

Trabajo y Futuro. Análisis de la demanda de capacidades laborales y perfiles ocupacionales en parques industriales- Avance Proyecto de Investigación UNVM

Año
2019

Autores

Salerno, Liliana; Suárez Fossaceca,
Gabriel Alejandro; Cancé, Ignacio; Di
Giovambattista, Mariana Alejandra;
Muñoz, Joaquín Gabriel; Truccone,
Marianela y Villarroel, Carlos Daniel

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

Salerno, L., [et al.] (2019). *Trabajo y Futuro. Análisis de la demanda de capacidades laborales y perfiles ocupacionales en parques industriales- Avance Proyecto de Investigación UNVM*. 1er Congreso Latinoamericano de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Villa María, articulando diálogos políticos y académicos en Ciencias Sociales. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

Trabajo y Futuro. Análisis de la demanda de capacidades laborales y perfiles ocupacionales en parques industriales- Avance Proyecto de Investigación UNVM

Línea 13: Innovación, calidad y desarrollo organizacional

Directora:

Liliana Salerno/UNVM/ lilisalerno@gmail.com

Co-director:

Gabriel Alejandro Suárez Fossaceca/ UNVM/ lic.gabrielsuarez@gmail.com

Equipo de investigadores:

Cancé Ignacio/UNVM/

Di Giovambattista Mariana Alejandra/ UNVM/ marianadigio@gmail.com,

Muñoz Joaquín Gabriel/ UNVM/ joaquinabrielm27@gmail.com,

Truccone Marianela/ UNVM/ marianelatruccone@gmail.com,

Villarroel Carlos Daniel/ UNVM/ carlosvillarroel91@gmail.com

Resumen

El presente documento tiene como objetivo establecer un diagnóstico de la estructura de empleo del sector industrial en la ciudad de Villa María, provincia de Córdoba, y de su evolución de mediano plazo. Los ejes centrales del informe son los siguientes:

- El 72,22% de la población villamariense (28 millones de personas) se encuentra en la franja etaria de “población en edad laboral” (15-64 años).
- De esta población, de acuerdo a la ETH, el 52,9% está ocupado, el 4,92% desocupado (busca empleo y no lo encuentra) y el tercio restante inactivo (no trabaja ni busca trabajo).
- La tasa de empleo en el primer trimestre de 2018 fue de 52,87%, lo cual indica que de cada 100 personas de 14 años y más aproximadamente 53 tienen empleo.
- De la población económicamente activa puede decirse que el 43% tiene un perfil técnico y/o profesional (Nivel Superior y/o Universitario, completo e incompleto).
- La actividad Industrial muestra una participación del 8,3% en el PBI local.
- En el transcurso de la última década, la participación del sector industrial sobre las solicitudes de mano de obra en el mercado laboral casi se ha duplicado; de exponer un 6% del total de las demandas de empleo durante el año 2007 a representar el 11,17% del total en el año 2018.
- En el año 2018 un 53% de los anuncios que demandaban mano de obra para el sector solicitaban personal masculino. Sólo un 8% de las demandas requerían personal femenino, el tercio restante no reportaba preferencia por género.

- Aunque en la mayoría de los anuncios de demanda laboral no se reporta un rango etario específico, las edades que sobresalen son desde los 18 a 25-26 años, lo que manifiesta una preferencia por los jóvenes.
- En cuanto a la demanda específica del sector industrial en relación a las competencias laborales se puede observar que la demanda laboral principal se centra en actividades de oficios, seguido por Profesionales como Ingenieros Agrónomos y Técnicos Lácteos junto a electrónicos, comunicaciones y mecánicos.

Palabras Claves: Empleo/ Competencias/ Perfiles Laborales

Introducción

Entender la situación actual de la estructura laboral de un territorio es importante por varios motivos. Una primera aproximación al panorama presente y la evolución reciente del mercado de trabajo nos permite poner en contexto el debate de las políticas de empleo de cara al futuro. A través de una articulación teórica con fundamentación en datos estadísticos locales, nacionales y regionales, es posible elaborar un diagnóstico que posibilite fundamentar futuras acciones, tendientes a mejorar la situación ocupacional de la población. En segundo lugar, trazar un mapa laboral del sector industrial es un factor de enorme relevancia para comprender una de las fuentes para el desarrollo socioeconómico de largo plazo. La incidencia que las industrias locales tienen sobre el núcleo central del empleo y el crecimiento económico, así como la evolución tecnológica, la transformación de la estructura productiva, la capacidad de innovación y el aprendizaje por parte de las fuerzas laborales que promueven, convierten al empleo de este sector en un factor clave en el proceso de desarrollo. El presente documento realizado por el Observatorio de Políticas Públicas del Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Villa María, pretende analizar preliminarmente la situación de la estructura laboral de la ciudad, haciendo hincapié en el empleo del sector industrial para realizar proyecciones futuras del trabajo, caracterizar los requerimientos empresarios, considerar 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.

Metodología

Para datos locales, utilizamos como fuente la Encuesta Trimestral De Hogares (ETH) del Centro Estadístico de Villa María, las estadísticas presentadas por el Observatorio Integral

de la Región (OIR) perteneciente a la UNVM, que, a través de estudios de demanda laboral, muestran los aspectos sociales, de formación educativa y de género relacionados a la demanda laboral en el sector industrial y, en menor medida, los datos finales de la Encuesta a Hogares Urbanos del año 2014, perteneciente al INDEC, que cuenta con datos específicos de la región bajo análisis.

Fundamentación

El presente trabajo se realiza en el marco del Proyecto de Investigación: *“Trabajo y Futuro. Análisis de la demanda de capacidades laborales y perfiles ocupacionales en parques industriales”*. En este sentido, se busca realizar 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 capacidades y competencias, identifique los perfiles más demandados y establezca las tendencias de demanda de conocimientos y habilidades técnicas en los próximos años, en el contexto de los Parques Industriales de las ciudades de Villa María, San Francisco y Las Varillas, en la provincia de Córdoba.

En primer lugar, vale destacar el conocimiento sobre la temática adquirido en el marco de la primera etapa de este proyecto, denominada *“Trabajo y futuro. Análisis preliminares de la situación laboral en parques industriales.”*. En dicha experiencia, llevada a cabo durante el año 2017, se realizaron trabajos de investigación en el territorio, los cuales consistieron en una primera aproximación a las problemáticas de demanda de empleo en las empresas radicadas en el Parque Industrial de la ciudad de Villa María.

En términos generales, las razones que nos llevaron a seleccionar la presente propuesta pueden ser sintetizados en las siguientes cuestiones:

- (i) la importancia del empleo industrial en la dinámica territorial,
- (ii) los cambios científicos tecnológicos y su impacto en las demandas y competencias requeridas en el mundo laboral,
- (iii) los problemas y dificultades identificados por los empresarios locales en su búsqueda de personal idóneo, con las competencias y capacidades técnicas para cubrir sus demandas laborales.

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 de la globalización en todos los aspectos de la sociedad, incluido el mundo empresarial y las actividades que ellos realizan, 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, alterando viejas o estableciendo nuevas 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 incorporar no sólo una política de actuación sobre el sistema productivo local sino, asimismo, sobre el mercado local de trabajo, 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.

El mundo se encuentra avanzando hacia una nueva revolución tecnológica, caracterizada por los avances en la robótica, la genética, la inteligencia artificial, la nanotecnología, las impresiones 3D, la biotecnología e Internet de las cosas, entre otros desarrollos, al tiempo que se profundiza la globalización de las cadenas de valor.

La tecnología evoluciona 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.

Junto con la reducción en el costo de acceso a estas nuevas formas de producción, el avance tecnológico genera un potencial desplazamiento de una parte de la fuerza de trabajo tradicional a través de máquinas administradas desde sistemas computacionales, al tiempo que podría sembrar el camino para la creación de nuevos tipos de empleos o nuevas actividades dentro de los puestos existentes. No obstante, no todos los trabajos son

susceptibles de ser automatizados. El análisis de este fenómeno requiere diferenciar al trabajo, no por su nivel de calificación o habilidades, sino por el conjunto de tareas que desempeña. Las tareas no son estrictamente las habilidades con las que cuenta un trabajador, sino que se encuentran estrechamente relacionadas con ellas.

Una tarea es definida como una actividad que permite la elaboración de un producto, sin embargo, los trabajadores necesitan una serie de habilidades - capacidades- para llevar a cabo tales tareas. Éstas pueden ser clasificadas en dos grandes categorías: rutinarias o no rutinarias. Una tarea es rutinaria si su desarrollo implica un conjunto claro y repetido de acciones invariantes que pueden ser claramente especificadas en un programa informático y realizadas por una máquina. Por el contrario, una tarea no rutinaria es aquella cuyo desarrollo implica diferentes acciones variantes en el tiempo, y requiere contar con capacidad de adaptación al contexto, utilización del lenguaje, el reconocimiento visual y la interacción social y capacidades socioemocionales y motoras, entre otras, que no pueden ser descriptas en términos de un conjunto de reglas programables. A su vez, las tareas en cada una de estas dos categorías pueden ser de naturaleza manual o cognitiva, es decir, que se relaciona con el trabajo físico o del conocimiento.

Este fenómeno no es nuevo. Esta sustitución se ha visto desde la primera revolución industrial, pero la revolución tecnológica se ha desarrollado de tal manera que las máquinas pueden desempeñar tareas cognitivas (asociadas con el cálculo, la coordinación de actividades y la comunicación, cajeros de bancos, operadores telefónicos y otros operarios de tareas repetitivas de procesamiento de información) que décadas atrás sólo eran realizadas por las personas. Por otro lado, la capacidad de las computadoras de sustituir a los trabajadores abocados a la realización de tareas cognitivas es limitada. Aquellas que demandan flexibilidad, creatividad, resolución de problemas y habilidades de comunicación —tareas cognitivas no rutinarias— son menos susceptibles de ser automatizadas. La necesidad de establecer una serie de instrucciones explícitamente programadas constituye una restricción. Debido a que la tecnología computacional es más ágil para sustituir trabajadores que desarrollan de manera más intensiva tareas rutinarias que tareas no rutinarias, ésta se convierte en un factor complementario para el desarrollo de las tareas no rutinarias, e incluso con capacidad para incrementar su productividad marginal. No todas las tareas son susceptibles de ser reemplazada por máquinas.

Nos encontramos, pues, frente a grandes cambios que transformarán el mundo del trabajo en los próximos años, acelerando el proceso de automatización y reemplazo de tareas, al tiempo que plantean importantes desafíos.

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. Argentina aparece entre los primeros países en la tasa de reemplazo de empleo humano en los próximos años. 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. Por otra parte, considerando el nivel educativo, 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.

A nivel nacional, en 2016 se ha iniciado un nuevo ciclo político y económico que ha alterado la dinámica de los sectores productivos. En el marco de una economía más expuesta a las presiones de la competencia internacional, las empresas tienen que adecuar sus tecnologías, procesos, prácticas laborales y productividad para mantenerse competitivas. Y ello conllevará necesariamente una mayor absorción de mano de obra calificada, en detrimento de trabajadores con bajos niveles de instrucción, profundizando algunas tendencias antes mencionadas.

Reforzando esta idea, los empresarios del Parque Industrial de Villa María, encuestados por el OPP-IAPCS en la primera etapa de esta investigación, 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.

Por último, del relevamiento llevado a cabo durante la primera etapa de la investigación, surgen resultados interesantes en pos de identificar las principales problemáticas e inquietudes de las empresas en términos de su demanda laboral. Existe preocupación desde las empresas locales 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.

Las limitaciones de personal calificado impactan directamente sobre la competitividad de las empresas, principalmente al afectar los niveles de productividad laboral, o bien por atentar contra la consecución de los estándares de calidad requeridos.

Situación del mercado laboral en la Ciudad de Villa María

Oferta: Composición de la fuerza laboral

El 72,22% de la población villamariense se encuentra en la franja etaria que va de los 15 a los 64 años, considerada por organismos internacionales tales como la OCDE o el Banco Mundial como la “población en edad laboral”: se trata aproximadamente de 62 mil personas con posibilidades de insertarse en el mercado de trabajo, una proporción 8% por encima del promedio nacional (según datos del INDEC). De esta población, de acuerdo a la ETH, el 52,9% está ocupado, el 4,92% desocupado (busca empleo y no lo encuentra) y el tercio restante inactivo (no trabaja ni busca trabajo).

Gráfico N°1. Población en Edad Laboral. Encuesta Trimestral de Hogares (ETH). I trimestre 2018.

FRANJA ETARIA	CENSO 2010	ETH 2018
0-14 AÑOS	23,29%	9,81%
15 A 64 AÑOS	64,63%	72,22%
65 AÑOS Y MÁS	12,07%	17,59%

Empleados

La tasa de empleo calculada es específica para la población de 14 años y más. Esta tasa indica la cantidad de personas ocupadas respecto de la población de 14 años y más. El valor a nivel de ciudad en el primer trimestre de 2018 fue de 52,87%, lo cual indica que de cada 100 personas de 14 años y más aproximadamente 53 tienen empleo. El nivel de empleo se ha mantenido estable desde 2010, cuando se registró una tasa de 51, 14%.

Gráfico N°2. Tasa de empleo. Encuesta Trimestral de Hogares (ETH). I trimestre 2018.

INDICADOR	TOTAL PAÍS	REGIÓN PAMPEANA	VILLA MARÍA
TASA DE EMPLEO	53,9%	53,1%	52,9%
TASA DE EMPLEO MUJERES	43,5%	42,6%	43,2%

TASA DE EMPLEO VARONES	65,7%	64,7%	62,7%
TASA DE EMPLEO JEFE DE HOGAR	64,1%	60,9%	67,7%
TASA DE EMPLEO MUJERES HASTA 29 AÑOS	32,4%	30,6%	45,9%
TASA DE EMPLEO MUJERES DE 30 A 64 AÑOS	62,0%	62,7%	53,9%
TASA DE EMPLEO VARONES HASTA 29 AÑOS	50,1%	49,1%	61,1%
TASA DE EMPLEO VARONES DE 30 A 64 AÑOS	87,8%	87,9%	73,1%

Fuente: EPH - INDEC.

(*)Centro Estadístico Villa María - ETH Marzo 2018.

Actividad y Desocupación

La tasa de actividad calculada es específica para la población de 14 años y más. Esta tasa indica la cantidad de personas económicamente activas respecto de la población de 14 años y más. A nivel de ciudad, el valor es de 55,60%, es decir, de cada 100 personas de 14 años y más, aproximadamente 56 tienen una ocupación o la están buscando activamente. El nivel relevado en el mismo centro urbano durante el Censo de 2010 fue de 53,30%.

Gráfico N°3. Tasa de actividad. Encuesta Trimestral de Hogares (ETH). I trimestre 2018.

INDICADOR	TOTAL PAÍS	REGIÓN PAMPEANA	VILLA MARÍA
TASA DE ACTIVIDAD	58,1%	56,8%	55,60%
TASA DE ACTIVIDAD MUJERES	47,6%	46,4%	47,70%
TASA DE ACTIVIDAD VARONES	70,0%	68,4%	64,05%

TASA DE ACTIVIDAD JEFE DE HOGAR	66,7%	63,6%	70,62%
TASA DE ACTIVIDAD MUJERES HASTA 29 AÑOS	39,9%	37,9%	52,83%
TASA DE ACTIVIDAD MUJERES DE 30 A 64 AÑOS	65,5%	66,0%	60,56%
TASA DE ACTIVIDAD VARONES HASTA 29 AÑOS	56,6%	54,3%	59,55%
TASA DE ACTIVIDAD VARONES DE 30 A 64 AÑOS	91,6%	91,6%	77,49%

Fuente: EPH - INDEC. (*)Centro Estadístico Villa María - ETH Marzo 2018.

La tasa de desocupación es un indicador de la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar (población activa) no tiene puesto de trabajo (es decir, no tiene un empleo y lo está buscando). En general, los censos de población no son la fuente más idónea para medir este índice, pero sí lo son las encuestas de hogares, complementadas con estudios acerca del subempleo, el trabajo informal y eventual o estacional. A nivel mundial esta tasa es la más consultada y tenida en cuenta para evaluar diferentes políticas implementadas.

Al analizar los datos del cuadro precedente se observa que, durante el I Trimestre del año 2018, la tasa de desocupación registrada en el centro urbano es del 4,92%. En términos comparativos, el porcentaje de población desocupada es apenas superior al registrado durante el Censo 2010, cuando se registró una tasa de 4,09%.

Del análisis del comportamiento de la tasa de desocupación surge que ésta es inferior a los niveles alcanzados por las tasas de desocupación general y la tasa de la región pampeana.

Con respecto al comportamiento de las tasas de desocupación respecto del nivel etario y por género, puede observarse que en general éstas disminuyen en la franja superior a los 29 años de edad. No obstante, en la ciudad de Villa María, la desocupación de las mujeres de hasta 29 años triplica el nivel alcanzado por la tasa de desocupación de los varones jóvenes.

Gráfico N°4. Tasa de desocupación. Encuesta Trimestral de Hogares (ETH). I trimestre 2018.

INDICADOR	TOTAL PAÍS	REGIÓN PAMPEANA	VILLA MARÍA (*)
TASA DE DESOCUPACIÓN	7,2%	6,6%	4,92%
TASA DE DESOCUPACIÓN MUJERES	8,7%	8,2%	6,62%
TASA DE DESOCUPACIÓN VARONES	6,1%	5,4%	3,31%
TASA DE DESOCUPACIÓN JEFE DE HOGAR	4,0%	4,2%	4,3%
TASA DE DESOCUPACIÓN MUJERES HASTA 29 AÑOS	18,8%	19,2%	19,0%
TASA DE DESOCUPACIÓN MUJERES DE 30 A 64 AÑOS	5,3%	4,9%	6,0%
TASA DE DESOCUPACIÓN VARONES HASTA 29 AÑOS	11,4%	9,5%	5,4%
TASA DE DESOCUPACIÓN VARONES DE 30 A 64 AÑOS	4,1%	4,0%	3,0%

Fuente: EPH - INDEC.

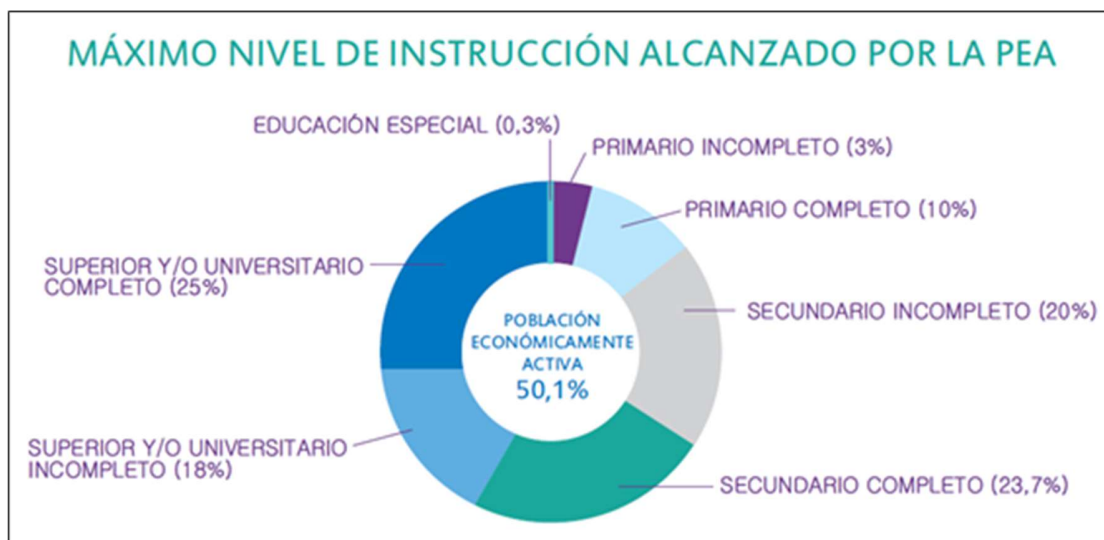
(*) Centro Estadístico Villa María - ETH Marzo 2018.

Educación

A nivel de ciudad se estima, en marzo de 2018, que la fuerza laboral está compuesta por el 50,1% de la población y de esta población puede decirse que el 43% tiene un perfil técnico y/o profesional (Nivel Superior y/o Universitario, completo e incompleto). En cuanto al porcentaje de fuerza laboral de la ciudad de Villa María se observa que ésta supera la estimación realizada para Gran Córdoba de 45% de PEA (Trabajo e Ingresos, INDEC 2017) y en cuanto al perfil educativo, el último informe oficial al respecto, indica que para Gran

Córdoba el 39,9% de su PEA tiene perfil técnico y/o profesional (Mercado de Trabajo: Indicadores socioeconómicos, cuarto trimestre de 2017).

Gráfico N°5: Máximo Nivel de instrucción alcanzado por la PEA.



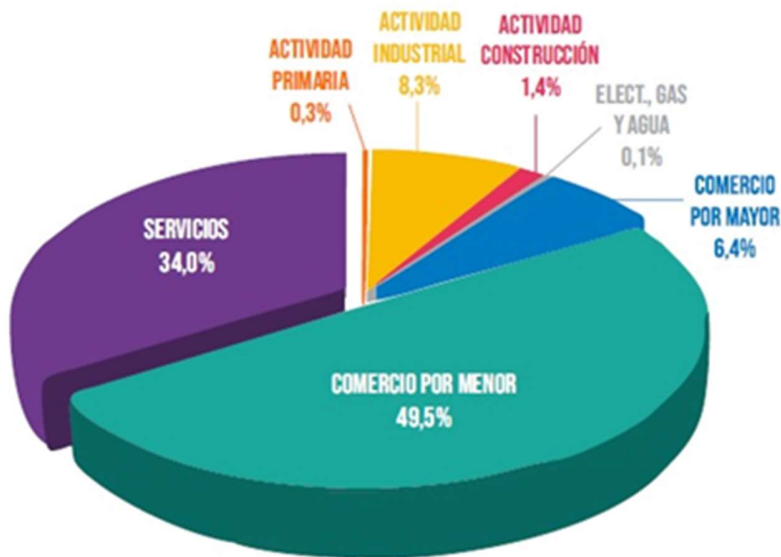
Estructura productiva y actividad industrial

Al analizar los datos correspondientes al producto bruto geográfico de la ciudad se observa que la mitad de las actividades económicas están vinculadas al Comercio por Menor siendo éste el rubro más representativo, seguido de los Servicios Generales que muestran una participación del 34% incluyendo dentro de estos a los servicios personales, concesionarias, comisionistas, reparación de vehículos, entre otros.

La participación de la Industria está comprendida en un rango del 8,3%. La participación de las actividades primarias varían alrededor del 0,3%. También debe señalarse la participación del sector Comercio por mayor, que supera el 6 % del total.

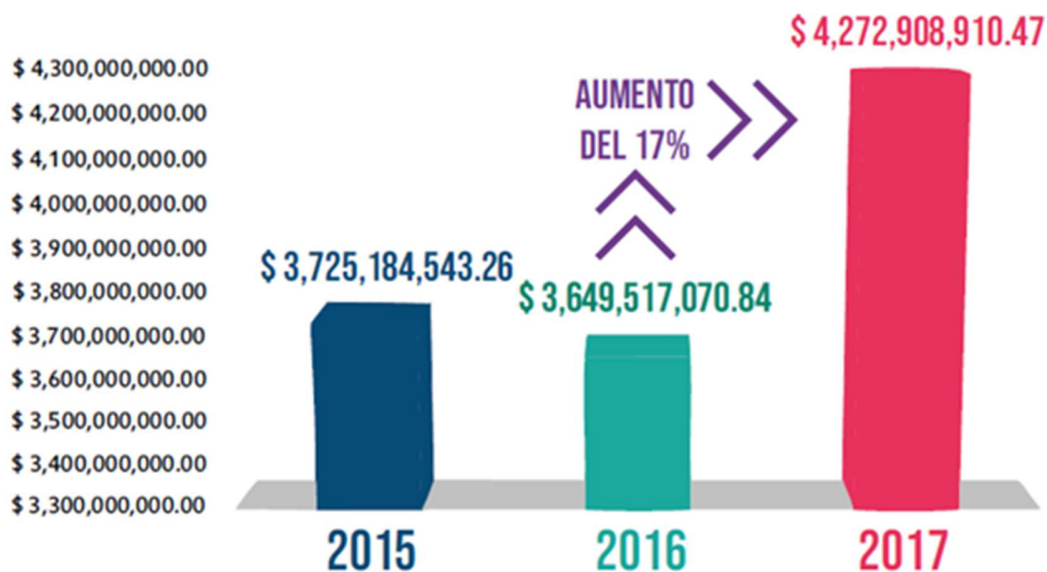
Por último, corresponde señalar que la Construcción comprende el 1,4% del total.

Gráfico N°6: ESTRUCTURA PRODUCTIVA: Participación en el PBI local por rubro en cantidad de unidades económicas.



Fuente: Municipalidad de Villa María, Secretaría de Economía y Finanzas.

Gráfico N°7: Evolución de los niveles de actividad económica industrial.



Demanda de empleo en la ciudad de Villa María

Una vez determinada la composición y situación de la fuerza laboral en la localidad es necesario avanzar sobre la demanda de empleos por parte de los diversos sectores que participan de la economía local, en particular del sector industrial.

Para el desarrollo de un estudio específico, se utilizarán como base las estadísticas presentadas por el Observatorio Integral de la Región (OIR) perteneciente a la UNVM, que muestran los aspectos sociales, de formación educativa y de género relacionados a la demanda laboral en la ciudad de Villa María. Los datos obtenidos toman como fuente de información los avisos clasificados de los días domingo del diario de mayor circulación de Villa María y Villa Nueva, El Diario del Centro del País.

Es importante destacar que los datos seleccionados muchas veces no reportan sexo o a qué tipo de actividad económica reportan la demanda del empleo. Es una problemática que debe tenerse en cuenta a la luz de los datos que se exponen, pero al mismo tiempo, muestran claras tendencias que se asemejan a otras extrapolaciones regionales.

A continuación, se exponen los principales resultados que se obtuvieron en la selección de variables pertinentes para la problemática a estudiar.

Actividad y género. Empresas reclaman personal masculino.

Dentro del tipo de sectores económicos demandantes de personal laboral se encuentran los siguientes:

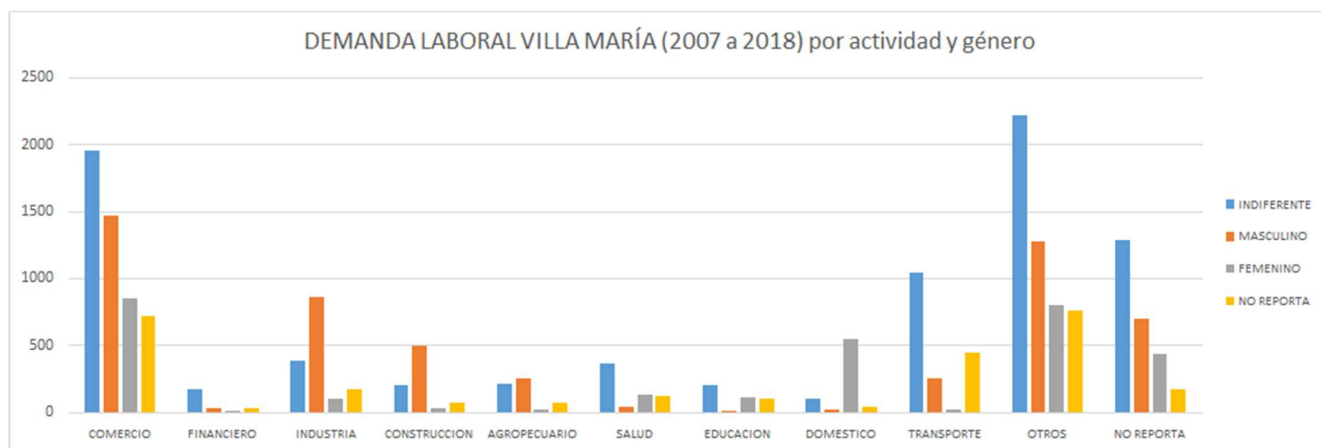
Año 2007	Año 2018	Periodo 2007 - 2018
· Comercio 22,7% · Financiero 1,7% · Industria 6% · Construcción 3,9% · Agropecuario 3,7 % · Salud 2 % · Educación 2,65 % · Domestico 5,9 % · Transporte 9,5 % · Otros 21,7 % · No Reporta 20 %	· Comercio 32,6% · Financiero 0,7% · Industria 11,17 % · Construcción 4,15 % · Agropecuario 1,28 % · Salud 3,06 % · Educación 2,86 % · Domestico 1,97 % · Transporte 11,37 % · Otros 25,32 % · No Reporta 5,34 %	· Comercio 25,8% · Financiero 1,28% · Industria 7,87 % · Construcción 4,21 % · Agropecuario 2,81 % · Salud 3,41 % · Educación 2,20 % · Domestico 3,64 % · Transporte 9,11 % · Otros 26,16 % · No Reporta 13,43 %

Se evidencia un crecimiento de la contribución del sector industrial en la demanda de empleo. En el transcurso del último decenio su participación sobre las solicitudes de mano de obra en el mercado laboral casi se ha duplicado; de exponer un 6% del total de las demandas de empleo durante el año 2007 a representar el 11,17% del total en el año 2018.

En los gráficos N° 8 y N°9 se puede observar un dato adicional que resulta llamativo: la predominante demanda de personal masculino por sobre personal femenino. Esto es más evidente en el sector industrial: durante el periodo correspondiente 2018 un 53% de los

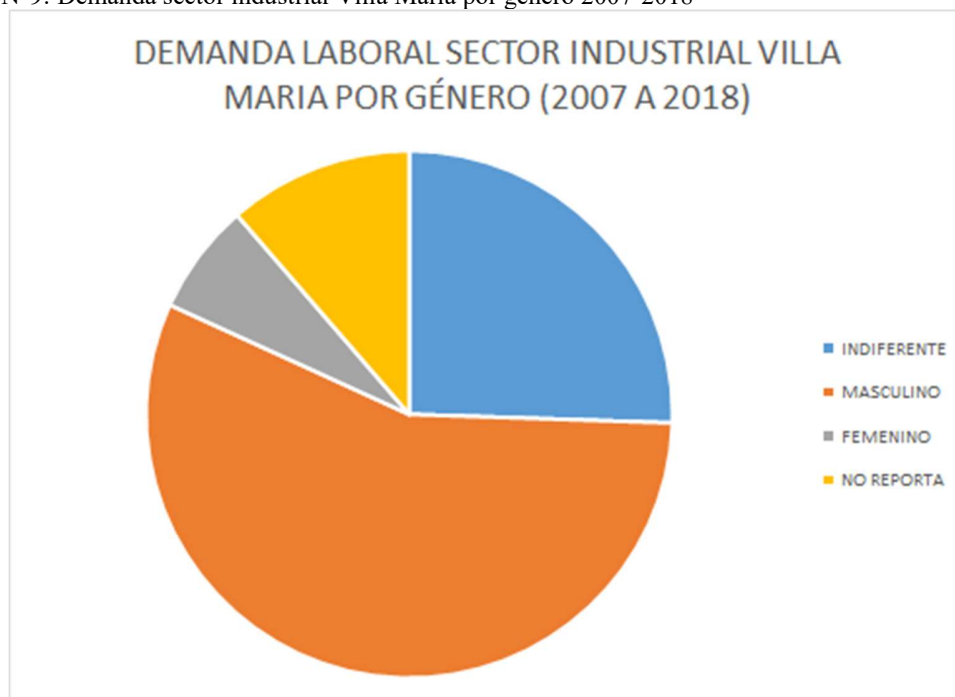
anuncios que demandaban mano de obra para el sector especificaban que el mismo debía ser masculino. Sólo un 8% de las demandas requerían personal femenino, el tercio restante no reportaba preferencia por género.

Gráfico N°8: Evolución demanda laboral por actividad y género 2007-2018



Fuente: Elaboración propia con datos del OIR.

Gráfico N°9: Demanda sector industrial Villa María por género 2007-2018



Fuente: Elaboración propia con datos del OIR

En el mundo del trabajo se siguen observando amplias brechas entre hombres y mujeres. Las brechas de género constituyen uno de los mayores desafíos que afronta la comunidad mundial en el mercado de trabajo. Las mujeres tienen considerablemente menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo (es decir, de tener un

empleo o de estar buscando un trabajo): en 2017, la tasa de actividad de las mujeres en la mano de obra (poco más del 49 por ciento) fue casi 27 puntos porcentuales inferior a la de los hombres. Resulta preocupante que a esta brecha subyace una tendencia a la baja de las tasas de actividad de los hombres y las mujeres. En efecto, entre 1997 y 2017, ambas tasas se redujeron en casi 3 puntos porcentuales. En algunos países la brecha se ha reducido debido a que las tasas de actividad de los hombres han registrado caídas más marcadas que las de las mujeres.

En relación a la edad de demanda laboral del sector, podemos analizar el gráfico N° 10 en relación a los rangos etarios más demandados desde el año 2007 a 2018. En todos los casos analizados, las edades que sobresalen son desde los 18 a 25-26 años. Lo que puede explicar cierta rotación de los recursos humanos en el sector.

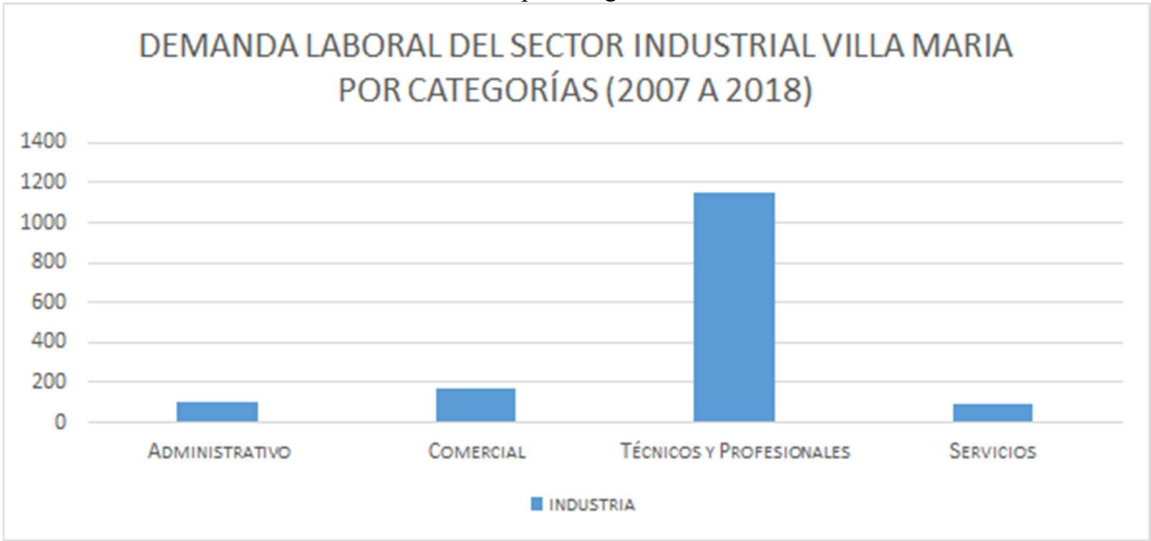
Para entrar en el detalle del tipo de actividad que se demanda en el sector, el gráfico N° 11 ilustra la principal actividad declarada, como lo son las relacionadas a actividades profesionales y técnicos afines al sector, como una cuestión lógica teniendo en cuenta las particularidades de las diversas actividades industriales de la zona. Este dato puede ser importante para los análisis de las competencias de los mandos y personas trabajadoras de la industria que son exigidos.

Gráfico N°10: Demanda Laboral Sector Industrial por Edad 2007-2018



Fuente: Elaboración propia con datos del OIR

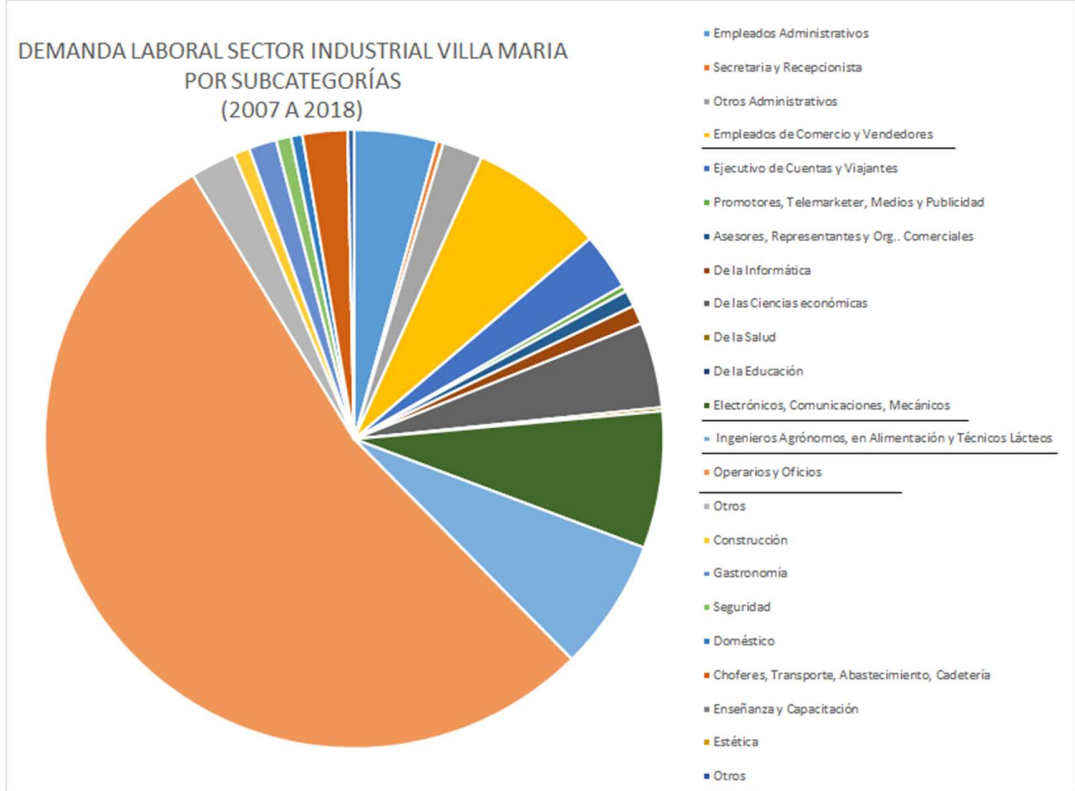
Gráfico N°11: Demanda laboral Sector Industrial por categorías 2007-2018.



Fuente: Elaboración propia con datos del OIR

La siguiente gráfica (Gráfico N° 12) brinda un detalle pormenorizado acerca de la demanda específica del sector en relación a subcategorías planteadas por la medición del Observatorio. En él se puede observar que la demanda laboral principal se centra en actividades de oficios, seguido por Profesionales como Ingenieros Agrónomos y Técnicos Lácteos junto a electrónicos, comunicaciones y mecánicos.

Gráfico N°12: Demanda laboral Sector Industrial por Subcategorías 2007-2018



Fuente: Elaboración propia con datos del OIR

Conclusiones

Los procesos de innovación y cambio tecnológico suscitados en las últimas décadas han provocado profundos debates sobre los impactos de esas transformaciones en el mundo del trabajo. En un contexto marcado por el inicio de una nueva revolución industrial, se ha comenzado a estudiar los diferentes cambios que inciden en el entorno socioeconómico, concentrándose de manera prioritaria en los trabajos del futuro.

Las configuraciones del mundo del trabajo son resultado de un sinnúmero de decisiones, muchas veces contradictorias, que se toman en los ámbitos públicos y privados, tanto a escala local, como nacional e internacional. Dichas decisiones se encuentran cargadas de tensiones y evidencian los conflictos que se generan a partir de los intereses y visiones diferentes e incluso opuestas, que existen en la economía en general y sobre este ámbito en particular.

Por el alcance de 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. Este informe constituye un abordaje preliminar sobre el mercado laboral en la ciudad de Villa María.

El mismo sirve como base a un proyecto de investigación que realizará 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, San Francisco y Las Varillas, en la provincia de Córdoba en el año 2018.

El diagnóstico estadístico que se presenta da un marco propicio de análisis para identificar cual será la configuración de la demanda de personal hacia los próximos años en los parques industriales, marcada por la demanda de operarios varones en edad laboral pero también con una amplia y creciente demanda de profesionales y técnicos especializados en cada área. Teniendo en cuenta el tipo de actividad desarrollada en la región son solicitados perfiles con conocimientos en Ingeniería Agronómica, Alimentación y Lácteo.

Se realiza una revisión de la estadística existente con el objeto de identificar las principales fuerzas con potencial para configurar los cambios en el mercado laboral, señalando las habilidades y destrezas a ser requeridas por los empleos del futuro. Se espera que el mismo sirva de referencia para propuestas de investigación.

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)*.
- Centro Estadístico. Municipalidad de Villa María (2018). Indicadores Socioeconómicos y demográficos de la ciudad de Villa María.
- Donato Laborde, M. (2014). Dinámicas territoriales de la industria automotriz argentina (1990-2012), *Estudios Socioterritoriales vol.15, Tandil, Versión On-line, ISSN 1853-4392*.
- Fundación Observatorio Pyme (2016). Informe Espcial: 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 dmanda de capacidades laborales en Argentina.
- Melamed, A. (2017). *El futuro del trabajo y el trabajo del futuro*. Editorial Planeta.
- Obervatorio Integral de la Región (2019). Datos Estadísiticos Demanda Laboral Villa María. Villa María.
- Observatorio de Políticas Públicas – IAPCS (2017). Informe de trabajo 2017. *Presentado al Parque Industrial de Villa María*.
- 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*.