



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ESTADÍSTICA
SECRETARIA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA E INSTITUTOS DE INVESTIGACIONES

Resumen Ampliado

Jornadas Anuales

“Investigaciones en la Facultad”

Ciencias Económicas y Estadística



Báscolo, Paula Julieta
Di Capua, Laura
Castagna, Alicia Inés

Instituto de investigaciones Económicas, Escuela de Economía

CAPITAL HUMANO Y COMPORTAMIENTO DE LAS FIRMAS. PRIMERAS APROXIMACIONES SOBRE UNA MUESTRA DE EMPRESAS ROSARINAS.¹

Resumen

En este trabajo se exploran los datos que surgen de un relevamiento sobre demanda de habilidades laborales realizado al sector productivo de la ciudad de Rosario durante los meses de Septiembre de 2018 y Febrero de 2019. Se analizan los principales rasgos de la dotación de capital humano en las firmas, las características de las contrataciones y las actividades de capacitación de los trabajadores. En base a los resultados se deduce que las firmas de mayor magnitud, tanto en términos de facturación como de dotación de personal, son las que cuentan con una mayor proporción de trabajadores calificados, las que en mayor medida poseen certificación de normas de calidad y son también las que más capacitan. Asimismo, surge del análisis de los resultados del relevamiento la importancia asignada por los empleadores a las habilidades socioemocionales de sus recursos humanos y se evidencian ciertas dificultades para cubrir vacantes con perfiles técnicos y vinculados al desarrollo tecnológico.

Palabras claves: capital humano, demanda de habilidades, capacitación laboral.

Abstract

This paper explores data from a survey studying skill demand in the city of Rosario, carried out between September 2018 and February 2019. We study the main characteristics of human capital in firms as well as hiring and training processes. Results show that bigger firms, both in terms of sales and personnel, are the ones that hire a higher proportion of skilled workers, often certified quality standards and train their staff more frequently than smaller firms. Furthermore, it also arises from the survey the importance given to soft skills by employers and the existence of some difficulties in hiring technical workers and those involved in technological fields.

Keywords: human capital, skill demand, labor training.

Objetivos

El objetivo del presente trabajo es indagar en las características principales de la demanda de habilidades laborales de las empresas en Rosario. En base a un relevamiento realizado a un

¹ Trabajo elaborado en el marco del Proyecto titulado "Mercado de trabajo, condiciones de vida y vulnerabilidad social en el Gran Rosario", dirigido por Alicia Castagna y del Proyecto "Estrategias empresariales, transformaciones recientes y desafíos en el sector industrial de Santa Fe", dirigido por Paula Báscolo



grupo de firmas pertenecientes a los principales sectores productivos de la ciudad, se examina sobre los rasgos más distintivos y las dificultades más importantes que exhiben los procesos de búsqueda de personal así como la capacitación llevada a cabo por las empresas. Por otro lado, se busca analizar las relaciones existentes entre capital humano y diferentes dimensiones de las firmas, en términos de sus características y resultados. De esta manera, se exploran las posibles vinculaciones entre características del personal y características de las empresas y algunos indicadores de resultados de las mismas.

Metodología y análisis de datos considerados en la investigación

El presente trabajo se basa en el análisis de los resultados de un relevamiento sobre demanda de habilidades laborales realizado al sector productivo de la ciudad de Rosario. El relevamiento contó con la información de 92 empresas y se llevó a cabo entre Septiembre de 2018 y Febrero de 2019. Las empresas encuestadas se seleccionaron considerando las ramas de actividad económica con mayor peso en la estructura productiva local, que pudieran tener dificultades al momento de la contratación de mano de obra y con mayores brechas entre las habilidades ofrecidas y las demandadas. Los sectores seleccionados fueron lo alimenticios, metalmecánicos e industrias de alta tecnología. En cuanto a las características generales de las empresas que participaron del relevamiento, se trata casi en su totalidad de empresas de capital nacional (98%), con una escala de facturación anual que en la mayoría de los casos resulta inferior a los \$ 10,5 millones de pesos (38,9%), con una forma jurídica donde prevalecen las sociedades anónimas (34,4%) y las sociedades de responsabilidad limitada (46,7%), con una dotación de empleados donde predominan las empresas con hasta 30 trabajadores (61,1%), con una antigüedad mayoritaria que excede los 30 años (37,8%) y con la mayoría de las empresas encuestadas abocadas a la producción de metales, productos metales y maquinaria y equipos (37,7%). En lo que respecta a la cantidad de empleados, de las aproximadamente 90 empresas incluidas en el relevamiento, algo menos de las dos terceras partes de las mismas (61,1%) emplean hasta 30 trabajadores. Dicho porcentaje se distribuye en forma equitativa entre las empresas que cuentan con hasta 10 empleados (30% del total) y las que tienen más de 10 y hasta 30 trabajadores (31,1%). Otro 22,2% de las empresas cubiertas por el relevamiento posee una plantilla de personal en el rango de entre 31 y 100 trabajadores, mientras que el 15,6% restante cuenta con 100 empleados o más.

Problemas planteados, principales hipótesis y resultados

La confluencia de tendencias como la globalización, la digitalización y los cambios demográficos están cambiando de manera profunda la naturaleza del trabajo en términos de la tipología de los empleos creados, las necesidades de habilidades y la organización del trabajo. De acuerdo al reporte de la OECD sobre el futuro del empleo y las habilidades (OECD, 2017), estas tendencias desafían las políticas sociales y laborales tradicionales. En este contexto, resulta importante analizar la demanda de habilidades del sector productivo a fin de evaluar si los trabajadores están preparados para los empleos del futuro contando con las habilidades adecuadas para navegar con éxito el mundo laboral, en un entorno cambiante y con avances tecnológicos constantes.

Las empresas, cada vez más expuestas a las presiones del nuevo entorno, tienen incentivos a adecuarse tecnológicamente y mejorar sus procesos, prácticas laborales y productividad para mantenerse competitivas en el mercado. Esto se refleja en demandas laborales con mayor cali-



ficación, en detrimento de recursos humanos con bajos niveles de instrucción y escasas habilidades. Contar con un diagnóstico certero de cuáles son las habilidades y conocimientos que requiere el sector productivo es un insumo básico para el diseño de políticas públicas que busquen impulsar el crecimiento económico y mejorar las condiciones de vida del trabajador y su familia.

El contar con una fuerza de trabajo con las habilidades que el mercado laboral demanda y con los mecanismos para adquirir y actualizarlas a lo largo de la vida constituye un elemento esencial para el crecimiento. El acervo de habilidades de la fuerza de trabajo es, conjuntamente con la innovación, el grado de competencia y los incentivos que enfrentan las empresas, uno de los determinantes principales de la productividad y del crecimiento de los países (Hanushek y Woessmann, 2008; Pagés, 2010; Bassi, Rucci y Urzúa, 2014). De igual forma, las habilidades también están asociadas a mayor empleabilidad y mejores salarios para los trabajadores (Borghang et. al. 2008, Acemoglu y Autor, 2011).

En vista de lo analizado se evidencia que la certificación de normas de calidad es un rasgo que se halla más presente entre empresas de mayor magnitud, tanto en términos de facturación como de cantidad de empleados, así como en determinados rubros de actividad como el de Alimentos y bebidas. Asimismo las empresas que mejores expectativas tenían en el corto plazo eran fundamentalmente las más grandes. Esto último pone de relieve que las empresas más sensibles al contexto económico parecerían ser las más pequeñas, y por lo tanto las que deberían estar en el foco de políticas públicas dirigidas a mejorar su desempeño en épocas de caída de la actividad económica.

Por otra parte, trabajadores calificados y no calificados son los que tienen mayor peso relativo en todas las firmas. En contraste, se nota cierta escasez de trabajadores técnicos en general. La baja representación de esta categoría ocupacional en el total de trabajadores de las empresas se contrapone con la creciente tecnificación de los sectores, la complejización de los procesos productivos y la consiguiente necesidad de incorporar personal con mayores calificaciones técnicas. En un contexto tan dinámico como el actual, carecer de recursos humanos capaces de adaptarse a los acelerados cambios tecnológicos reinantes y de absorber e incorporar innovaciones, puede generar un efecto de polarización y segregación en el entramado productivo local.

Durante el trienio 2015-2017, aproximadamente 8 de cada 10 empresas han realizado búsquedas para incorporar personal. En la mayoría de los casos lograron cubrirse las vacantes solicitadas, aunque surgieron dificultades para determinados perfiles técnicos y aquellos vinculados al desarrollo tecnológico. Así se evidencia la existencia de ciertos cuellos de botella en la oferta de estos perfiles laborales, que puede estar vinculado tanto a la escasez de recursos humanos dispuestos a capacitarse en estas áreas de conocimiento como a una limitada oferta formativa en estos campos.

En relación a las habilidades priorizadas como criterio de selección de personal por las empresas encuestadas, se han señalado en la mayoría de los casos las habilidades específicas al puesto. A éstas le han seguido en importancia las habilidades de comportamiento, que ganan peso a medida que disminuye el nivel de calificación del trabajador a incorporar. Es decir, que las cuestiones actitudinales como criterio de selección aparentemente están inversamente relacionadas al nivel de calificación del postulante. Como se mencionó, los sistemas de intermediación laboral con frecuencia buscan mitigar problemas de asimetrías de información entre empresas y buscadores de empleo, donde muchas veces resulta difícil para el empleador conocer ciertas características actitudinales de los trabajadores que son requeridas para su con-



tratación.

A pesar de no ser las habilidades más priorizadas a la hora de contratar, déficits en habilidades blandas se erigieron como la causa más frecuente de despidos entre las empresas relevadas. Este hecho pone en evidencia que las dificultades que enfrentan las empresas con su dotación de empleados se relaciona más con temas actitudinales y de comportamiento que con las habilidades específicas y cognitivas. Es probable que mediante capacitaciones las brechas en conocimientos técnicos logren mayormente subsanarse, mientras que resulta más difícil una vez que el trabajador se ha incorporado a la firma modificar cuestiones relacionadas a las habilidades socioemocionales.

En cuanto a la capacitación de los empleados por parte de las empresas, los resultados del relevamiento señalan que esta se encuentra inversamente relacionadas con el tamaño de la compañía. Las más pequeñas son quienes están más rezagadas en términos de llevar a cabo programas integrales de capacitación a empleados. Asimismo, el 90% de la capacitación se financia con fondos propios. Este elevado porcentaje de autofinanciación, sumado al hecho que el 19% de las empresas encuestadas afirmó no capacitar a sus trabajadores por falta de fondos, entra en conflicto con la baja participación de los fondos públicos como fuente de financiamiento. Claramente existe espacio para una participación más activa del sector público en esta área, ya sea a través del financiamiento o la provisión directa de cursos de capacitación.

En conclusión, la disponibilidad de recursos humanos calificados será esencial para elevar la competitividad y fomentar el desarrollo económico de Rosario en los próximos años. En este marco, existen espacios de acción para mejorar el aporte del sector público a la formación y capacitación de una fuerza de trabajo que sea capaz de hacer frente a los nuevos desafíos que traen aparejados el mundo del trabajo y el desarrollo productivo local, regional y global. Se debería trabajar en forma conjunta y articulada entre el sistema educativo, las entidades académicas de investigación y desarrollo, las instituciones avocadas a la formación técnica y profesional y el sector productivo, elaborando diagnósticos y programas de acción que se encuentren a la altura de los desafíos a enfrentar.

Descripción de la novedad y relevancia del trabajo

Entender la magnitud y naturaleza de la brecha de habilidades, entendida como la diferencia entre las habilidades demandadas por los empleadores y aquellas con las que cuentan los trabajadores, así como sus causas y consecuencias, resulta clave para poder construir un sistema de identificación de necesidades de habilidades presentes y futuras. No obstante, a nivel de nuestro país e incluso de la región, es escasa la información con la que se cuenta para el diseño de políticas públicas que tengan como objetivo potenciar el capital humano. La deficiente inversión en educación de calidad y formación para el trabajo representa una limitante para impulsar la productividad, el empleo y el bienestar de la población. Por lo tanto, el análisis de los resultados de uno de los primeros relevamientos que se han conducido a nivel de la ciudad con la intención de estudiar esta problemática resulta de singular importancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACEMOGLU, D., & AUTOR, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In Handbook of labor economics (Vol. 4, pp. 1043-1171). Elsevier.

BASSI, M., RUCCI, G., & URZÚA, S. (2014). Más allá del aula: formación para la producción. Cómo repensar el desarrollo productivo: políticas e instituciones sólidas para la trans-



formación económica. Serie Desarrollo en las Américas. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.

BORGHANS, L., DUCKWORTH, A. L., HECKMAN, J. J., & TER WEEL, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of human Resources*, 43(4), 972-1059.

HANUSHEK, E. A., & WOESSMANN, L. (2008). The role of cognitive skills in economic development. *Journal of economic literature*, 46(3), 607-68.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OECD) (2017). "OECD the future of work 2017".

PAGÉS, C. (2010). The age of productivity. In *The Age of Productivity* (pp. 1-21). Palgrave Macmillan, New York.

FUENTES

Fuente: Relevamiento de demanda de habilidades laborales 2018. Instituto de Investigaciones Económicas, Escuela de Economía, Facultad de Ciencias Económicas, UNR – Secretaría de Producción y Empleo, Municipalidad de Rosario.