2021 ningún colaborador se desempeñe en trabajo remoto y 140.000 PyME prevén que parte o todo su personal pase a desempeñarse bajo la modalidad de trabajo remoto. Asimismo, más del 40% de las empresas amplió el uso de internet y de nuevas plataformas digitales bajo la pandemia.

Datos relevados por FOP en 2019 ya mostraban que, en relación con las vacantes no cubiertas de otros niveles de calificación, la dificultad para incorporar personal universitario constituía para las PyME un limitante al desarrollo de nuevos productos, la incorporación de nuevas tecnologías y las mejoras de calidad para alcanzar los estándares internacionales.

La demanda de nuevas capacidades y habilidades del personal se materializó con mayor claridad durante la pandemia y se extenderá en el futuro inmediato. Se trata de un verdadero cambio estructural que ya impactó en las características específicas de la demanda de calificaciones y habilidades de los recursos humanos requeridos por las empresas.

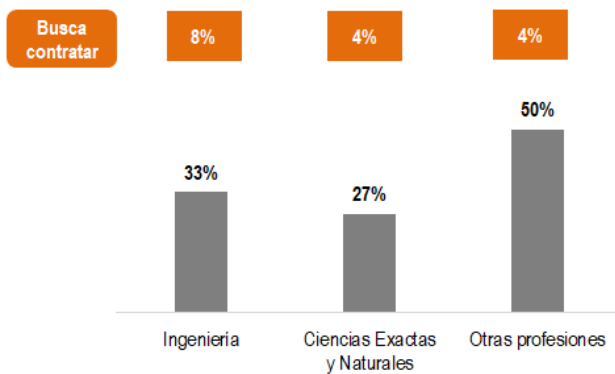
Análisis especial. La demanda de personal universitario de distintas profesiones

Los datos relevados por FOP a través de la Encuesta Estructural de 2016 mostraban que 8% de las industrias PyME demandaban ingenieros, 4% profesionales de ciencias exactas y naturales y 4% profesionales de otras disciplinas, promediando así una demanda de universitarios que alcanzaba al 11% de estas empresas.

En aquella oportunidad ya se manifestaba una alta dificultad para cubrir las vacantes, que ha crecido en el último tiempo, como se comentó anteriormente. En efecto, el 33% de las demandantes de profesionales de ingeniería tenía elevada dificultad para conseguirlos, así como un 27% de las demandantes de ciencias exactas y naturales y la mitad de aquellas PyME que buscaban también otro tipo de profesiones (contadores, diseñadores, etc.).

De este modo, ya se verifican obstáculos en el mercado de trabajo para que las empresas encontrasen a profesionales -de las distintas áreas de formación- con las adecuadas competencias y suficiente experiencia.

Gráfico. Alta dificultad para conseguir profesionales universitarios de distintas disciplinas (% de PyME manufactureras).



Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales, Fundación Observatorio PyME.