

## Demanda laboral en Argentina: Profesiones más demandadas y descalces entre oferta y demanda laboral<sup>1</sup>

Luciano Crisafulli, María Luz Vera, Gabriela Galassi

[lcrisafulli@ieral.org](mailto:lcrisafulli@ieral.org) ; [mlvera@ieral.org](mailto:mlvera@ieral.org) ; [ggalassi@ieral.org](mailto:ggalassi@ieral.org)

Desde la recuperación de la crisis de principios de siglo, la demanda laboral se ha mantenido relativamente alta a nivel país. Incluso, existe un número de empresas que buscan trabajadores y no logran satisfacer su demanda. Los perfiles más solicitados en el mercado laboral corresponden al área de producción y mantenimiento. Entre los profesionales, los más demandados son aquéllos dedicados a la producción y a la ingeniería.

La opinión de un grupo de PyMEs industriales radicados en el interior de las provincias de Buenos Aires y Córdoba señala la existencia de una falta de cultura del trabajo y esfuerzo entre los jóvenes. Además, los entrevistados hicieron referencia a las fallas del sistema educativo y la emigración a las grandes ciudades.

Ante esto, cabe replantear los mecanismos de formación de capital humano. A corto plazo, las estrategias de capacitación, por fuera del sistema educativo formal, deben dirigirse a adaptar la mano de obra disponible a las necesidades productivas. A largo plazo, revisar el sistema educativo formal para que esté en consonancia con estas necesidades.

### 1. La demanda laboral en Argentina: aún elevada pero desacelerándose

Desde la recuperación de la crisis de principios de siglo, la demanda laboral se ha mantenido relativamente alta a nivel país. Incluso, existe un número de empresas que buscan trabajadores y no logran satisfacer su demanda. Según los datos del INDEC sobre una muestra estratificada de aproximadamente 2.200 empresas de todo el país,

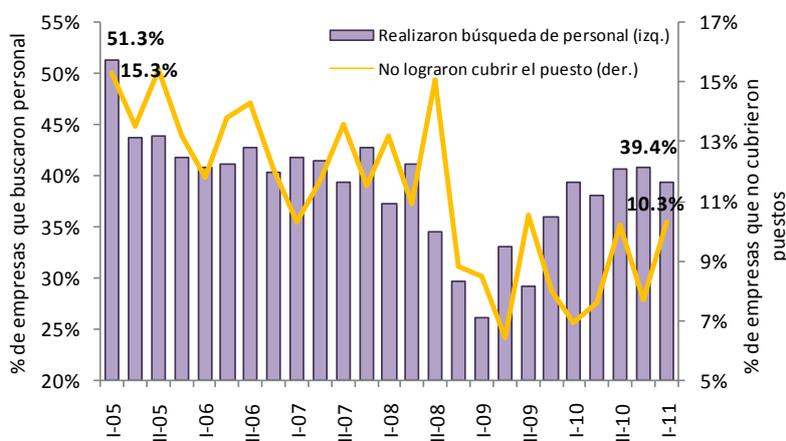
---

<sup>1</sup> Este análisis fue utilizado por la Revista "Aquí Vivimos" de Tarjeta Naranja, y Diario "El Cronista".

en el primer trimestre de 2011 cerca de 4 de cada 10 empresas en el país realizaron búsqueda de personal, y 10,3% de ellas no consiguieron cubrir el puesto requerido.

Sin embargo, si se observa la evolución de estos dos guarismos, destaca que la demanda laboral (proporción de empresas que buscaron contratar trabajadores) descendió desde 2005 (cuando era 51,3%), llegando a un mínimo de 26,1% en el primer trimestre de 2009 (año de la crisis internacional), para luego aumentar hasta el 39,4%, acompañando el ciclo de la economía.

**Gráfico 1: Demanda laboral (INDEC)**

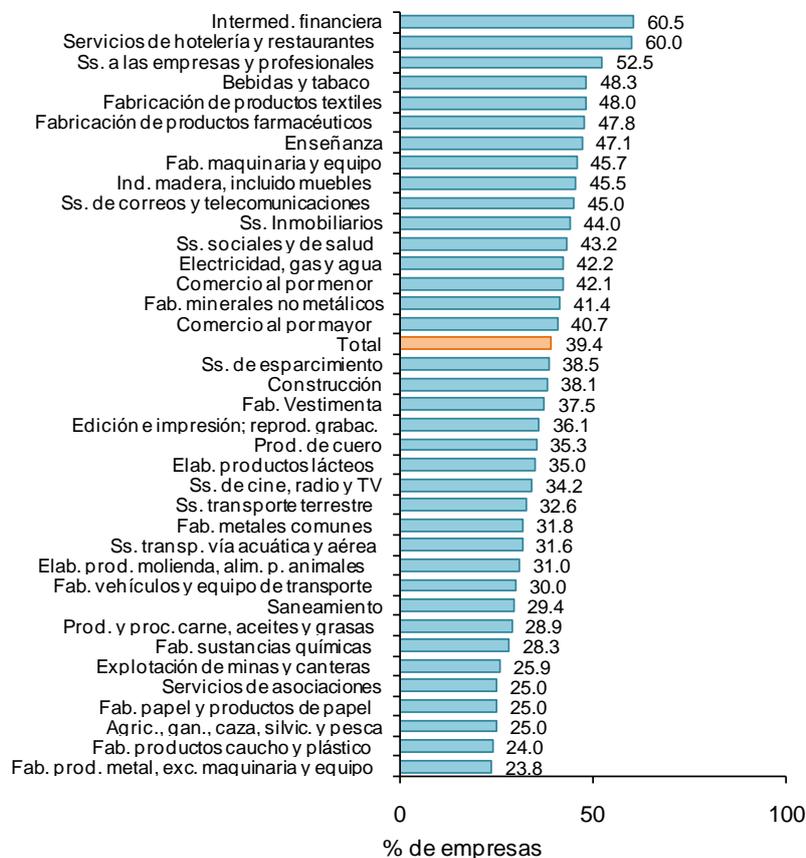


Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de INDEC.

El comportamiento de la demanda laboral insatisfecha (porcentaje de empresas que buscaron personal y no lo encontraron), por su parte, ha acompañado al de la demanda de puestos de trabajo, existiendo mayor proporción de insatisfacción de la búsqueda de trabajadores en las épocas en que la demanda laboral es más elevada, y viceversa.

Aunque en promedio en el primer trimestre del año, los datos de INDEC muestran que 39,4% de las empresas encuestadas realizó búsquedas de trabajadores, en algunos sectores, más de la mitad de las empresas lo hicieron (servicios financieros, hotelería y restaurantes y servicios a empresas y profesionales). Las ramas donde una menor proporción de empresas buscó trabajadores son las de fabricación de productos de metal, de caucho y plástico, de papel, servicios de asociaciones y sectores primarios; sin embargo, incluso en dichos sectores, aproximadamente 1 de cada 4 empresas demandó mano de obra.

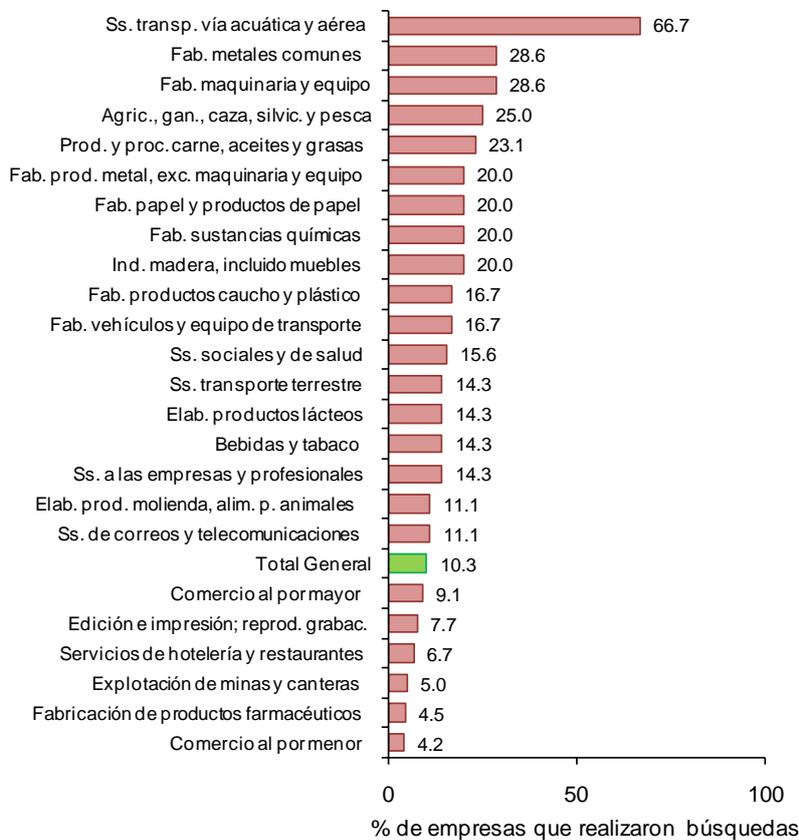
**Gráfico 2: Empresas que realizaron búsqueda de trabajadores por sectores (INDEC)**



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de INDEC.

Como fuera mencionado, de las empresas que buscaron personal, el 10,3% no logró cubrir sus necesidades. Esta proporción se eleva al 67% en el caso de servicios de transporte por vía acuática y aérea, y se encuentra entre el 20% y el 30% en varios de los sectores relevados (fabricación de metales comunes, maquinaria y equipos y otros productos de metal, agropecuario y agroindustria, fabricación de papel, sustancias químicas y productos de madera). A excepción del sector de servicios de transporte, la demanda laboral insatisfecha es más elevada en sectores industriales. Esto da un indicio de los perfiles laborales más solicitados en el mercado laboral.

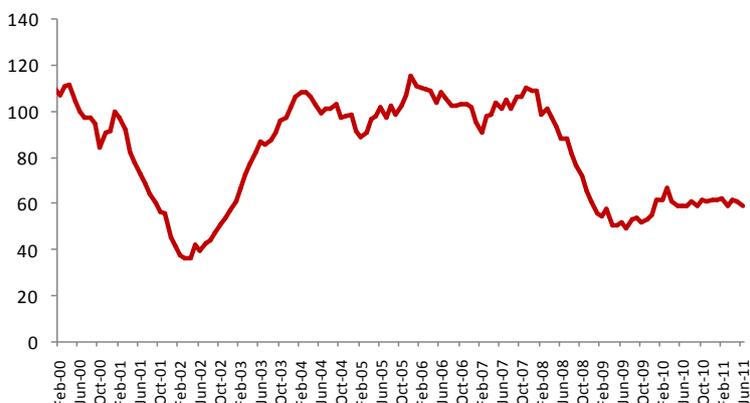
**Gráfico 3: Porcentaje de empresas que no cubrió sus necesidades de aquéllas que buscaron (INDEC)**



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de INDEC.

Los datos que arroja el relevamiento del Centro de Investigación en Finanzas (CIF) de la Universidad Torcuato Di Tella en base al volumen de avisos solicitando personal que se publican en los principales diarios para la Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires (Clarín y La Nación), indican que la demanda laboral posterior a la crisis internacional (2010-2011) ha estado cerca de un 40% por debajo de la del período previo a la misma (2004-2008).

**Gráfico 4: Índice de demanda laboral en CABA y GBA (Di Tella)**



Nota: Evolución del volumen de avisos de búsqueda de empleo en los Diarios Clarín y La Nación.

Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de Di Tella.

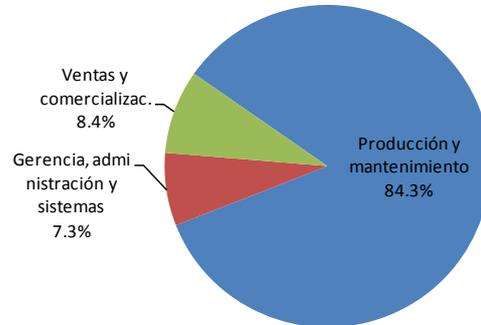
Es decir, los principales relevamientos sobre la demanda laboral en el país señalan que, luego de una recuperación posterior a la crisis de 2001, la misma se ha desacelerado a partir del inicio de la crisis internacional de 2008-2009. Esto plantea un límite para futuras mejoras en los índices de desempleo. Cabe preguntarse entonces cuál es el perfil de trabajador más demandado por las empresas industriales, y el posible descalce de la oferta laboral para responder a esta demanda.

## 2. Los perfiles laborales más solicitados

Respecto al perfil de mano de obra más solicitado por las empresas, los datos de demanda insatisfecha del INDEC para el primer trimestre de 2011 muestran un sesgo hacia la demanda de empleo masculino (42,4% de la demanda insatisfecha especifica sexo masculino, mientras que sólo 1,4% corresponde a búsqueda de mujeres, y 56,2% de los puestos no cubiertos no especifican sexo).

En lo que concierne a la calificación de la tarea a desempeñar, cerca de la mitad (46,4%) del empleo buscado y no encontrado fue el de calificación operativa, el 35,8% corresponde a empleo con calificación profesional, y el 17,8%, con calificación técnica. Respecto al área de la empresa donde se registraron vacantes no cubiertas, 84,3% de las mismas están vinculadas a la producción y mantenimiento, 8,4% a ventas y comercialización, y 7,3%, a la administración, gerencias y sistemas.

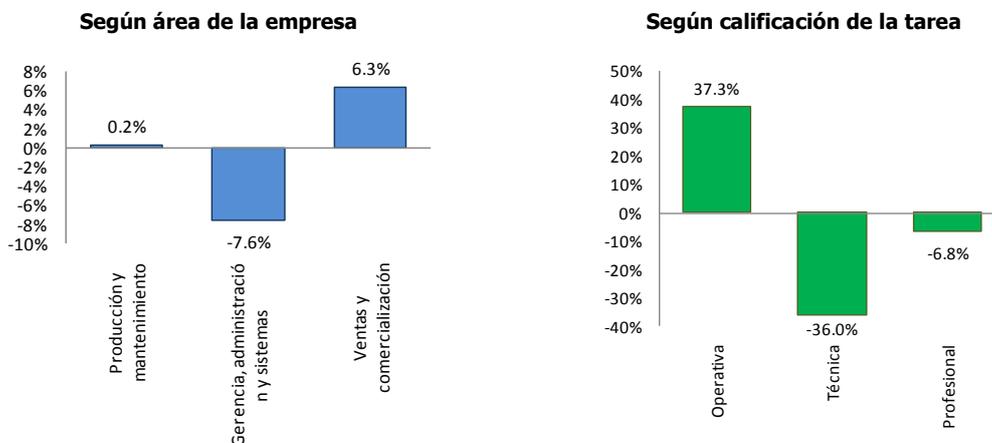
**Gráfico 5: Demanda laboral insatisfecha según área de la empresa (INDEC)**



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de INDEC.

Comparado con igual periodo de 2010, se registró un aumento de 6,3% en la demanda laboral insatisfecha del sector de ventas; el de producción y mantenimiento prácticamente se mantuvo, y disminuyó la demanda insatisfecha de puestos gerenciales, administrativos y de sistemas. Con respecto a la calificación de los puestos de trabajo demandados no satisfechos, aumentó en cuanto a la calificación operativa (+37,3%) y disminuyó respecto a técnicos (-36%) y profesionales (-6,8%).

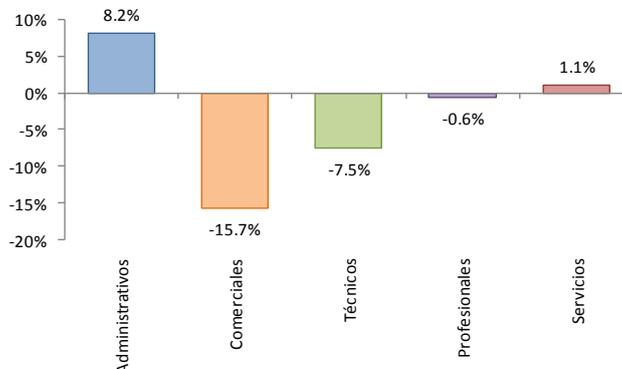
**Gráfico 6: Variación interanual de la demanda laboral insatisfecha (INDEC)**



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de INDEC.

Los datos de la Universidad Di Tella permiten conocer la variación en la demanda laboral por categorías ocupacionales. Si se compara el primer semestre de 2011 respecto a igual período del año anterior, aumentó el requerimiento de puestos administrativos (+8,2%) y de servicios (+1,1%), mientras que disminuyó el de puestos comerciales y técnicos. El de profesionales se mantuvo relativamente estable en este período.

**Gráfico 7: Demanda laboral por categorías ocupacionales**  
-Variación interanual I sem. 2011 vs. I sem. 2010-

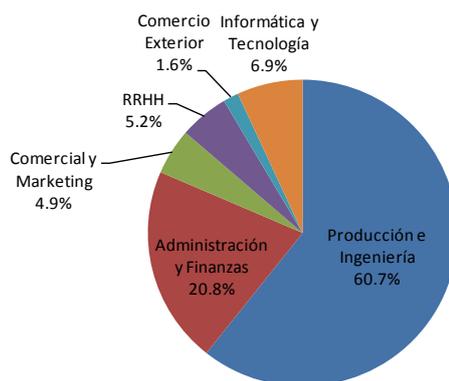


Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de Di Tella.

Una tercera fuente de información de demanda laboral es provista por la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), la cual proporciona datos por perfiles profesionales. Esta institución elabora un índice de tendencia de demanda laboral sobre la base de avisos publicados en las secciones de Clasificados y Agrupados de los diarios Clarín y La Nación.

De la publicación de avisos en Agrupados, surge la demanda de personal para cubrir posiciones profesionales de mandos medios. Dentro de esta categoría existen distintos perfiles a tener en cuenta, que darían una orientación de las profesiones con mayor demanda. La participación de cada uno de estos perfiles profesionales en el total de avisos es la que muestra el siguiente gráfico.

**Gráfico 8: Perfiles profesionales más buscados**  
-Primeros 5 meses de 2011-



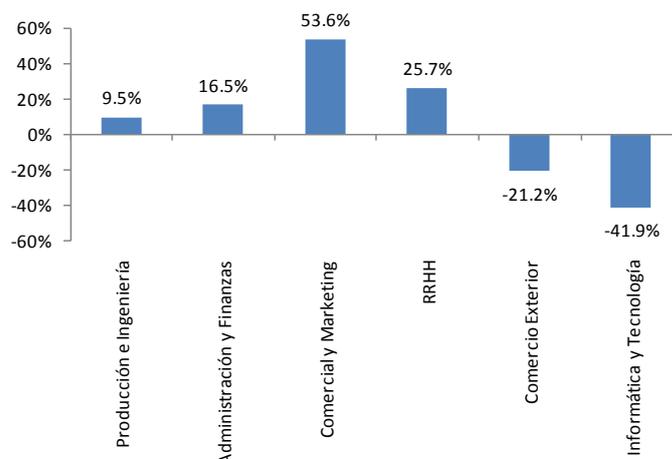
Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de FAETT.

Como puede verse, los perfiles más solicitados son los profesionales de producción e ingeniería (ocupan el 60,7% de los avisos), seguidos por administración y finanzas (20,8%) e informática y tecnología (6,9%).

De estos perfiles profesionales, los de mayor incremento en el último año (primeros 5 meses de 2011 vs. igual período de 2010) son los profesionales de comercial y marketing (+53,6%), seguido por recursos humanos (+25,7%). Si bien estos perfiles

profesionales son los que han sufrido los mayores incrementos, están entre los menos representativos en el total de profesionales buscados (representan el 4,9% y 5,2% respectivamente). A diferencia de éstos, la variación en demanda de profesionales de producción e ingeniería (9,5%), administración (16,5%) e informática (-41,9%), si bien no muestran un aumento significativo de la misma en los primeros cinco meses del año, tienen mayor importancia en el agregado, lo que las hace más relevantes.

**Gráfico 9: Perfiles profesionales más buscados**  
-Variación interanual primeros 5 meses 2011 vs. 2010-



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de FAETT.

### 3. ¿Qué opinan los empresarios sobre la situación del empleo? Resultados de un relevamiento en pequeñas y medianas empresas (PyMEs) industriales

Los datos duros sobre empleo sugieren una pregunta clave: ¿cuál es la causa detrás de la existencia de demanda laboral insatisfecha? La coexistencia de una demanda laboral insatisfecha con un número no despreciable de desocupados en el país resulta paradójica. Para arrojar luz sobre esta cuestión, se realizó una serie de entrevistas a empresarios de PyMEs industriales radicados en el interior de las provincias de Buenos Aires y Córdoba. A continuación se resumen las opiniones manifestadas por los mismos.

Uno de los principales tópicos aludidos por los empresarios es la falta de cultura del trabajo y del esfuerzo entre los jóvenes, particularmente, los operarios de planta. Este punto fue aludido por la mayoría de las PyMEs entrevistadas (83%). Los empresarios puntualizaron que es usual que los nuevos empleados de entre 18 y 26 años no cumplan con sus respectivos horarios de trabajo ni con las tareas pre-estipuladas. Los empresarios también mencionan el hecho de que los jóvenes no se identifican con su trabajo ni con la empresa, que no tienen sentido de la pertenencia y que en algunos casos ni siquiera demuestran verdadero interés en mantener la fuente laboral.

La falta de cultura del trabajo hace que, para la parte operativa, las empresas busquen trabajo por referencias (recomendaciones), quedando en un plano secundario el nivel de formación en la decisión sobre contratación. En consecuencia, las unidades

productivas deben involucrarse en políticas internas de capacitación, asumiendo los costos de la formación de la mano de obra.

La existencia de un millón de jóvenes entre 14 y 24 años en el país que no estudian ni buscan trabajo es una clara evidencia de esta pérdida del valor del trabajo y el esfuerzo. Sin embargo, cabe mencionar que, según algunos empresarios, "la falta de responsabilidad y los incumplimientos (ausencias) no es exclusivo de los jóvenes".

Al momento de explicar las causas de este problema en cuanto a la poca voluntad para el trabajo, la mayoría de los empresarios mencionan a los subsidios y planes sociales y la última crisis.

Otro tópico relacionado con la insatisfacción de la demanda de trabajo consiste en las debilidades del sistema educativo formal (que serán tratadas en la siguiente sección). Si bien los empresarios señalan la importancia del resurgir de las escuelas técnicas medias, acusan asimismo que la formación en las mismas no se condice con los requerimientos actuales del sector productivo. Así, se menciona que los contenidos en dichas escuelas no se actualizan y que hay una baja calificación de la gente para el uso de nuevas máquinas, es decir, con orientación hacia la automatización. Los entrevistados reconocieron que la educación terciaria y universitaria presenta resultados más satisfactorios en términos de las capacidades impartidas.

En cuanto al perfil ocupacional más difícil de encontrar, los empresarios mencionan que cuesta conseguir operarios básicos de planta y con permanencia. Tampoco se consigue mano de obra con calificación técnica disponible: "Escasean ingenieros, técnicos y trabajadores de oficio, pocos operarios básicos responsables con ganas de trabajar". "No hay disponibilidad de perfiles con capacitación técnica o con orientación a la automatización". Otros opinan que "hay jóvenes con secundario completo con intenciones de insertarse en el mercado laboral pero con experiencia en comercio" y que "hay abogados y contadores pero no ingenieros".

Por otra parte, las PyMEs del interior enfrentan un obstáculo adicional al momento de conseguir mano de obra capacitada, relativo a la emigración de los jóvenes hacia las grandes urbes en busca de la mejor calidad de vida que otorga una mayor infraestructura en servicios de todo tipo (educación, entretenimiento, etc.). Esto deriva en que, a menudo, las empresas del interior deben relajar los requisitos solicitados en cuanto a nivel educativo.

A fin de dar respuesta al déficit laboral que enfrentan las empresas, una estrategia difundida es la capacitación interna. Aquéllas unidades productivas de mayor tamaño (medias y grandes), pueden acceder a la implementación de algún mecanismo de pasantías laborales para jóvenes recientemente egresados de escuelas medias técnicas obteniendo, en palabras de los entrevistados, "resultados muy positivos". Incluso, algunas empresas también se embarcan en acuerdos con las escuelas técnicas de modo tal de entrar en conocimiento acerca de los mejores alumnos.

#### **4. ¿Qué se puede hacer?: el rol del sistema educativo formal y la oferta de capacitación**

El hecho de que, a pesar de que la demanda laboral se ha mantenido elevada durante varios años, no se haya podido perforar el piso de 7% de desempleo (alrededor de 1

millón y medio de desempleados al primer trimestre de 2011), da cuenta de la existencia de desequilibrios en el mercado laboral. ¿A qué podrían deberse estos desequilibrios?

Un factor clave detrás de los desfasajes es el sistema educativo, que debe ser el nexo entre las necesidades de recursos humanos por parte de los distintos sectores productivos, y la formación de la oferta laboral. Varios factores dan cuenta de las fallas en este rol de la educación:

- La educación media plantea serias dificultades respecto a su rol en la preparación de los alumnos para el mercado laboral, estando enfocada en los jóvenes que ingresan a la Universidad.
- Existen esfuerzos incipientes por revivir las escuelas medias técnicas, que proveen una preparación más específica para insertarse en el mercado laboral, luego de su debilitamiento a finales del siglo XX. La proporción de egresados en escuelas técnicas es inferior al 20% del total de egresados de nivel medio, según datos del Censo Nacional de Alumnos del Último Año de Educación Técnico Profesional de Nivel Secundario (CENUAETP) de 2009 y el Anuario de DINIECE del mismo año.
- Se ha observado una profundización de los problemas de cobertura, eficiencia interna y calidad de la educación secundaria en general. Los resultados de pruebas estandarizadas internacionales del operativo PISA de la OCDE permiten identificar un importante deterioro en la calidad educativa. En la comparación internacional, el país ocupa uno de los últimos puestos del ranking en todas las áreas, por debajo de Chile e incluso de Brasil en lo que respecta a capacidades de lectura.
- La mayor parte de los alumnos universitarios está concentrada en ciencias sociales y humanidades (cerca del 60%). Los estudiantes de ciencias aplicadas, dentro de las cuales están las ingenierías, tienen en cambio una participación próxima a un cuarto del total. El peso de las ingenierías en la matrícula universitaria es ínfimo (5,7%). Esto contrasta con los perfiles profesionales más buscados que, como ya fuera indicado, son los de producción e ingeniería. Entre las principales causas, cabe mencionarse la insuficiente calidad de la enseñanza media en matemática y la falta de previsibilidad en el horizonte macroeconómico del país que no da señales claras para la elección de la carrera.

Por fuera del sistema educativo formal, las estrategias de capacitación laboral suelen emplearse para adaptar la oferta de mano de obra a los requerimientos por parte de la demanda. En el mundo en general y en América Latina en particular han proliferado sistemas de capacitación que corren en paralelo al sistema educativo. Sostenidos en conjunto por el Estado y el sector privado, dichos sistemas ofrecen la opción de preparar para el trabajo a aquellos jóvenes que no desean continuar con sus estudios. Esto es importante cuando existen grandes grupos poblacionales que abandonan el sistema educativo tempranamente y son de difícil escolarización. Argentina no es la excepción, ya que existe cerca de un millón de jóvenes entre 14 y 24 años que no estudian ni buscan trabajar.

De hecho, existe en el país una oferta de formación laboral por fuera del sistema educativo formal, en manos tanto del Sector Público, como de organizaciones no gubernamentales y agrupaciones empresarias. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Nación ofrece una batería de planes de capacitación de diverso alcance. Además, otros organismos como la Secretaría de Pequeñas y Medianas Empresas (SEPyME) facilitan herramientas de capacitación a las PyME. Muchas ONG tienen ofertas propias focalizadas en grupos de alta vulnerabilidad social. A esto se suman el Ministerio de Desarrollo de la Nación y los diversos gobiernos locales.

Sin embargo, la falta de organización y la atomización de la oferta de capacitación ha derivado en que su empleo, a fin de vincular la oferta y la demanda laboral, no haya sido completamente eficiente. La organización de los esfuerzos existentes podría derivar en una mejora sustancial de su eficacia tanto en términos de eficiencia productiva (adaptar la oferta de trabajo a la demanda laboral) como de equidad e inclusión social (disminuir el número de excluidos, principalmente entre los jóvenes, debido a la falta de una inserción en los mecanismos tradicionales de inclusión social, que son el sistema educativo y el mercado laboral).