

LA DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS PYMES ARGENTINAS: CALIFICACIONES Y COMPETENCIAS¹

Rodrigo Rabetino (rrabetino@ungs.edu.ar) y Sonia Roitter

La experiencia internacional sugiere que existe una relación positiva entre el incremento de la presión competitiva y las exigencias a los recursos humanos involucrados en el proceso de trabajo. Así, las nuevas oportunidades tecnológicas y las turbulencias de los mercados refuerzan e intensifican la competencia, reconfigurando el contenido exigido a la fuerza laboral (Lundvall y Kristensen 1997). De esta forma, se evidencian mayores exigencias en cuanto a la autonomía de trabajo y cooperación con el *management* y colegas, responsabilidad, flexibilidad y capacidad de comunicación. Por el contrario, disminuyen las exigencias referidas a la especialización y a la rutina de trabajo.

En este capítulo, se presenta un análisis acerca de las características exigidas a los potenciales nuevos empleados en el mercado de trabajo en el que operan las firmas del panel. Se tienen en cuenta tanto las características del personal buscado por las empresas, como las dificultades para poder encontrar esos recursos humanos en el mercado. Para ello, se utiliza un indicador cualitativo, que tiene como finalidad identificar qué tipo de características se le exigen a los aspirantes a ocupar un puesto de trabajo. Con ese fin, se analiza si en la demanda de nuevos trabajadores prevalece la búsqueda de “calificaciones” o de “competencias”. Para el desarrollo de esta sección, se entiende por calificaciones al conjunto de conocimientos y capacidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y educación/formación. A su vez, las competencias aluden a las características del individuo que se relacionan e influyen en forma directa en el desempeño laboral. Es decir, el desarrollo de habilidades para aprender, comunicarse y adaptarse al cambio, que requiere la adquisición de capacidades de razonamiento más que el dominio de contenidos o de destrezas específicas (Cariola y Quiroz, 1997). Finalmente, se desagrega el análisis del tipo de calificaciones o competencias más requeridas por las firmas por categoría ocupacional y se evalúan las dificultades enfrentadas para encontrarlas.

8.1. La complejidad de la búsqueda

El actual contexto económico exige un comportamiento selectivo y una mayor adaptabilidad del personal. La participación de los recursos humanos se constituye en una condición necesaria para producir y mejorar la calidad del producto.

La estructura de calificaciones y de ocupaciones requerida, involucra tareas de distinto orden: operación manual, mantenimiento y control, comunicación y procesamiento de datos. Sin embargo, las ocupaciones requieren no sólo la calificación técnica (destreza manual y/o intelectual específica), sino también capacidades para cumplir múltiples funciones (polivalencia), relacionarse e interactuar y la posibilidad de

¹ Este trabajo forma parte (Capítulo 8) del libro “LOS PROBLEMAS DEL ENTORNO DE NEGOCIOS. DESARROLLO COMPETITIVO DE LAS PYMES ARGENTINAS” elaborado en el marco del Programa Condiciones de Entorno Empresarial de FUNDES ARGENTINA (www.fundes.org) y coordinado por Virginia Moori Koenig y Gabriel Yoguel (enero 1999).

identificar, diagnosticar y solucionar problemas; elementos que van más allá de sus tareas definidas en sentido estricto. Es decir, no son suficientes las competencias básicas, sino que son necesarias, en forma complementaria, competencias más complejas vinculadas fundamentalmente con la capacidad de aprender.

Del presente trabajo surge que alrededor del 60% de las firmas se orienta en mayor medida hacia la búsqueda de competencias, mientras el 40% restante efectúa una búsqueda tradicional orientada hacia las calificaciones de los recursos humanos. Sin embargo, la inestabilidad de los puestos de trabajo y las condiciones de precariedad laboral desestimulan en las firmas las acciones de formación de recursos humanos

Para el caso de las PyMEs argentinas, la búsqueda de competencias es relativamente más importante en el sector de servicios: casi tres cuartos de las empresas buscan competencias contra algo más de la mitad de las industriales (ver cuadro 8.1).

Cuadro 8.1: Características de los recursos humanos buscados según tipo de actividad desarrollada (en porcentaje)

Búsqueda de:	Actividad		Total
	Industria	Servicios	
Competencias	57.0	71.0	60.0
Calificaciones	43.0	29.0	40.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Base de Datos del Proyecto Fundes-UNGS

Asimismo, entre las firmas en las que son más importantes las restricciones exógenas en el mercado de trabajo¹/ prevalece la búsqueda de competencias. Por el contrario, tienden a tener menor importancia relativa entre los agentes que no tienen restricciones exógenas manifiestas (ver cuadro 8.2). Así, mientras la mitad de las firmas sin restricciones buscan competencias, la proporción alcanza el 71% entre las que tienen restricciones exógenas.

Cuadro 8.2: Características de los recursos humanos buscados según tipo de restricción (en %)

Búsqueda de:	Restricción			Total
	Nula	Exógena	Endógena	
Competencias	38.0	60.0	2.0	100.0
Calificaciones	62.0	38.0	0.0	100.0
Total	47.0	51.0	2.0	100.0

Fuente: Base de Datos del Proyecto Fundes-UNGS

¹ Para medir estas restricciones se construyó un indicador que intenta reflejar la dificultad que tienen los empresarios para conseguir personal con ciertas características deseadas. Se considera que una firma no enfrenta restricciones en el mercado laboral cuando declara tener dificultades para encontrar menos del 33% de los rasgos buscados (ver Anexo 2. Indicadores). Surge del presente trabajo que, mientras que un 70% de las empresas entrevistadas realizó búsquedas de personal durante los últimos 3 años, alrededor del 63% de las firmas del panel no señalan tener restricciones.

El hecho de que las firmas que buscan competencias tengan mayores restricciones exógenas en el mercado de trabajo, estaría indicando que conseguir personal con las mencionadas competencias es más difícil que encontrar empleados con calificaciones. Sin embargo, como surgió del estudio, no existen diferencias significativas entre el tipo de restricciones en la búsqueda que enfrentan las empresas industriales y las de servicios, por lo que podría inferirse que estas últimas enfrentan menos dificultades para encontrar las competencias requeridas que las firmas manufactureras.

Es posible, ahora, desagregar por categoría ocupacional, el análisis del tipo de calificaciones o competencias más requeridas por las firmas, a fin de mostrar la importancia otorgada por las mismas a los diversos rasgos.

En primer lugar, para más del 50% de las firmas la característica más importante demandada -en todas las categorías ocupacionales- es la experiencia previa. Este rasgo tiene la particularidad de que, si bien ha sido considerado como calificación^{2/} se halla muy vinculado al desarrollo de las competencias requeridas a los trabajadores. En segundo lugar, sobresale la búsqueda de una competencia específica: la necesidad de encontrar personas capacitadas para identificar, diagnosticar y solucionar problemas. Esta característica, si bien es especialmente señalada para los cargos más altos ^{3/}, también se requiere –aunque en menor medida- para el personal administrativo y para los operarios.

La capacidad para interactuar con otros en el trabajo ha sido considerada en tercer lugar y cobra relevancia en los cargos de gerencia (51% de los casos), decreciendo en importancia para el caso de los operarios y supervisores, hasta llegar a un 34% en el personal administrativo. Entre las restantes competencias señaladas como relevantes se encuentran la de manejar y procesar información^{4/}. Finalmente, la necesidad de personal autónomo en sus tareas ha sido señalado entre los tres rasgos más importantes por un cuarto de los agentes, sin diferencias entre las categorías ocupacionales.

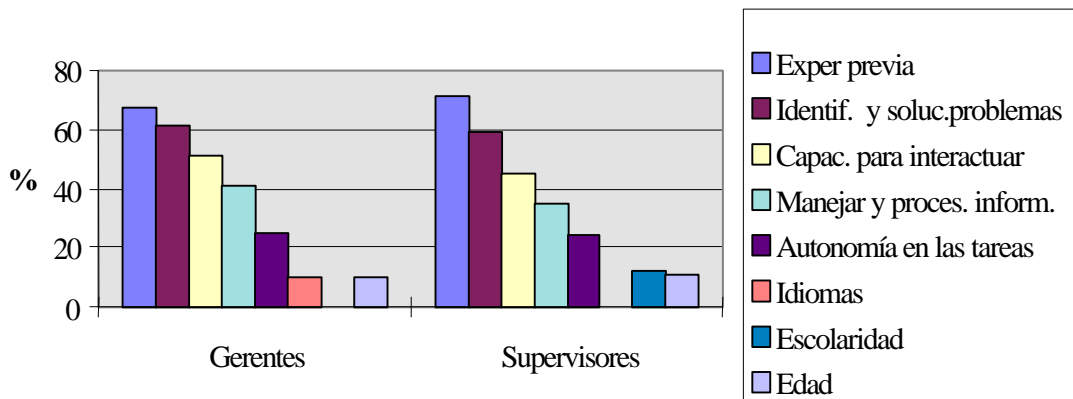
Con respecto al resto de las calificaciones demandadas, la escolaridad y la edad sólo son remarcadas por un 30% y 20% de las firmas, respectivamente; específicamente, como requisitos en la búsqueda de personal administrativo u operarios. En las otras categorías, no excede el 10% de los casos. Con relación al idioma, sólo el 10% lo citó entre las tres características más importantes para la selección de gerentes o similares y, finalmente, el género fue mencionado por menos del 4% de los empresarios en la demanda de personal de supervisión y técnico.

² Tal como fue definido al comienzo, es una de las que determinan las capacidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación.

³ Alrededor del 60% de las firmas la señalan como segundo rasgo más importante en la demanda de categorías superiores. En el personal de menor calificación es relevante en el 51% de los casos.

⁴ Más del 30% de las firmas ha escogido este rasgo en las categorías superiores, un 50% para personal administrativo y sólo un 22% para los operarios.

Gráfico 8.1.
Características más buscadas en categorías superiores

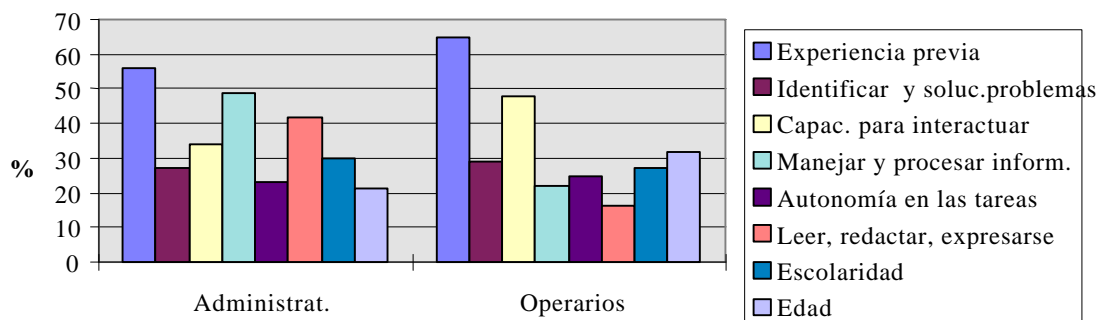


Fuente: Base de Datos del Proyecto Fundes-UNGS

Nota: los porcentajes se calculan sobre el total de firmas que han buscado personal de cada categoría.

Cuando se vinculan las características más buscadas con aquellas que fueron citadas como las tres más difíciles de encontrar en el mercado, sobresalen por su importancia: i) la de identificar, diagnosticar y solucionar problemas y ii) la de ser autónomo en el trabajo. Es de destacar que estos rasgos fueron señalados, para las cuatro categorías ocupacionales, por un número mayor de firmas que el que señaló buscar dichas características como las más relevantes. Es decir, si bien estos rasgos no son los más buscados, se reconoce que son competencias muy difíciles de conseguir⁵.

Gráfico 8.2.
Características más buscadas en categorías inferiores



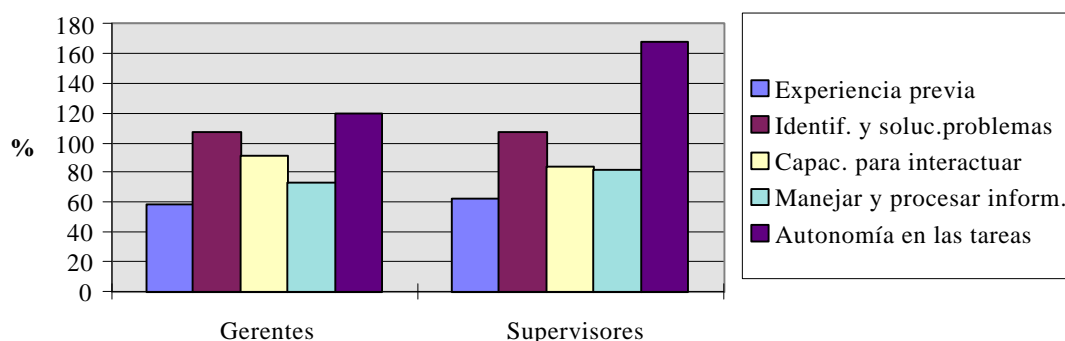
Fuente: Base de Datos del Proyecto Fundes-UNGS

Nota: los porcentajes se calculan sobre el total de firmas que han buscado personal de cada categoría.

⁵ Esto explica la aparición de altos porcentajes (mayores al 100% en los gráficos 8.3 y 8.4) de empresas que señalan cada uno de estos rasgos como uno de los más difíciles de encontrar, puesto que los mismos se calculan sobre el total de firmas que mencionaron dicha característica entre las tres más buscadas.

El manejo y procesamiento de información parece difícil de encontrar en un 70% de los casos aproximadamente, para todo tipo de personal, siendo levemente superior (82%) en la demanda de supervisores y técnicos.

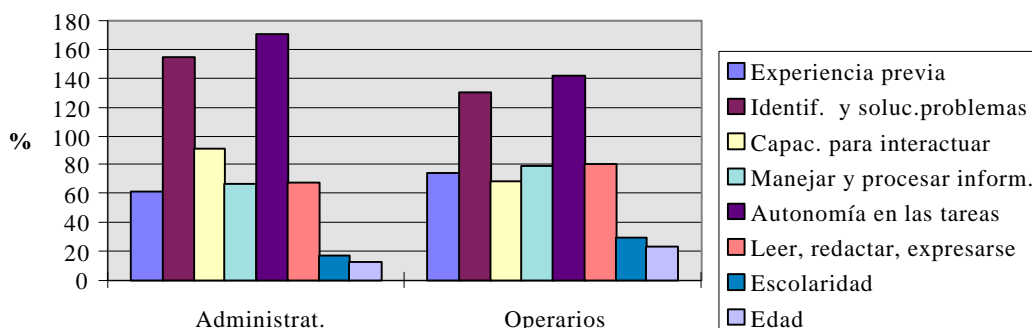
Gráfico 8.3
Características más difíciles de encontrar en categorías superiores



Fuente: Base de Datos del Proyecto Fundes-UNGS

En términos generales, puede señalarse que, del total de empresas que buscaron cada una de las categorías mencionadas, el porcentaje de firmas que tuvieron problemas para conseguir los perfiles que buscaban, disminuye al decrecer en la jerarquía de los recursos humanos. Concretamente, el 99% de quienes buscaron personal de gerencia o similares tuvieron problemas con al menos uno de los rasgos buscados, el 95,4% de los que demandaron personal de supervisión y técnico, el 80% de los que buscaron administrativos y sólo el 54% de quienes requirieron operarios o similares. Esto podría vincularse a la menor importancia relativa que tiene la búsqueda de competencias, especialmente en las últimas dos categorías.

Gráfico 8.4.
Características más difíciles de encontrar en categorías inferiores



Fuente: Base de Datos del Proyecto Fundes-UNGS

8.2. Conclusiones

De acuerdo a los datos que se desprenden de este capítulo, las PyMEs entrevistadas estarían actuando en un mercado que no presenta restricciones laborales exógenas. Se observa, además, que ha habido una reconfiguración del contenido exigido a la fuerza laboral. En ese sentido, han aumentado las exigencias de “competencias” en la demanda de nuevo personal. Sin embargo, las firmas que buscan competencias son las que más restricciones encuentran en el mercado laboral para contratar nuevo personal. A pesar de que la búsqueda de competencias es relativamente más importante en servicios, no existen diferencias significativas entre el tipo de restricciones que enfrentan las empresas industriales y las de servicios, por lo que podría inferirse que estas últimas tienen menos dificultades para encontrar las competencias requeridas frente a sus iguales manufactureras.

Del análisis del tipo de calificaciones o competencias más requeridas por las firmas, se destaca, en primer término, la relevancia de la experiencia previa como característica más buscada, citada por más del 50% de las firmas para todas las jerarquías de recursos humanos. En segundo lugar, sobresale la búsqueda de una competencia específica como es la de personas capacitadas para identificar, diagnosticar y solucionar problemas. Esta característica, si bien es especialmente señalada para las categorías ocupacionales más altas (gerentes y supervisores), también se requiere para el personal administrativo y operario. La capacidad para interactuar con otros empleados y trabajadores ha sido considerada en tercer lugar. Entre las restantes competencias señaladas como relevantes se destacan la de manejar y procesar información y la necesidad de contar con personal autónomo en sus tareas.

En términos generales, puede señalarse que, del total de empresas que buscaron cada una de las categorías mencionadas, el porcentaje de firmas que tuvieron problemas para conseguir los perfiles que buscaban disminuye al decrecer en la jerarquía de los recursos humanos. Esto podría vincularse a la menor importancia, relativa, que tiene la búsqueda de competencias, especialmente en las últimas dos categorías. Esta menor demanda de competencias en los operarios y administrativos constituye una importante restricción para el desarrollo de las ventajas competitivas de estas PyMEs.