



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ESTADÍSTICA**  
**ESCUELA DE ECONOMÍA**  
**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS**



## Relevamiento sobre Demandas de Habilidades Laborales

**Instituto de  
Investigaciones  
Económicas**  
Directora  
Lic. Paula Báscolo

### Equipo de trabajo

**Coordinación general:**  
Lic. Paula Báscolo  
Mg. Alicia Castagna

**Equipo de Investigación:**  
Mag. Laura Di Capua  
Mag. Verónica Véntola  
Mg. Florencia Secreto

### Contactos

[iieconomias@fcecon.unr.edu.ar](mailto:iieconomias@fcecon.unr.edu.ar)



@iie\_unr



Instituto de  
Investigaciones  
Económicas,  
FCEyE, UNR



@iie\_unr

El presente informe exhibe los resultados de un Relevamiento sobre demanda de habilidades laborales realizado a empresas de los sectores industriales más representativos de la ciudad de Rosario.

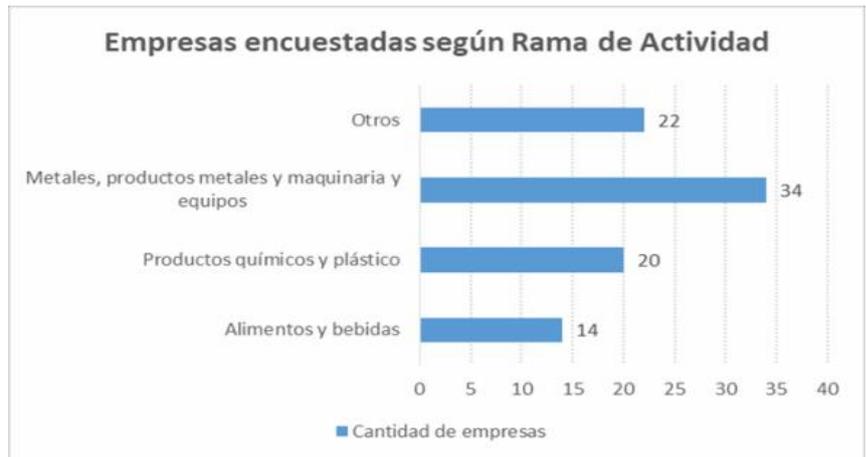
Para el logro de una inserción laboral efectiva se requiere ajustar las intervenciones a las necesidades de los beneficiarios. Por ello, es esencial diagnosticar correctamente los obstáculos a la inserción laboral que tienen las personas, seleccionar las intervenciones en base a este diagnóstico, y/o referir a las personas a servicios apropiados del sistema de intermediación laboral y/u otros servicios existentes de la red de protección social o de la oferta educativa. Las políticas laborales pueden aumentar las oportunidades de los individuos para insertarse o reinsertarse exitosamente en el mercado laboral, al tiempo que ayudan a las empresas a encontrar el talento que requieren de forma más efectiva.

En este escenario, la realización de un relevamiento a empresas se presenta como una herramienta que permite identificar las principales dificultades al momento de la contratación de trabajadores, los perfiles laborales más demandados, las brechas de habilidades y las actividades de capacitación que las mismas empresas llevan a cabo para enfrentar dichas brechas. Es así, que esta información es un insumo clave para orientar los programas públicos de formación y promover soluciones a las problemáticas detectadas en el mercado de trabajo local. Con tal propósito, la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación de la Municipalidad de Rosario solicitó al Instituto de Investigaciones Económicas de la Escuela de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la UNR llevar a cabo un relevamiento a empresas industriales de los sectores más representativos de la ciudad de Rosario. El mismo, realizado entre fines de 2018 y parte del 2019, cubrió un universo de 90 empresas pertenecientes a diferentes sectores productivos y de distintos tamaños según su nivel de facturación y cantidad de empleados.

## Características generales de los establecimientos relevados

- Entre las características generales de las empresas encuestadas se destaca que las firmas son de capital nacional, en su mayoría adoptan como forma jurídica la sociedad de responsabilidad limitada, poco más de la mitad cuentan con hasta 30 ocupados y mayoritariamente tienen una antigüedad que excede los 30 años.

- La apertura por rama de actividad económica señala una preeminencia de empresas dedicadas al rubro de metales, productos de metal y maquinaria y equipos (37,8%), seguida por aquellas abocadas a la elaboración de productos químicos y plástico (22,2%) y alimentos y bebidas (15,6%).



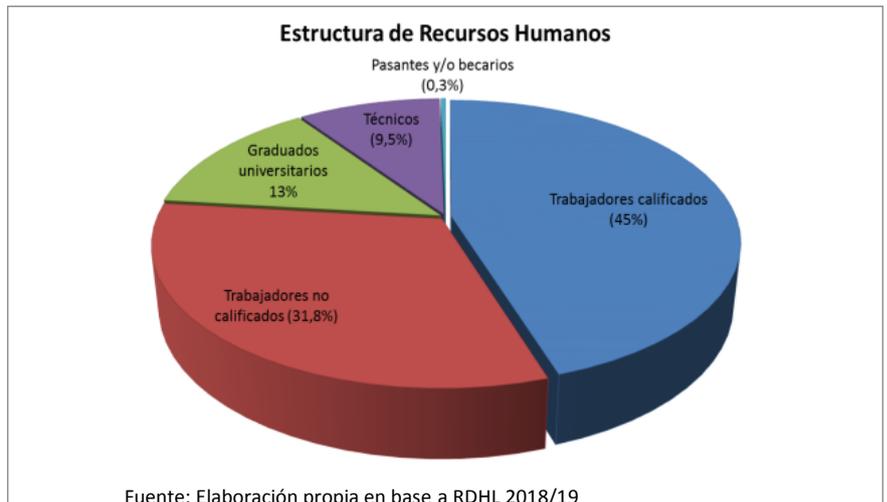
Fuente: Elaboración propia en base a RDHL 2018/19

- La certificación de normas de calidad es un rasgo que se halla más presente entre las empresas de mayor tamaño, tanto si éste se mide en términos de facturación como de cantidad de empleados. Cabe destacar que estas certificaciones, en general, contribuyen a que las empresas se organicen de modo más eficiente, permitiendo la sistematización de procesos de gestión y en algunos casos el logro de mejoras de productividad.

## Estructura de Recursos Humanos

Los trabajadores calificados y no calificados son los que tienen mayor peso relativo en todas las firmas encuestadas. En contraste, se nota cierta escasez de trabajadores técnicos en general. En cuanto a los profesionales, estos representan el 13,4% del total de empleados.

- En relación a cómo se distribuyen los trabajadores según las distintas categorías ocupacionales dentro de las diferentes áreas de las empresas, se evidencia que la proporción más amplia de profesionales universitarios se desempeñan en las áreas administrativas y de



Fuente: Elaboración propia en base a RDHL 2018/19

comercialización (35% y 26,4% promedio respectivamente). La mayor proporción de técnicos se encuentra abocado a tareas administrativas, mientras que casi la mitad (49,6%) de los trabajadores de producción son calificados. Asimismo, en las actividades de producción se concentra la mayor proporción de trabajadores no calificados (33,3% vs 20,1% en Comercialización y 12,2% en Administración).

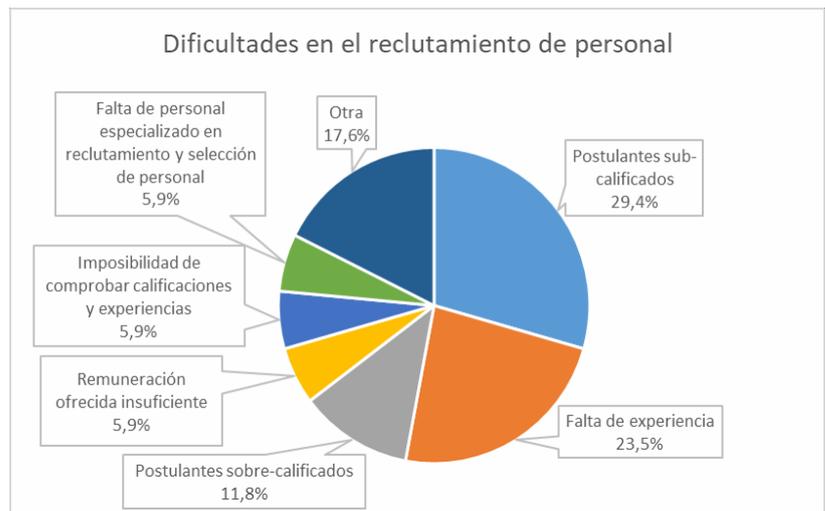
## Búsqueda y contratación de personal

- Aproximadamente el 78% de las empresas encuestadas afirmó haber realizado búsqueda de personal durante el trienio 2015-2017. Si bien se observó que entre las empresas de menor nivel de facturación y cantidad de

empleados estas búsquedas han resultado menos frecuentes, mientras que entre las de mayor facturación y número de empleados fueron más activa.

- En cuanto a los instrumentos de búsqueda utilizados, en general e independientemente de la categoría ocupacional de la vacante a cubrir, suelen ser los avisos en diferentes medios (diarios/rádios/televisión y sitios web laborales); seguidos de las agencias de colocación privadas y consultoras de recursos humanos los más empleados. La utilización de servicios públicos de empleo suelen ser marginales.
- En la mayoría de los casos lograron cubrirse las vacantes solicitadas, aunque surgieron dificultades para determinados perfiles técnicos y aquellos vinculados al desarrollo tecnológico.

- Entre los cargos que no pudieron cubrirse se destacan principalmente los vinculados al desarrollo y programación de software, seguidos por posiciones técnicas (proyectistas, soldadores, técnicos mecánicos, entre otros). En casi la totalidad de los casos los requisitos en términos de experiencia solicitada no eran altos (menores de 3 años), la edad requerida mayormente no debía exceder los 40 años, el sexo solicitado generalmente era indistinto o en algunos casos se



Fuente: Elaboración propia en base a RDHL 2018/19

buscaban específicamente candidatos hombres. En relación al nivel de educación requerido, como mínimo se exigía el secundario completo, aunque la formación técnica y profesional también formó parte de los requisitos de algunos de los cargos que no fue posible cubrir con las búsquedas de personal realizadas.

- Más allá de los inconvenientes específicos encontrados con los puestos que no lograron cubrirse, hubo una serie de dificultades generales que afectaron todas las búsquedas laborales realizadas por las empresas, incluso las de los trabajadores que finalmente fueron incorporados.
- De la mano de la búsqueda de personal han surgido las contrataciones correspondientes al período 2015-2017. De este modo, aproximadamente el 82% de las empresas incorporó trabajadores a su dotación de personal, siendo las empresas de mayores dimensiones tanto en términos de facturación como de cantidad de empleados las que más contrataciones realizaron en dicho período. También destacan entre las empresas que más personal han incorporado las del rubro de Alimentos y bebidas.
- Si bien las habilidades priorizadas como criterio de selección de personal han sido las específicas al puesto, las habilidades blandas (de comportamiento y socioemocionales) también han mostrado ser muy importantes. Éstas incluso dan cuenta de la mayoría de los casos por los cuales las empresas deciden despedir trabajadores. Además las habilidades blandas en general se encuentran inversamente relacionadas al nivel de calificación del trabajador.

- Las habilidades técnicas seguidas por habilidades blandas fueron prioritarias en la contratación de profesionales universitarios. Por su parte, en el caso de los técnicos, se priorizaron las habilidades técnicas y en segundo lugar y con la misma importancia las habilidades de conocimiento y comportamiento. En cuanto a los trabajadores calificados o no calificados la prioridad la tienen las habilidades técnicas y en segundo lugar las habilidades blandas.

## Actividades de capacitación

- En lo referido a la capacitación del personal durante el período comprendido entre los años 2015 y 2017, la amplia mayoría de las empresas encuestadas, aproximadamente el 80% de las mismas, sostuvo haber llevado adelante actividades de capacitación, siendo las más pequeñas las que se encontraron más rezagada.
- En promedio se capacitó aproximadamente a las tres cuartas partes de la plantilla de trabajadores siendo bastante homogénea la proporción de empleados capacitados entre las diferentes categorías de empresas.

- El 62% de las empresas encuestadas declaró contar con un plan o programa de capacitación para el personal, siendo financiado en el 90% de los casos por fondos propios.

Cómo financia la empresa el programa de capacitación	%
Fondos propios	90,0%
Programas públicos de financiamiento	5,0%
Programa de Asociaciones empresarias/Agencias de Desarrollo	1,7%
Otros	3,3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

- En su gran mayoría, las firmas que realizaron capacitación considera que las calificaciones/habilidades adquiridas por el personal no son específicas ni al puesto de trabajo ni a la empresa ya que las mismas pueden ser aplicadas en otros puestos de la misma empresa, en puestos de trabajo de otras empresas del mismo sector, como así también en puestos de trabajo de empresas de otros sectores productivos.

- Casi la totalidad de las firmas (94%) percibió que la capacitación brindada a su personal ha logrado traer mejoras a las empresas, si bien la mejora de la productividad lograda con la misma fue efectivamente medida solo en el 42% de las empresas reveladas que realizó capacitación.

- La mayor dificultad encontrada por las empresas para capacitar a sus recursos humanos es la falta de cursos de capacitación que cubran los temas buscados. Asimismo, muchos establecimientos (12,8%) afirman desconocer la oferta disponible.

Qué dificultades encontró en la oferta de cursos de capacitación	%
No hay capacitaciones que cubran los temas buscados	24,4%
Falta de fondos para capacitación	18,6%
Desconocimiento de la oferta de cursos	12,8%
Otra dificultad	12,8%
Cursos de mala calidad	10,5%
Ninguna dificultad	20,9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

## CONCLUSIONES

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. El 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 son desafíos a profundizar.