UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARIA

Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

Trabajo y futuro. Análisis preliminares de la situación laboral en Parques Industriales. El caso de Villa María

Año
2017

Autor
Suárez, Gabriel

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María.**

CITA SUGERIDA
Suárez, G. (2017). *Trabajo y futuro. Análisis preliminares de la situación laboral en Parques Industriales. El caso de Villa María.* 6to Congreso de Administración del Centro de la República. Villa María: Universidad Nacional de Villa María

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

VI CONGRESO DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

III ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

II CONGRESO DE CIENCIAS ECONÓMICAS DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

"FORJANDO CAPACIDADES ORGANIZACIONALES PARA LA COMPETITIVIDAD GLOBAL"

VILLA MARÍA - ARGENTINA – 18, 19 y 20 DE OCTUBRE DE 2017

TRABAJO Y FUTURO. ANÁLISIS PRELIMINARES DE LA SITUACIÓN LABORAL EN PARQUES INDUSTRIALES. EL CASO DE VILLA MARÍA

AUTOR
SUÁREZ, GABRIEL

TRABAJO Y FUTURO. ANÁLISIS PRELIMINARES DE LA SITUACIÓN LABORAL EN PARQUES INDUSTRIALES. EL CASO DE VILLA MARÍA

Introducción

Entender la evolución y situación actual del trabajo es importante por varios motivos. En primer lugar, por lo que el trabajo implica para el bienestar de las personas. Siguiendo las explicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existe una conexión directa entre el trabajo decente como aspecto del desarrollo y la erradicación de la pobreza.

Otra razón, es que el trabajo es un factor de enorme relevancia para el crecimiento económico. Una de las fuentes para el desarrollo socioeconómico de largo plazo radica en la evolución tecnológica y en la transformación de la estructura productiva que ésta promueve, siendo así la capacidad de innovación y el aprendizaje por parte de las fuerzas laborales factores claves en el proceso de desarrollo.

Una tercera razón, es que el mercado laboral opera como un termómetro de la situación económica general. Los problemas que enfrenta el trabajo cuando la economía está funcionando bien difieren claramente de aquellos que deben ser resueltos cuando la economía no funciona de la manera más adecuada y deseable.

El presente trabajo pretende analizar preliminarmente la situación laboral del parque industrial de Villa María, haciendo hincapié en las proyecciones futuras del trabajo, los requerimientos empresarios y las competencias laborales a desarrollar.

Estructura del mundo del trabajo.

La estructura del mundo del trabajo está íntimamente relacionada con la estructura demográfica, en la que influye y por la que a su vez es influida. Las características de la estructura de la población determina la oferta de mano de obra. Dichas características también repercuten en los desequilibrios entre oferta y demanda de trabajo; desequilibrios que se traducen en mayores o menores niveles de empleo. La oferta de mano de obra, así como su reemplazo generacional y la relación entre generaciones, son de enorme relevancia para garantizar el funcionamiento del aparato económico.

La participación de la población en la formación y la educación, la participación de la mujer y de los jóvenes en el mercado laboral o la integración social de los inmigrantes surgen como aspectos de enorme interés para entender la situación del mundo laboral. Un análisis adecuado de la estructura demográfica permitirá constatar las tasas de empleo y desempleo, los niveles de adecuación entre oferta y demanda de mano de obra, la integración de los diferentes colectivos

sociales al mercado laboral, la evolución de la población en términos de envejecimiento, los desequilibrios regionales, así como el potencial de creación de empleos en sectores específicos de la economía y la necesidad de sistemas de protección social.

La relevancia de la estructura demográfica es innegable, pero incompleta e insuficiente para explicar las problemáticas del mundo del trabajo. Además de las propias características de la población económicamente activa, incluido el potencial derivado de los procesos de formación de competencias laborales, la inserción en un empleo pleno o de calidad está condicionada por procesos de tipo estructural asociados a la composición sectorial de la demanda de empleo.

En este sentido, el mundo del trabajo, su oferta y demanda, está constituido por procesos relacionados a la composición sectorial del empleo, la distribución del mismo por rama de actividad, los tipos de empleo (calidad) generados y el capital educativo (competencias laborales) de la fuerza de trabajo ocupada. La existencia de una estructura productiva heterogénea, con brechas de productividad entre los sectores que la componen (modernos dinámicos, modernos rezagados e informales) se manifiesta en una segmentación de las demandas y oportunidades laborales. Esta segmentación del mundo del trabajo lleva a que no exista un único mercado de trabajo sino diferentes mercados que funcionan bajo modos y marcos institucionales distintos, haciendo efectivas distintas formas de inserción, relaciones laborales y calidad del empleo. Sectores con distintos niveles salariales, condiciones de trabajo, estabilidad, regulaciones y relaciones jerárquicas.

La desigualdad en términos productivos, también llamada heterogeneidad estructural, se produce por la diferencia de productividad entre los diversos estratos de la estructura productiva, identificando distintos sectores. La productividad es la medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo. La productividad laboral es la medida de qué tanto se logra producir por hora trabajada. En términos económicos, la productividad es todo crecimiento en producción que no se explica por aumentos en trabajo, capital o en cualquier otro insumo intermedio utilizado para producir.

El sector de alta productividad se ubica más cerca de la vanguardia tecnológica, con mayor nivel educativo y competencias, mejores condiciones laborales y mayor resguardo de la institucionalidad laboral. Se encuentra compuesto de actividades de exportación y grandes empresas industriales y de servicios de gran escala operativa local y cuya productividad por trabajador tiene un nivel similar al promedio de las economías desarrolladas. Si bien en este sector existe un predominio de economías de escala, es decir, que la productividad aumenta con el tamaño de las empresas, también se observan empresas medianas de muy alta especialización no sujetas a la economía de escala o empresas y establecimientos que forman parte de conglomerados más grandes y de cadenas productivas con alto nivel de integración vertical.

El sector de media productividad incluye a los trabajadores con ingresos cercanos al promedio nacional, asalariados con bajos niveles de informalidad, de empresas medianas (de sectores de servicios como la construcción, el comercio, el transporte y el alojamiento) y a empresas grandes (de 50 empleados o más) de baja intensidad tecnológica. Este sector suele crear la mayor parte del empleo de la economía.

El empleo de baja productividad reúne a trabajadores con menores ingresos, menores niveles educativos y mayor proporción e trabajadores por cuenta propia. También se caracteriza por mayores niveles de inestabilidad e informalidad, es decir, limitada cobertura de seguridad social y ausencia de contratos de trabajo. Se desempeñan en sectores productivas con poca intensidad tecnológica, una escasa acumulación de capital físico y bajos niveles de organización.

La estructura del sistema productivo, su dinámica y su productividad, son elementos centrales para entender el mundo del trabajo. Las condiciones laborales dependen del progreso productivo alcanzado y la incorporación de personas a trabajos formales modernos no puede lograrse sin la capacitación y formación de competencias laborales adecuadas a la estructura productiva.

Dinámica del mercado de trabajo industrial

Una revisión de los últimos 50 años de la dinámica de la industria y su vinculación con el empleo, muestra que, después de varias décadas de industrialización orientada al mercado interno, durante las cuales había crecido sistemáticamente, la participación de la industria en el PBI comienza a caer desde la segunda mitad de los 70, con la aplicación del programa económico del gobierno militar de 1976-1983. Sin embargo, la desindustrialización gradual del empleo había comenzado con anterioridad, en los años 50.

Las causas de la desindustrialización del empleo se transformaron a partir de mediados de años 70 y hasta fines de los 80, adquiriendo predominio el estancamiento del sector industrial y el retroceso de su participación en el PBI. En este lapso, la productividad laboral aumentó lentamente, alrededor de un 2% promedio anual, en el contexto de competencia masiva de las importaciones, flexibilización de las restricciones a los despidos y liberalización de la transferencia de tecnología. En la década del 80 en particular, la caída de la producción industrial, con un ritmo anual promedio del -0.7%, contribuye a explicar la caída del empleo manufacturero.

Luego de la ´hiperinflación´ de 1989-1990, el programa económico aplicado desde 1991 se centró en la liberalización de la economía, el control de la inflación vía el mantenimiento de una paridad cambiaria fija entre el peso y el dólar, y las reformas para flexibilizar los derechos laborales. La participación de la industria en el PBI y en el empleo continuó declinando durante los 90, ahora en el contexto de la dramática restructuración del sector generada por la apreciación de la moneda doméstica y la liberalización de las importaciones. El empleo industrial cayó con un ritmo promedio anual de casi el -4% entre 1990 y 2000. En esta década la intensificación de la

desindustrialización del empleo refleja no sólo el lento crecimiento de la producción industrial (sólo un 3% anual) sino también la tasa relativamente elevada de aumento de la productividad, más del 6% anual en 1990-2000. Este crecimiento de la productividad se derivó, en parte, de nuevas inversiones en bienes de capital importados, con progreso técnico incorporado y, en parte, de una utilización más intensiva de equipamiento existente, el cierre de plantas obsoletas, la restructuración industrial hacia el ensamblaje y el reemplazo de producción nacional por componentes importados, los despidos masivos y la degradación de las condiciones de trabajo, negociadas en un mercado de trabajo desfavorable, así como de la externalización de actividades. Además, nuevas empresas, más intensivas en capital, que utilizaban tecnologías más modernas, ahorradoras de mano de obra, reemplazaron en determinadas actividades a firmas con equipos de producción más antiguos.

La década del 90 culminó con una crisis profunda que, aunque generalizada, afectó particularmente al empleo industrial. Es a partir de este bajo umbral que se inició en 2003 un nuevo período de expansión industrial.

El empleo durante la expansión industrial (2003-2011)

Después de la crisis de 1999-2002 y la substancial devaluación de 2002, el producto industrial creció sostenidamente entre 2003 y 2011, con la interrupción de 2009 asociada con el moderado impacto de la crisis internacional; el proceso de crecimiento industrial se detuvo nuevamente en 2012. La expansión industrial estuvo inicialmente asociada con precios internos competitivos, derivados de la devaluación, en un contexto de creciente consumo doméstico.

Más tarde, se implementaron diversas políticas públicas con el objetivo de apuntalar el proceso de crecimiento industrial con medidas más específicas que promovieran la substitución de importaciones, que incluyeron desde incentivos a la inversión hasta restricciones a las importaciones. Estas medidas operaron en el marco favorable de un consumo interno en expansión con la contribución de la creciente masa salarial (por aumento tanto del empleo como de los salarios), que pasó de explicar un 46%% del consumo privado en 2003 a un 60% en 2006-2007, una incidencia que no se alcanzaba desde 1993, cuando había llegado al 57%. Las políticas salarial (aumentos al salario mínimo), previsional (aumento de las jubilaciones y extensión de la cobertura) y social (por ejemplo, a través de la extensión de las asignaciones familiares a sectores hasta entonces excluidos) convergieron en estimular el consumo interno.

En 2010-2011, cuando la tasa de crecimiento de la producción industrial superó el 11% anual, las elasticidades empleo producto, aunque todavía positivas, descendieron notoriamente (0.12 en 2010, 0.28 en 2011), indicando que, dada la nueva forma que asumía el proceso de expansión, las posibilidades de generación de empleo en la industria se iban agotando.

Se identifican entonces dos fases diferenciadas en el proceso de expansión industrial, una de ellas con fuerte crecimiento del empleo, que transcurrió entre 2004 y 2007 (con una tasa promedio anual de aumento del empleo del 6.8%), y la siguiente, que se desarrolló durante 2008-2011 (con

un incremento promedio del empleo del 0.9% por año, incluyendo la retracción del -3.6 % en 2009) o, más estrictamente, la que siguió a la recesión de 2009, durante 2010-2011, con escaso reclutamiento y mayor dinamismo en el avance de la productividad, durante la cual el empleo creció en promedio un 2.3% anual.

La situación actual muestra una reversión del proceso iniciado en 2003, donde la industria vuelve a perder participación en la creación de empleo y, por el contrario, es la abanderada de la destrucción del mismo.

Situación del empleo en la actualidad. El caso del parque industrial de Villa María

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

El proceso de apertura económica llevado a cabo desde diciembre de 2015 y su impacto negativo sobre la actividad industrial tiene como contracara, en el campo laboral, una modificación en la composición del empleo. Se observa una reducción del peso de los empleos asalariados registrados, aumentando el monotributo, que es una forma de registro tributario y no un tipo de contratación laboral y que, por lo tanto, no goza de derechos para el trabajador como vacaciones pagas, antigüedad, seguros de riesgo de trabajo, licencias por enfermedad, indemnización por despidos, convenios colectivos, entre otros. Desde este punto de vista, no representa el verdadero empleo decente propuesto por OIT.

Observando datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, podemos advertir la evolución del empleo asalariado privado en cantidad de puestos de trabajo. Esta fuente de información no contempla el seguimiento del empleo informal ni tampoco el empleo público de las provincias que no han transferido sus cajas previsionales al gobierno nacional, sólo los datos oficiales del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Con esa información, se puede constatar que desde el 4to. Trimestre de 2002 hasta el 4to trimestre de 2015 la economía incrementó en 3 millones los puestos de trabajo formales privados, lo que equivale a un 86% más en el último de esos años respecto al primero. La trayectoria hacia ese nivel de empleo no fue uniforme, hubo inconvenientes, pero lo trascendente es que el empleo formal privado cayó solo en 2009.

En base a los mismos datos, a partir de 2016, el empleo privado formal presenta una abrupta caída, casi tan pronunciada como la de 2009, año en que se combinaron tanto los efectos de la crisis financiera internacional como una fuerte disputa fiscal frente al sector agropecuario.

Si puntualizamos en los diferentes sectores de la economía, entre 2003 y 2015 el empleo formal en la industria manufacturera se incrementó en medio millón de puestos de trabajo, lo que equivale a un crecimiento superior al 68%. En las actividades de comercio este tipo de contratación laboral se duplicó, y tanto en las actividades de servicio como en las actividades primarias creció por encima del 60%.

Por otro lado, entre principios del 2016 y de 2017 – de acuerdo a los datos que exhibe el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial – ha habido una reducción de más 40 mil puestos asalariados en el sector privado. La destrucción de puestos de trabajo asalariados privados encuentra su principal explicación en la desfavorable situación que vive la industria manufacturera, la cual durante el último año y medio ha menguado constantemente el número de trabajadores en sus fábricas, acumulando una reducción de más de 50 mil empleos registrados. Un mercado interno que no muestra signos de recuperación, combinado con la apertura económica que trajo consigo una fuerte penetración de importaciones en los más diversos sectores productivos, son las bases para una mala performance del sector industrial nacional.

Al mismo tiempo, en dicho período de tiempo, se han incorporado más de 200.000 trabajadores a la economía formal, de los cuales más de 150 mil corresponden a nuevos monotributistas inscriptos. Asalariados de casas particulares y empleados públicos completan este crecimiento, frente a la ya mencionado reducción de puestos asalariados en el sector privado.

Por un lado, como vimos, el empleo registrado formal del sector privado nunca dejó de crecer desde 2003 y hasta 2015. Por otro, en este año y medio, los indicadores muestran un deterioro en la calidad del empleo, como son la reducción del empleo asalariado privado, y el aumento en el empleo por cuenta propia, asociado a condiciones laborales de menor calidad.

En contraposición con esta situación, se puede advertir en los resultados de la investigación realizada en el Parque Industrial de Villa María por el Observatorio en Políticas Públicas, que la tasa de empleo presenta un aumento respecto a períodos anteriores. Esto se evidencia comparando la cantidad de empleados que tenían contratados las empresas en sus comienzos y su situación actual.

El 57% de las empresas tenían “menos de 5 empleados” en sus comienzos. Hoy, directamente no existen 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. Hoy ese porcentaje se reduce y solo abarca el 43% de las mismas.

Es importante resaltar que hay un 14% de las empresas radicadas en el Parque que poseen más de 100 empleados.

De manera adicional, el 50% de las empresas radicadas estiman que incrementarán 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 tienen previstas desvinculaciones en los próximos 6 meses.

Con esto se destaca la potencialidad del Parque Industrial de Villa María para contribuir con el desarrollo de la empleabilidad en la ciudad, 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

Dentro del tipo de actividad que desarrollan las empresas radicadas en el Parque Industrial de Villa María se pueden apreciar los siguientes:

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

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, 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 encuentran en esta situación.

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

Según la Encuesta Anual de Talento[1], realizada por ManpowerGroup en forma simultánea en 43 países, aproximadamente a 42.000 gerentes de RRHH, 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.

[1] ENCUESTA ANUAL DE ESCASEZ DE TALENTO. MAMPOWERGROUP. 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.

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.

La tecnología evoluciona más rápido que nunca, cambiando las habilidades necesarias 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. 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.

Las compañías exitosas entienden la importancia de invertir en el desarrollo del talento existente. Este compromiso debe existir en todos los niveles de una organización e incluye todo, desde promover un ambiente de aprendizaje donde el entrenamiento sobre el trabajo reemplace enviar personas a cursos de entrenamiento tradicionales, hasta incentivar esfuerzos para mejorar la colaboración. Trabajar en distintos puestos debería ser el método esperado para conducir una empresa y los cambios internos deberán ser recompensados y fomentados. La gente que prospera en tal ambiente son personas que colectivamente crean una empresa adaptable y ágil que puede responder a cierta incertidumbre.

Analizando los datos que surgen de la encuesta del OPP-IAPCS en el Parque Industrial de Villa María, se advierte que el 57% de las empresas operativas implementa formación o capacitaciones para sus empleados, lo que indica que una gran mayoría invierte en el desarrollo de los recursos humanos propios, para una mejora continua, para mantenerlos capacitados en la actividad en que se desarrollan y, al mismo tiempo, para hacer frente a este inconveniente de cubrir las capacidades técnicas que necesitan. Este es un indicador muy importante ya que las empresas deben actuar proactivamente y estar preparadas para adaptarse a las dinámicas del cambiante mercado. Los empleadores adaptables tendrán las empresas más competitivas en el futuro.

Según informaron los empresarios, implementan, 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 implementan planes de capacitación.

Un dato adicional que resulta llamativo es el reducido porcentaje de mujeres que trabajan en las empresas radicadas en el Parque Industrial de Villa María. La investigación realizada arrojó un 64.20% de empresas poseen menos del 5% de mujeres. Un 21.3 % se subdivide entre 5%, 15% y 30%; y solo un 14.30% posee más del 30% de mujeres en la empresa.

Cada vez hay más mujeres en el mundo desarrollando su espíritu empresarial. ¿Por qué? Porque sigue bastante instaurado el tradicional modelo patriarcal de liderazgo autoritario y jerárquico. Sin embargo, 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.

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.

En tanto, desde el punto de vista tecnológico, las dos terceras partes de los empleos del mundo en desarrollo pueden automatizarse, pero los efectos de ese proceso se moderaron debido a los salarios más bajos y a la mayor lentitud en la adopción de la tecnología", señaló el Banco Mundial.

Reforzando esta idea, los empresarios encuestados por el OPP-IAPCS indicaron que consideran que las actividades que comienzan 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 señalan 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.

Consideran que estas actividades operativas se sustituirán 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.

El desplazamiento del empleo y la pérdida de puestos de trabajos provocados por el cambio tecnológico son parte indisoluble del progreso económico. Precisamente, mediante el incremento de la productividad (cuando la tecnología reemplaza algunas tareas humanas pero potencia las habilidades de los trabajadores restantes y de los nuevos) se genera crecimiento y se liberan recursos humanos y financieros que pueden reasignarse a sectores de mayor rentabilidad. Además de que se reduce la necesidad de que las personas realicen tareas arduas, repetitivas y peligrosas.

EL TRABAJO DEL FUTURO. EL FUTURO DEL TRABAJO

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

En Argentina[2] no hay ningún sector de la actividad en el que sea menor al 50% la proporción de puestos laborales con probabilidad de ser reemplazados por la fuerza de una máquina o la inteligencia artificial. Además, no existe una correlación inversa entre la posibilidad de sufrir desempleo a causa de la automatización y la edad de las personas. Esto último quiere decir que los jóvenes se siguen insertando, mayoritariamente, en ocupaciones con riesgo de reemplazo

Lo cierto es que 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 trabajo.

Cuando se mira 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.

El debate sobre el futuro del empleo está cruzando muchos universos, la educación entre ellos. Y es en este punto en el que el papel articulador del Estado demanda un esfuerzo mayor y, donde las universidades pueden cumplir un rol fundamental en el objetivo de preparar, actualizar y desarrollar las habilidades y capacidades de las personas para el trabajo a través de la adquisición de conocimientos científico-tecnológicos y el dominio de las competencias básicas, profesionales y sociales de un campo ocupacional.

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, como empresas y sindicatos.

La revolución educativa exige no sólo un STEM de competencias duras (sigla en inglés que significa "ciencias, tecnologías, ingeniería y matemáticas") sino también un STEM de habilidades *soft*

[2] 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)

(sociales, técnicas, ejecutivas y mentales). Mientras la oferta de empleo en profesiones clásicas cayó un 50% (traductores, bibliotecarios, agentes de viaje), otras ocupaciones demandan hasta 3 o 4 veces más profesionales que hasta hace poco (administrador de redes sociales, programador).[3]

Respecto a la consulta sobre las nuevas tecnologías que avizoran 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 a destacar son 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.

La palabra en juego es agilidad. La agilidad deviene en valor toda vez que nos permite estar dinámicos, adaptarnos a situaciones y poder responder inteligentemente a los cambios abruptos del mundo actual. En este contexto, en los términos del trabajo del futuro, la agilidad deviene esencial. Hay dos capacidades que se deberían impulsar: la capacidad de adaptación y la capacidad de cambio. ¿Cuál es la diferencia? La capacidad de adaptación permite adoptar rápidamente las mutaciones que nos toman por sorpresa; la capacidad de cambio es poder anticiparse a lo que está por venir. Adaptación es subsistencia; cambio es ventaja comparativa.[4]

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. Es un mundo donde el desafío fundamental pasa por habilitar a los trabajadores a que sean capaces de agregar valor. La clave estará en resignificar el empleo por la empleabilidad, que es la habilidad de tener empleo de manera sustentable más allá de las circunstancias. Redefinir paradigmas y pensar con modelos mentales superadores nos permitirá abordar positivamente la problemática, transformando las amenazas en oportunidades.

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.

Estamos en tiempos en que la educación debe reformularse en pos de preparar al talento humano para los requerimientos y desafíos del siglo XXI. La concepción de inteligencia ha evolucionado, de la tradicional a la práctica, pasando por las múltiples: emocional, social y moral. Todas ellas son requeridas complementariamente y no sustitutivamente. La mente del futuro incluye la disciplina, la síntesis, el respeto, la ética y la creatividad. Como no todo se puede enseñar, la clave estará en aprender a aprender.

---

[3] "Robot-lución, el futuro del trabajo en la integración de América Latina". Intal-BID
[4] El futuro del trabajo y el trabajo del futuro (2017) Alejandro Melamed. Editorial Planeta.

Muchos expertos hablan del surgimiento de una nueva economía, la economía del conocimiento, aquella en la que los bienes intangibles superan en valor a los tangibles. Hoy más que nunca, sostienen, saber y desarrollo van de la mano.

Bibliografía

BOLETÍN TRIMESTRAL DE EMPLEO REGISTRADO. Segundo Trimestre 2017. 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.

BOLETÍN DE EMPLEO REGISTRADO. Seria Anual – Año 2016. 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.

ENCUESTA ANUAL DE ESCASEZ DE TALENTO. MampowerGroup

ENCUESTA PROSPECTIVA DE EMPLEO (2017). Observatorio de Políticas Públicas – IAPCS - UNVM

INFORME "ROBOT-LUCIÓN". Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe (Intal) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

Marshall, Adriana; Perelman, Laura (2013) EL EMPLEO INDUSTRIAL: BALANCE DE UNA DÉCADA 2003-2012 -CONICET-IDES-. 11 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Melamed, Alejandro (2017) EL FUTURO DEL TRABAJO Y EL TRABAJO DEL FUTURO. Editorial Planeta.

Minsterio de Trabajo, Eempleo 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.

Organización Internacional del Trabajo (2003). Superar la pobreza mediante el trabajo. Memorias del Director General

Organización Internacional del Trabajo (2017) Trabajo Decente y los Objetivos del Desarrollo Sostenible