

OBSERVATORIO
DEL FUTURO

OBSERVATORIO DE TENDENCIAS
SOCIALES Y EMPRESARIALES

INFORME ANUAL

Transformación del trabajo humano en las empresas argentinas

AGOSTO 2022





INFORME ANUAL

Transformación del trabajo humano en las empresas argentinas

Este informe anual, elaborado por el Observatorio del Futuro y el Observatorio de Tendencias Sociales y Empresariales de la Universidad Siglo 21, tiene como objetivo indagar sobre la manera en que las empresas del país están dando forma a las nuevas realidades del trabajo humano.

El relevamiento, que incluyó a más de 750 empresas de distintos tamaños, rubros y localizaciones en el país, recoge datos y la visión de las organizaciones respecto del impacto de la automatización tecnológica en el trabajo humano y las condiciones que podrían acelerar los trabajos del futuro.

Observatorio del Futuro: <https://www.21.edu.ar/observatorio-del-futuro>

Observatorio de Tendencias Sociales y Empresariales:
<https://www.21.edu.ar/observatorio-de-tendencias>



INFORMACIÓN METODOLÓGICA

Metodología: Cuantitativa

Tipo de investigación: Descriptiva.

Técnica de recolección de datos: Encuesta telefónica.

Instrumento de recolección de datos: Cuestionario estructurado.

Población de estudio: empresas de sectores tradicionales de la economía, sectores transformados a partir de las tecnologías digitales y sectores nuevos de la economía, cuya actividad comercial se desarrolle en las siguientes ciudades argentinas:

1. Ciudad de Buenos Aires
2. Comodoro Rivadavia
3. Córdoba
4. Corrientes
5. Mendoza
6. Rosario
7. San Miguel de Tucumán

Procedimiento de selección de la muestra: Probabilístico – Aleatorio sistemático.

Tamaño de la muestra: 768 casos.

Error de la muestra: 3%.

Nivel de confianza: 95%.

Fecha de recolección de datos: Julio - Agosto de 2022.

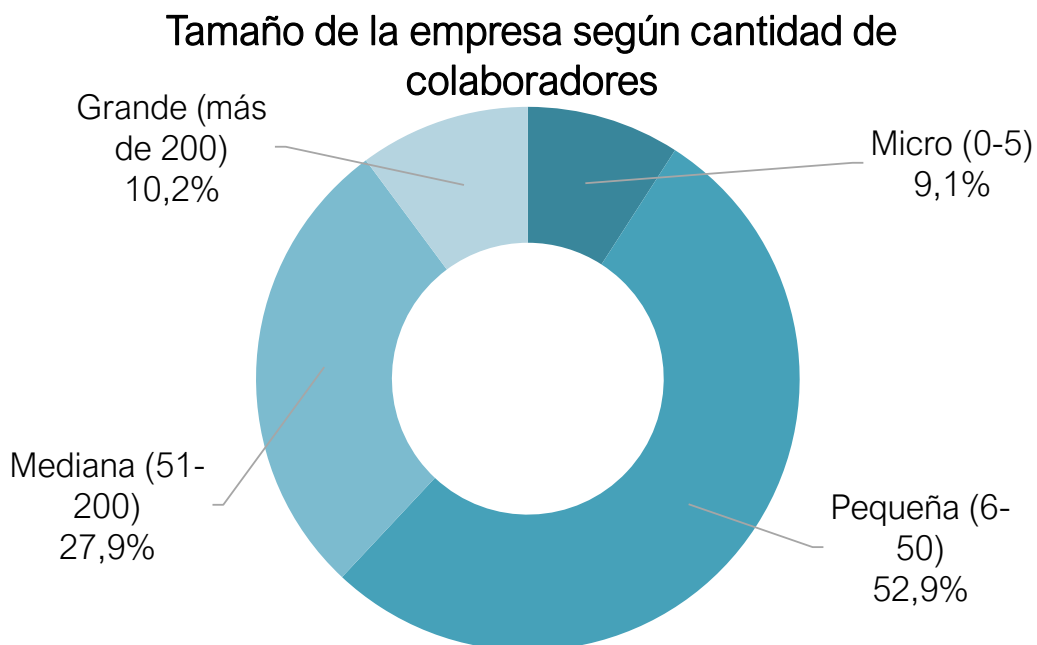


RESULTADOS

Este informe presenta los principales resultados de un trabajo de investigación que indagó sobre la transformación digital en empresas argentinas y las características del trabajo en el futuro. En la primera parte, se muestran datos de las principales características de las empresas (sector en el que operan, cantidad de colaboradores, expectativa de cómo evolucionará esa cantidad en los próximos 3 años y tipo de contratación de los recursos humanos). Luego, el informe se organiza en 3 secciones: a) modalidades y proyección del trabajo humano en em A pesar de que medir la capacidad de aprendizaje continuo no es lo más común en las empresas argentinas, esta habilidad aparece presas argentinas, b) la percepción sobre las habilidades laborales que serán necesarias en los próximos años y c) la transformación del trabajo en el marco de la creciente digitalización de los sistemas productivos y de servicios.

1. MODALIDADES Y PROYECCIÓN DEL TRABAJO HUMANO EN EMPRESAS ARGENTINAS

El estudio se enfocó en recolectar información en 768 empresas que emplean a más de 80.610 colaboradores en Argentina. Como vemos a continuación, la mayoría de las empresas (81%) que participaron del estudio pertenece al segmento de PYMES. Esta proporción es coherente con el peso relativo de las Pymes en la estructura económica nacional, según cualquier tipo de estudio o variable en la materia.

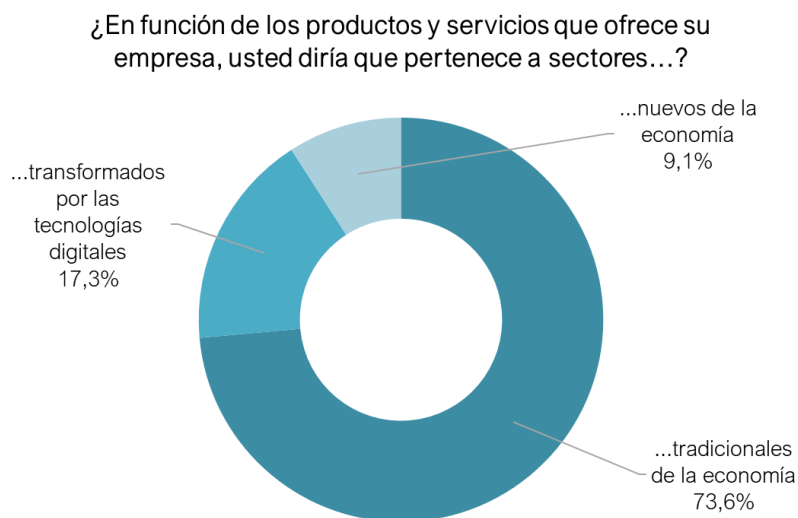




En cada una de estas empresas se contactó a personas que ocupaban roles de socio/as, dueño/as o gerentes y colaboradores de áreas de administración, finanzas y recursos humanos. El objetivo de este contacto fue lograr la atención de algún directivo con incidencia o gestión directa en materia de capital humano en sus respectivas empresas.

Uno de los aspectos que se indagó estuvo vinculado con la pertenencia a diferentes sectores de la economía. Como puede observarse a continuación, según la percepción de sus propios directivos, el 73% de las empresas pertenece a sectores tradicionales de la economía, mientras que el 27% restante se divide entre empresas de sectores nuevos o transformados por las tecnologías digitales. A los efectos de nuestra investigación, esta clasificación basada en la autopercepción de cada empresa es relevante, dado que partimos de ciertas hipótesis que anuncian realidades e impactos muy distintos en cada segmento de empresas en todo lo referente a la agenda del trabajo humano actual y futuro en el marco de la creciente economía digital que funciona en el mundo.

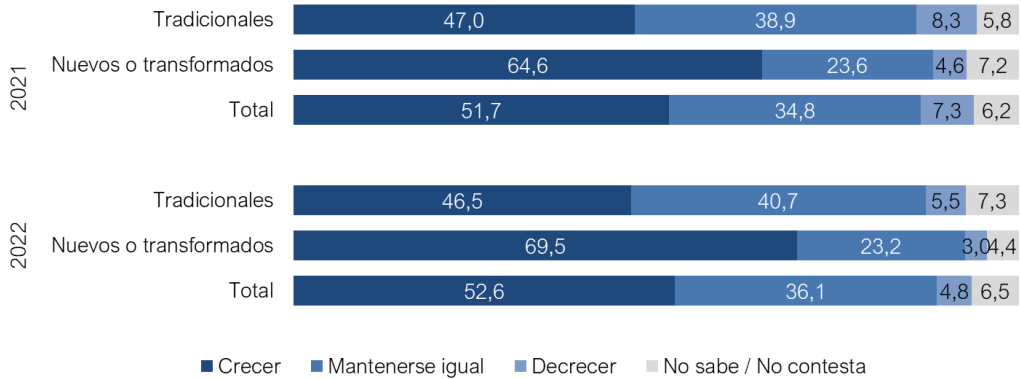
Es sintomático del dinamismo de la estructura empresarial argentina que sólo 3 de cada 10 empresas se autoperciban como nuevas (recientes) o bien transformadas por el paradigma digital. Refleja un sistema empresarial con fuertes limitaciones aún para responder a las características de la economía global, digital e innovadora que crece en el mundo y consecuentemente presenta los fuertes desafíos hacia adelante para el crecimiento de la economía argentina.



La mayoría de las empresas participantes esperan crecer en los próximos 3 años en relación con su fuerza laboral, mientras que sólo el 4,8% tiene la expectativa de reducir su planta de colaboradores. Como puede observarse en el gráfico que sigue, la expectativa de crecimiento se acentúa de manera significativa en los sectores de la economía considerados “nuevos” o “transformados”. Los datos muestran que la expectativa mantiene el mismo patrón que el año 2021. Vuelve a registrarse un saludable pronóstico de las empresas argentinas en torno a la creación de empleo en los próximos años.



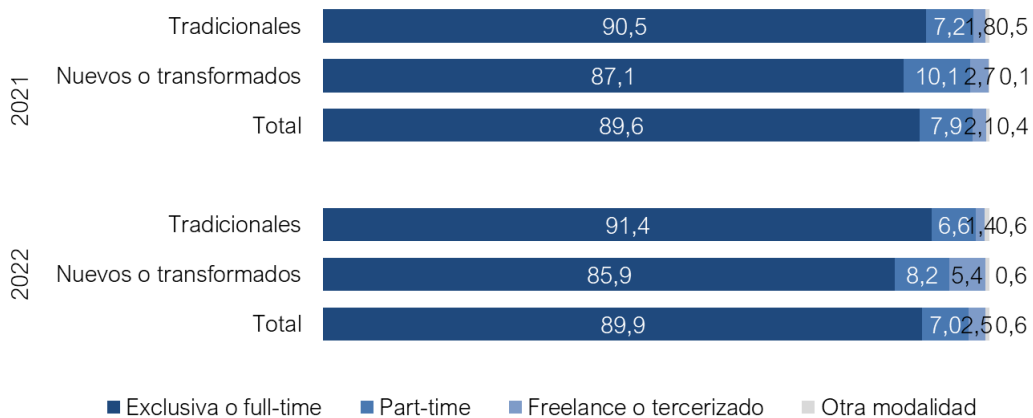
Según su opinión ¿en los próximos 3 años, la cantidad de colaboradores de su empresa va a...?



En cuanto a la forma de contratación de colaboradores, se observa un predominio de la modalidad exclusiva/full time. Como puede verse en el gráfico que sigue, 9 de cada 10 colaboradores se desempeñan en su actividad laboral bajo dicha modalidad. No se observaron diferencias entre empresas de sectores tradicionales y nuevos o transformados. Los datos muestran que la modalidad de contratación mantiene el mismo patrón que el año 2021. A pesar de un crecimiento significativo del trabajo freelance en las empresas nuevas o transformadas (2.7% en 2021 frente a 5.4% en 2022), vemos que las compañías siguen concentradas en lo que se considera el formato tradicional de empleo.

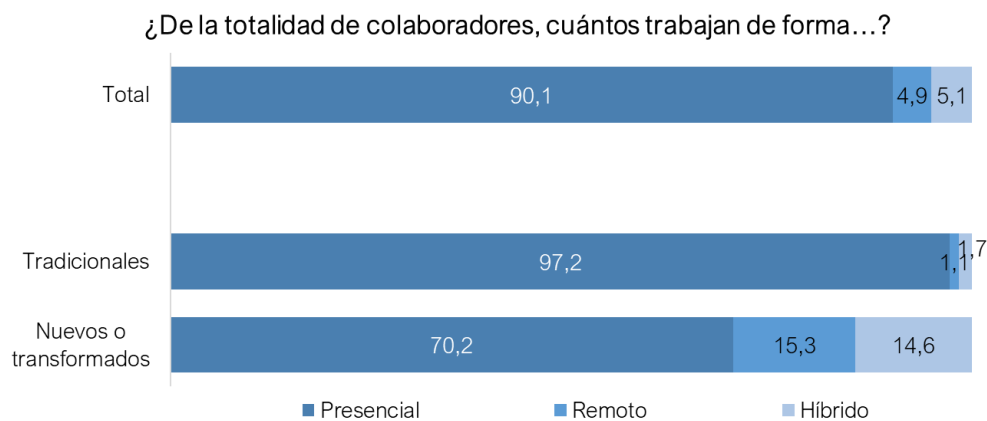
Esto evidencia una restricción propia de los marcos regulatorios argentinos relacionados con el trabajo y explica (al menos en parte) el escaso dinamismo del mercado de trabajo privado en la Argentina, siendo que, en el mundo, buena parte del crecimiento del empleo tiene que ver con posiciones freelance, flexibles, contingentes o por proyectos.

¿De la totalidad de colaboradores, qué proporción trabajan de forma...?

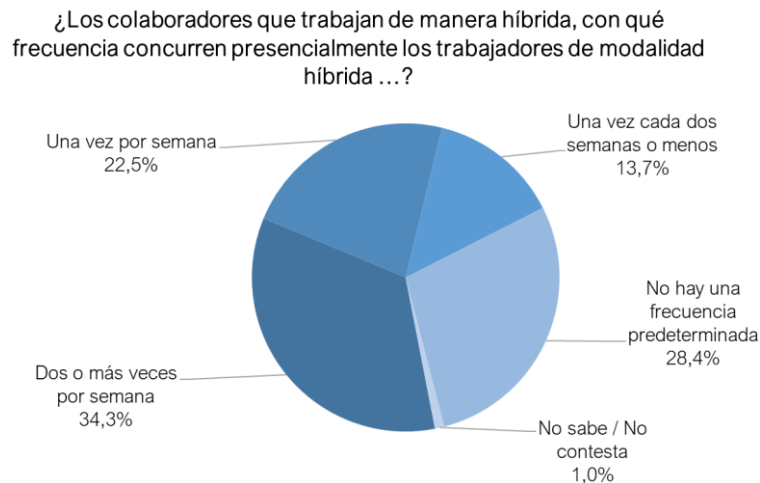




Respecto de las modalidades de trabajo entre los extremos presencial y virtual, fenómeno no medido en la edición 2021 de este trabajo, vemos con claridad como estamos, al menos por el momento, ante un fenómeno con presencia en el segmento de empresas nuevas o transformadas, donde 3 de cada 10 trabajadores ya están desempeñando bajo modalidades virtuales o híbridas. Este tipo de modelos parecen no haber penetrado con relevancia aún en las empresas tradicionales, quizás por restricciones vinculadas al tipo de actividad que en ellas predomina y quizás en parte por limitaciones propias de modelos de gestión más conservadores (que suelen superarse en empresas de reciente creación o atravesadas por procesos de transformación digital).

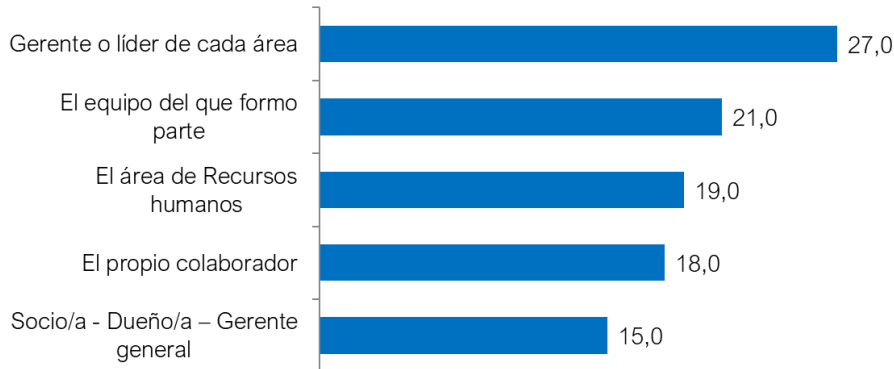


Dentro de las experiencias híbridas, el estudio refleja una diversidad de formatos y frecuencias en proporciones muy similares dando cuenta de lo que se conoce como la emergencia de un “menú a la carta” de las necesidades de los trabajadores particulares (especialmente los relacionados a la economía del conocimiento) para organizar la presencia física en oficinas de las empresas. Según este relevamiento, la decisión de cuáles son los días de trabajo presencial y cuáles en modalidad virtual se define principalmente por líderes de cada área y el propio equipo del colaborador.





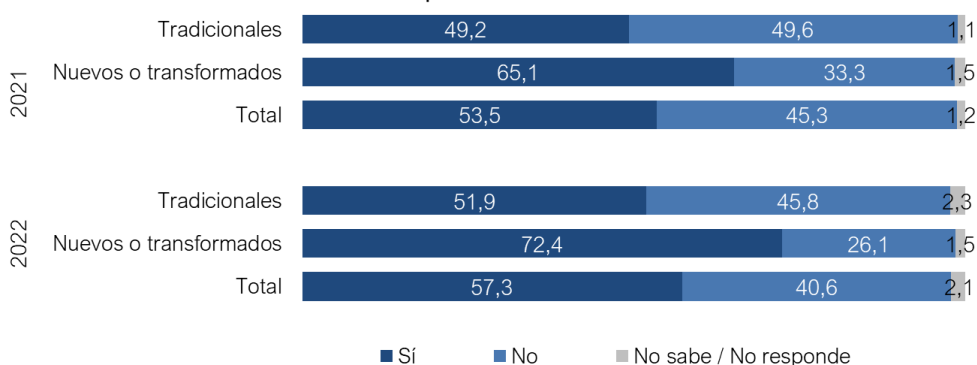
En esta organización, ¿quién toma la decisión acerca de cuáles son los días que un colaborador de la modalidad híbrida debe trabajar de manera presencial?



2. CAPACITACIÓN DE COLABORADORES EN LAS EMPRESAS ARGENTINAS

Otro aspecto que se indagó refiere a aspectos vinculados a la capacitación de colaboradores de las empresas argentinas. Al respecto, como se puede ver en el gráfico que sigue, el 57% de las empresas han realizado un diagnóstico sobre aquellas áreas temáticas que requieren de capacitación en el último año. Dicha cifra es levemente superior a los datos relevados en 2021. La proporción de organizaciones que realizaron diagnósticos se acentuó especialmente en los sectores de la economía considerados “nuevos” o “transformados”, donde dicha proporción alcanzó el 72% (un nivel que es 7 puntos porcentuales más elevado que en 2021). Las empresas que pertenecen a estos segmentos de mayor novedad e impacto de las tecnologías digitales tienen una decisión más firme que las demás en la tarea de conocer las necesidades concretas de formación para sus colaboradores. Es muy difícil tomar buenas decisiones en materia de capacitación si una compañía no produce información certera acerca de las necesidades formativas de sus colaboradores de manera frecuente.

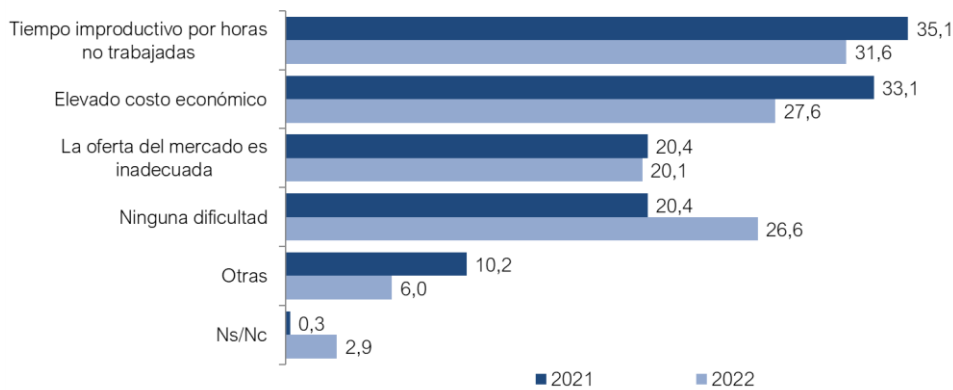
¿En el último año, su empresa ha realizado algún diagnóstico sobre necesidades de capacitación a sus colaboradores?



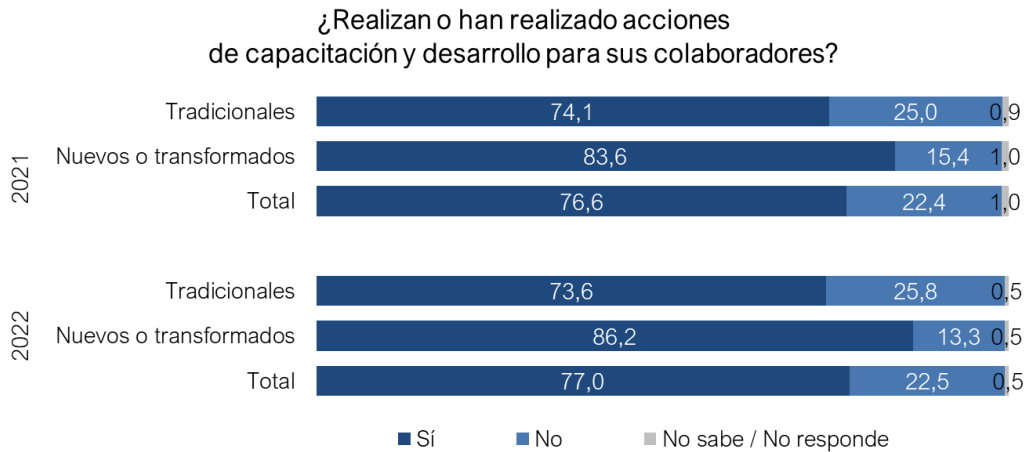


Según los datos recabados en este estudio, las principales barreras u obstáculos que enfrentan las empresas a la hora de aplicar programas de capacitación están vinculadas al tiempo improductivo que transcurre dentro de la jornada laboral de los colaboradores. Además, una buena parte de las capacitaciones son percibidas como un costo económico elevado que impone dificultades a su acceso. Cabe señalar, que estas dificultades no son exclusivas, propias o específicas de un determinado sector de la economía, sino que, por el contrario, son compartidas. En 2022 se incrementó la proporción de organizaciones que no encuentran obstáculos para capacitar a sus colaboradores, pasando del 20% al 26%. No obstante, estos datos demuestran, en general, el largo camino que hay por delante para avanzar en un nuevo mindset por parte de los directivos de las empresas argentinas, especialmente las Pymes, en materia de inversión de tiempo y dinero para la formación continua de sus colaboradores, tema cada día más relevante en la construcción de resultados sostenibles para los modelos de negocios en las distintas industrias.

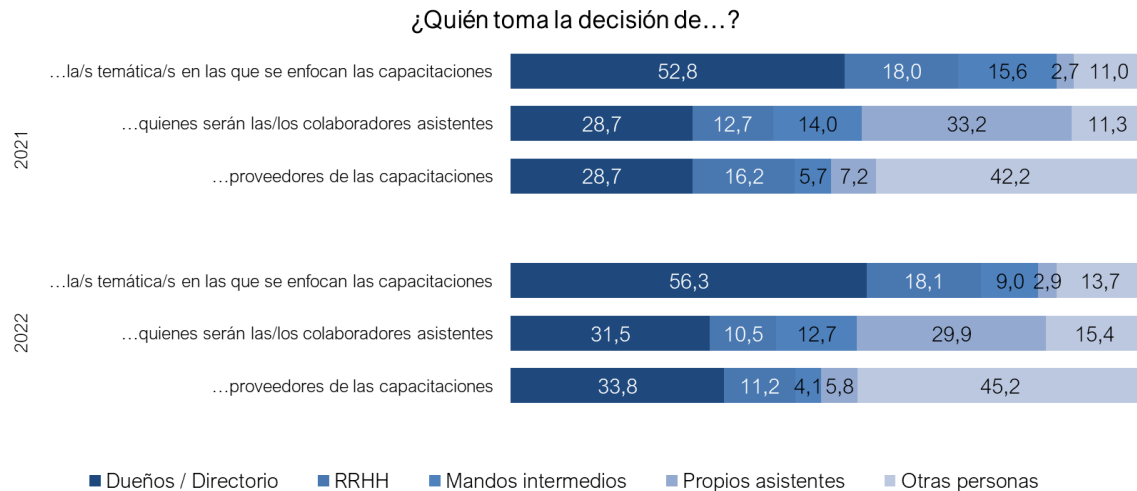
¿Según su opinión, cuáles son las principales dificultades que enfrenta su empresa para aplicar programas de capacitación?



A pesar de las barreras identificadas, tal como puede observarse en el gráfico que sigue, 3 de cada 4 empresas argentinas aplican o han aplicado programas de capacitación y desarrollo para sus colaboradores. Esta práctica es algo más frecuente entre empresas que pertenecen a sectores “nuevos” o “transformados” de la economía, en comparación con los sectores tradicionales. Los datos muestran que la cantidad de empresas que recurren o recurrieron a esta práctica se mantiene al mismo nivel que el año 2021.



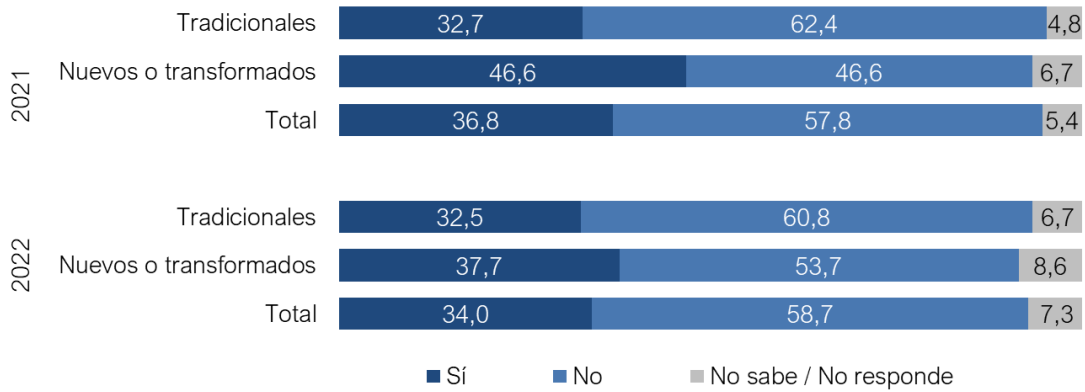
En cuanto a quiénes son las personas o áreas responsables de tomar decisiones sobre las capacitaciones, el gráfico que sigue muestra que son los directivos o dueños de empresas quienes más se involucran en las temáticas de dichos programas, dejando a otros roles la responsabilidad de decidir sobre la elección de colaboradores participantes y proveedores de la capacitación. No se observaron diferencias entre empresas de sectores tradicionales y nuevos o transformados. Los datos muestran que este tipo de decisiones se mantienen en valores similares al año 2021.



Los programas de capacitación y desarrollo pocas veces (34%) se implementan mediante un presupuesto autónomo. La mayoría de las veces (59%) estas instancias se enfrentan con presupuestos que no tienen una asignación monetaria específica y preestablecida. Como puede observarse en el gráfico que sigue, contar con presupuestos autónomos es más frecuente entre empresas que pertenecen a sectores “nuevos” o “transformados” de la economía, en comparación con los sectores tradicionales. Sin embargo, esta diferencia se redujo entre 2021 y 2022.

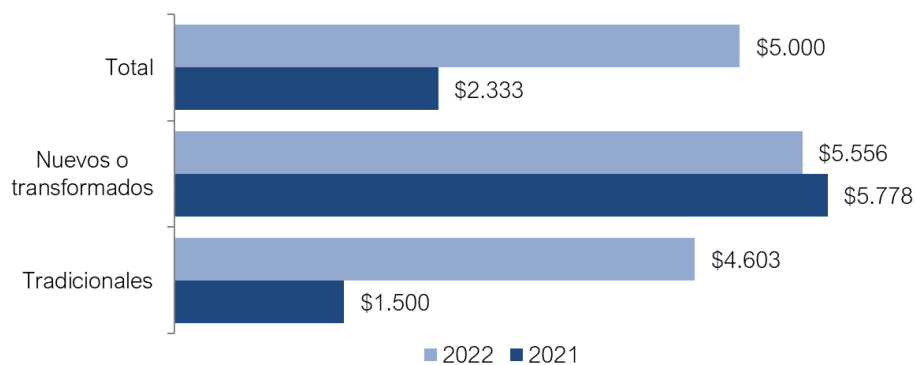


¿Su empresa cuenta con un presupuesto autónomo para las instancias de capacitación y desarrollo?



Entre las empresas que aplican o han aplicado programas de capacitación y desarrollo para sus colaboradores, se indagó acerca del monto que destinan anualmente en dichas instancias. Como puede observarse en el gráfico que sigue, la mitad de las empresas tienen erogaciones (anualmente por colaborador) de 5 mil pesos argentinos o menos. En el sector de economía tradicional, la mitad de las empresas que desarrollan capacitaciones destinan 4.603 pesos argentinos o menos, mientras que dicha cifra es un 20% superior en empresas que pertenecen a sectores “nuevos” o “transformados” de la economía. Cabe mencionar que los gastos en capacitación se duplicaron respecto de 2021, lo que no necesariamente implica un mayor aporte económico de las empresas, sino que se vincula con la fuerte devaluación del peso argentino. Estos resultados muestran que en los sectores económicos nuevos o transformados se desaceleró el nivel de inversión en capacitación.

¿Qué monto de dinero en pesos se destina anualmente a capacitaciones? (mediana, en pesos por colaborador)

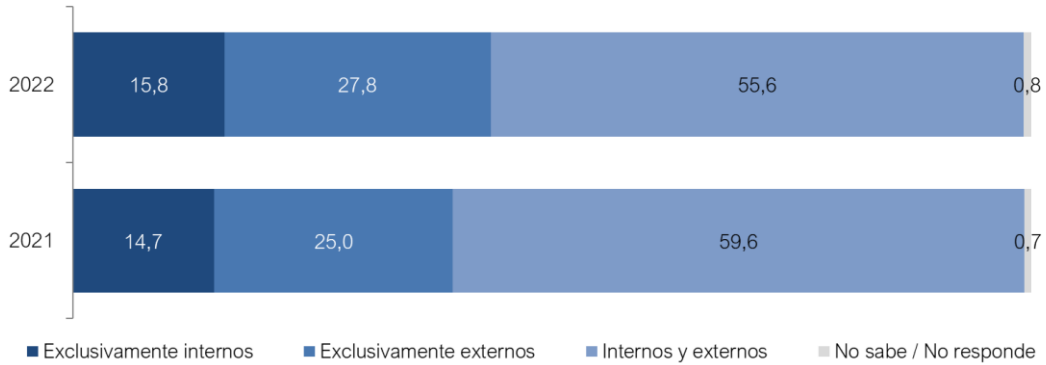


Otro aspecto que se indagó entre las empresas que aplican o han aplicado programas de capacitación y desarrollo para sus colaboradores, se vincula con la búsqueda de proveedores que ofrecen dichos programas. Como puede observarse en el gráfico que



sigue, la mayoría de las empresas (55,6%) suele recurrir tanto a proveedores internos como externos a la organización, por lo que puede evidenciarse una falta de preferencia. No se observaron diferencias entre empresas de sectores tradicionales y aquellas que pertenecen a sectores económicos nuevos o transformados. Los datos muestran que las características de los proveedores se mantienen en valores similares al año 2021.

¿Los proveedores encargados de desarrollar habilidades en sus colaboradores son...?



Entre las principales contrataciones de programas de capacitación y desarrollo para colaboradores figuran los propios recursos humanos de las empresas y, en segundo lugar, las consultoras privadas o empresas especializadas. Este tipo de proveedores deja relegado a empresas proveedoras de equipos y productos, como así también a universidades, entre otros. Aquí también los datos muestran que las contrataciones de los proveedores se mantienen en valores similares al año 2021.

¿Dónde contrata usualmente los programas de capacitación para sus colaboradores?

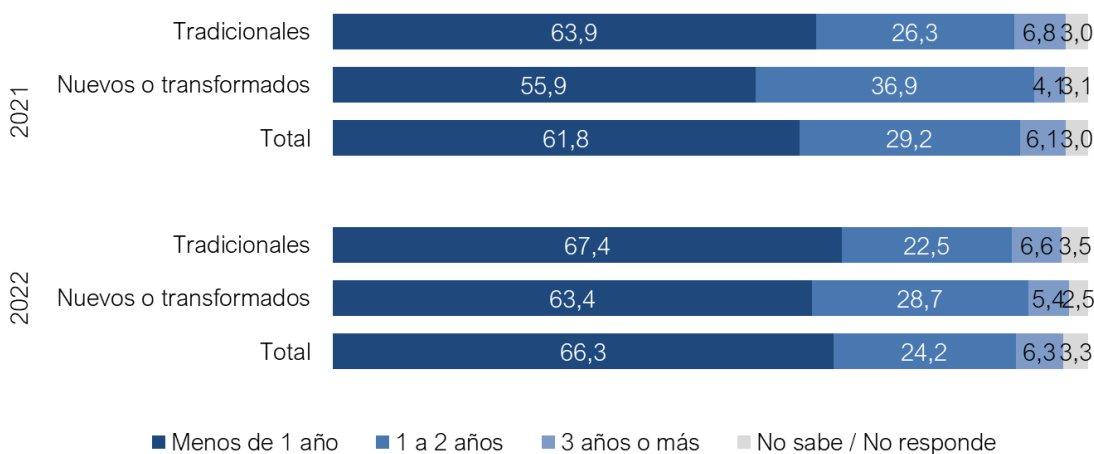


Otro aspecto que se indagó está relacionado con el tiempo que las empresas deben transcurrir para formar a una persona en habilidades críticas. Al respecto, como puede observarse en el gráfico que sigue, la mayoría de las empresas (66%) considera que se necesita, en promedio, menos de 1 año, mientras que 1 de cada 4 empresas considera



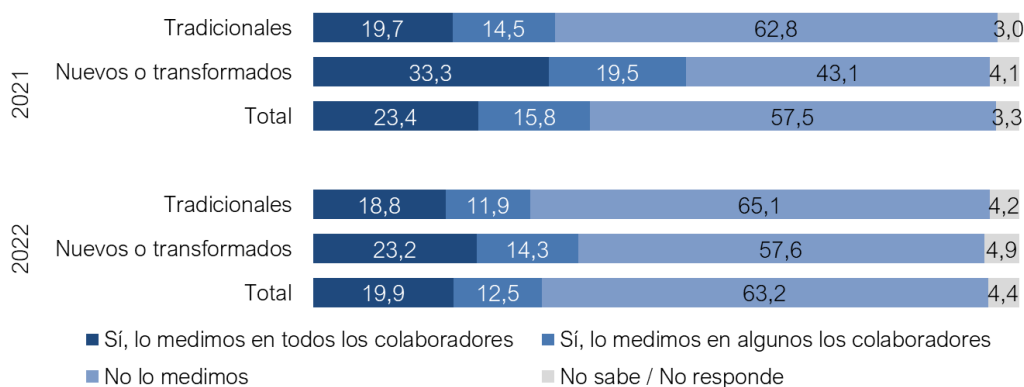
que se necesita entre 1 y 2 años. En cuanto a la comparación por sectores de la economía, hay una leve diferencia que muestra un promedio de tiempo de capacitación menor en empresas tradicionales, en comparación con las que pertenecen a sectores nuevos o transformados. Los datos muestran que, según la percepción de los participantes de la encuesta, la formación en nuevas habilidades requiere de menos tiempo respecto de lo manifestado en el año 2021.

¿Cuánto tiempo promedio cree que lleva o llevaría formar a sus colaboradores en nuevas habilidades para su desempeño laboral?



Otro aspecto que se indagó en este trabajo refiere a la medición del aprendizaje continuo de los colaboradores, es decir la capacidad de aprender a aprender. Al respecto, como puede observarse en el gráfico que sigue, el 63% de las empresas que participaron del estudio no destinan recursos en cuantificar esta habilidad laboral, mientras que poco más del 30% lo mide en una parte o en toda su fuerza laboral. Este tipo de mediciones es más frecuente entre empresas que pertenecen a sectores “nuevos” o “transformados” de la economía (37%), en comparación con los sectores tradicionales (31%). En comparación con los datos de 2021, actualmente las empresas que miden el aprendizaje continuo se redujeron levemente.

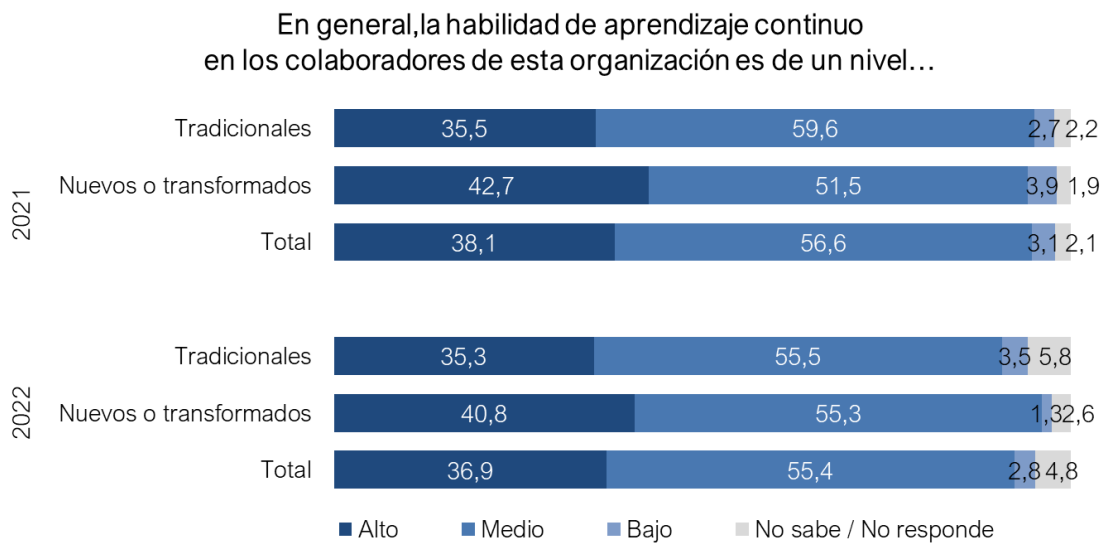
¿Actualmente, tienen información o indicadores acerca del grado de habilidad de cada colaborador/a de esta organización para el aprendizaje continuo, es decir para aprender a aprender?





A pesar de que medir la capacidad de aprendizaje continuo no es lo más común en las empresas argentinas, esta habilidad aparece como una competencia fundamental para cualquier colaborador dado que los conocimientos y competencias sobre diversos dominios cambiarán a lo largo del tiempo, volviendo cada vez más necesario adaptarse a los cambios.

Entre las empresas que miden estas capacidades en sus colaboradores, lo más común es que esa fuerza laboral tenga desarrollado un nivel medio de aprendizaje continuo (55%), con leves diferencias entre los dos sectores de la economía. Los datos muestran que la capacidad de aprendizaje continuo de los colaboradores se mantiene en niveles similares al año 2021.



Las evidencias recogidas en este bloque de preguntas en materia de dominio de la formación continua de los colaboradores por parte de sus empresas empleadoras convergen de distintas maneras en reflejar la fuerte oportunidad de mejora que existe en un tema que, como dijimos, es en la economía del conocimiento en expansión cada día más decisivo para el éxito de los negocios. Puede que no esté faltando presencia de formación para los colaboradores de las empresas en términos de cantidad o universalidad, pero claramente se advierten limitaciones significativas en todo lo que refiere a diagnóstico, inversión, medición y profundidad de la formación para sus trabajadores. Esto configura, sin lugar a dudas, una agenda de futuro para la supervivencia y expansión de las empresas argentinas.



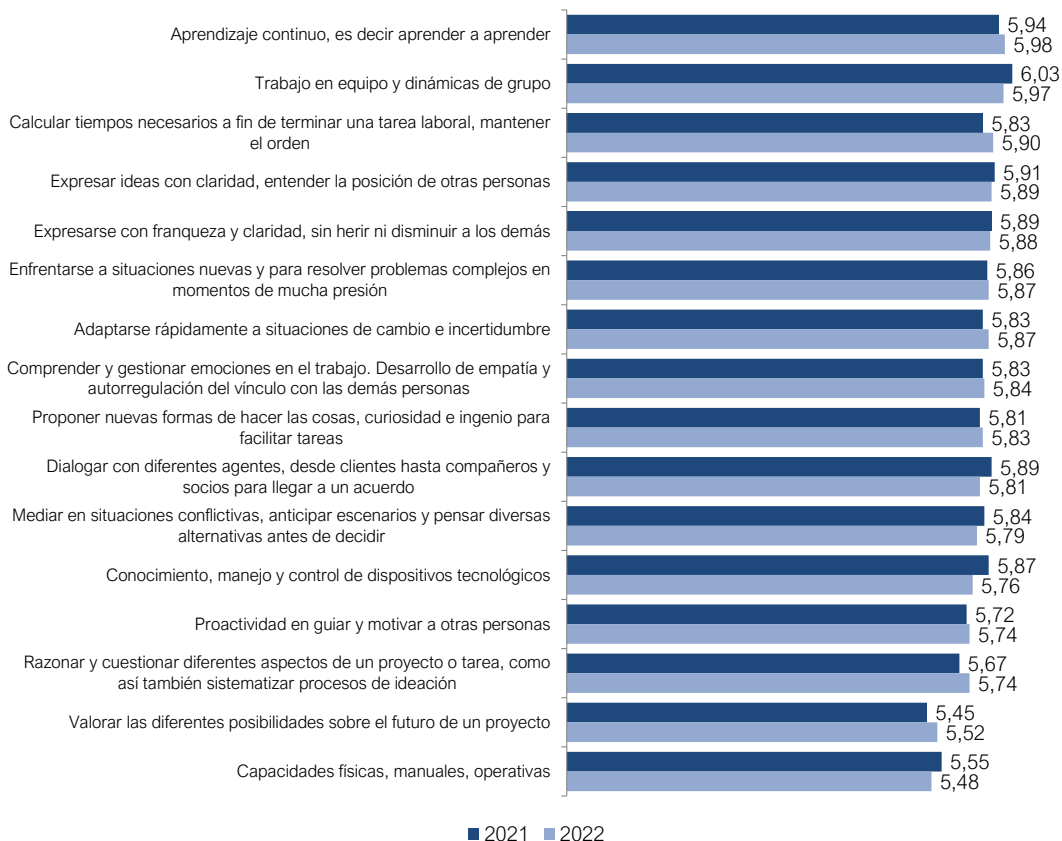
3. LA TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO EN EL PRESENTE Y EL FUTURO DE LA ECONOMÍA DIGITAL

Otro aspecto que se indagó en este estudio refiere a las habilidades que se perciben como más necesarias para el desempeño de actividades en el trabajo del futuro. Al respecto, se pidió a las empresas participantes que evalúen cuán necesarias serán una serie de aptitudes específicas para que los colaboradores ejecuten sus tareas laborales dentro de los próximos 3 años. Tal como se observa en el gráfico que sigue, las 5 habilidades que se perciben como más necesarias para el futuro laboral se vinculan con: a) aprendizaje continuo, b) trabajo en equipo, c) planificación, d) claridad, escucha activa y comunicación y e) asertividad. Los resultados muestran que, en 2022, las principales habilidades mantienen su relevancia respecto de 2021, aunque la capacidad de negociación y persuasión fue relegada por las habilidades de planificación.

Si bien hay similitud entre los datos relevados en 2021 y 2022, las principales diferencias se observan en las capacidades de diálogo y persuasión, planificación, pensamiento crítico, juicio y toma de decisiones y habilidades físicas.

La mayoría de las habilidades se perciben necesarias tanto para sectores tradicionales de la economía como para sectores nuevos o transformados por la tecnología.

Skills más necesarias en empleos del futuro (Top 5)

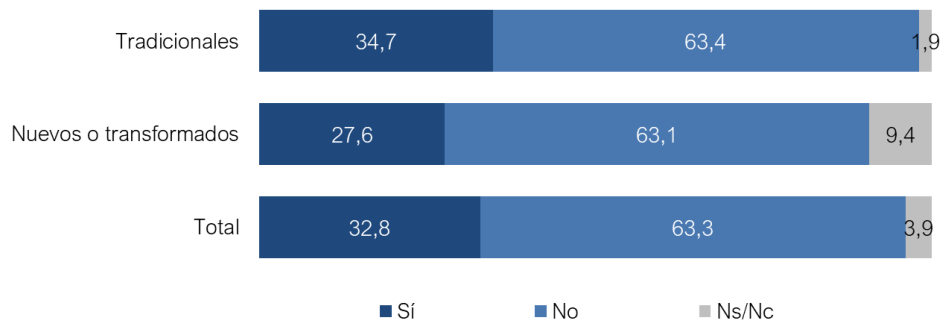


Respecto de la implementación de metodologías que permitan identificar la conveniencia de emplear recursos humanos o tecnológicos para determinadas tareas,



fenómeno no medido en la edición 2021 de este trabajo, vemos que 1 de cada 3 empresas aplica una estrategia para evaluar dicha conveniencia. Esta cifra se acentúa levemente en empresas del sector tradicional, tal como se puede observar en el gráfico que sigue. Nuestra hipótesis es que este análisis crecerá en el futuro, a la luz de la expansión de las opciones para automatización tecnológica. Es una ventana de oportunidad para la formación de las personas y el desarrollo de la complementariedad de sus skills con las tecnologías, que por ahora sólo 1 de cada 3 empresas argentinas practiquen este tipo de análisis en sus negocios.

¿En esta organización, implementan alguna metodología particular para evaluar las tareas que son convenientes ser realizadas por humanos y aquellas que son más convenientes ser desarrolladas por una maquina o dispositivo tecnológico?



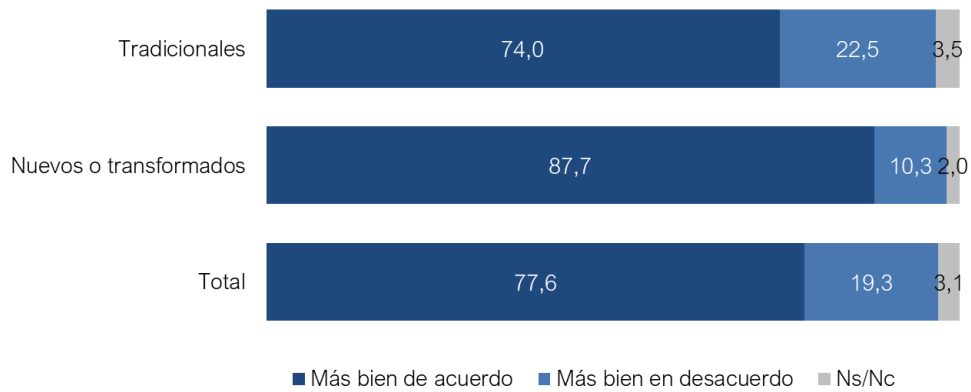
Sobre las empresas que aplican metodologías para evaluar las tareas que son convenientes ser realizadas por humanos y las que son convenientes mediante dispositivos tecnológicos, aparecen dos tipologías claramente distinguibles:

- Algunas metodologías se enmarcan en el “control intuitivo” que, en palabras de los propios encuestados, aluden a “la percepción del dueño”, “las decisiones personales de innovar y probar” y “la percepción de los gerentes”, “...no hay específicamente una metodología, pero se va viendo que se puede remplazar y qué no...”.
- Otras metodologías se enfocan en el “control objetivo” mediante indicadores de productividad y rentabilidad. Aquí se hace referencia a la implementación de procesos en búsqueda de mejorar la calidad de los productos / servicios y reducir los tiempos y costos de producción / entrega. Al respecto, algunos comentarios textuales mencionan que “...medimos indicadores de eficiencia del proceso y evaluamos si es más eficiente que lo realice una persona o una maquina...”, “...utilizamos indicadores de los cuales evaluamos los resultados, lo llevamos a través de un software. Tenemos varios ítems, de los cuales vamos evaluando si están aprobados o no para llegar a un cierto nivel...”, “...si bien todas las tareas son realizadas por humanos, siempre se mide productividad y tiempos vs costos” y “...analizar si con una maquina se gana mucho tiempo en el trabajo ya que lo nuestro es mecanizado...”.



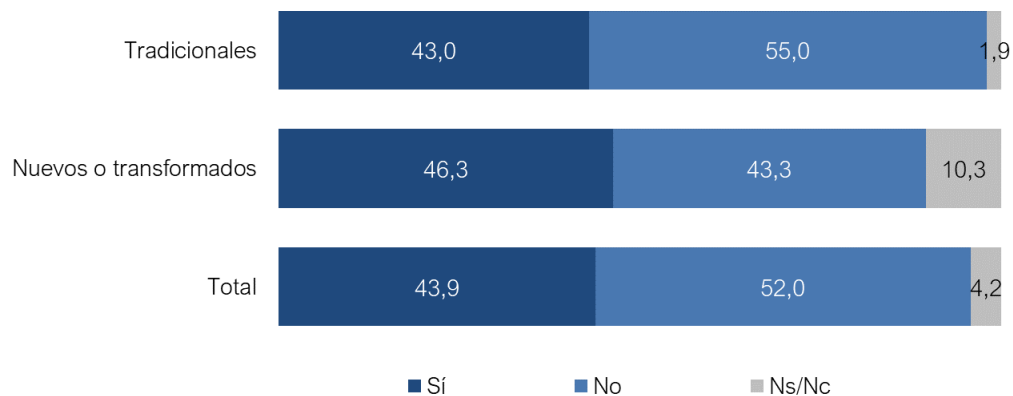
Otro aspecto novedoso que se indagó en 2022 refiere al grado de acuerdo o desacuerdo con la opinión de los directivos de las empresas sobre los trabajos del futuro. Específicamente se pidió a las personas que participaron del estudio que indiquen si estaban más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con la siguiente opinión: “...en el futuro todos los trabajos tendrán, en alguna medida, tareas realizadas por una maquina o dispositivo tecnológico”. Al respecto, los resultados muestran que 3 de cada 4 empresas expresan su acuerdo, lo cual se acentúa en empresas de los sectores nuevos o transformados, tal como se puede observar en el gráfico que sigue.

“En el futuro todos los trabajos tendrán, en alguna medida, tareas realizadas por una maquina o dispositivo tecnológico”



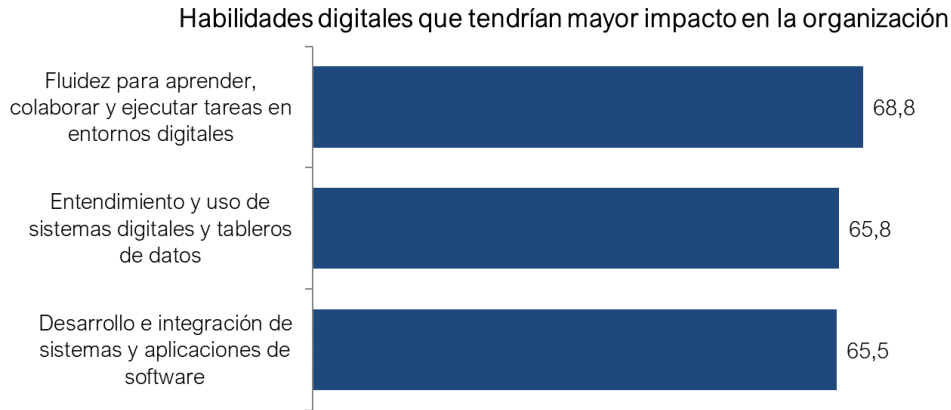
Sobre las habilidades digitales necesarias para las tareas laborales (no se indagó en 2021), poco más del 40% de las empresas que participaron del estudio manifestó que han evaluado algunas capacidades específicas. No se registraron diferencias importantes entre los diferentes sectores de la economía.

¿En el último tiempo, han evaluado qué habilidades digitales necesitan para cada uno de los puestos de trabajo de esta organización?

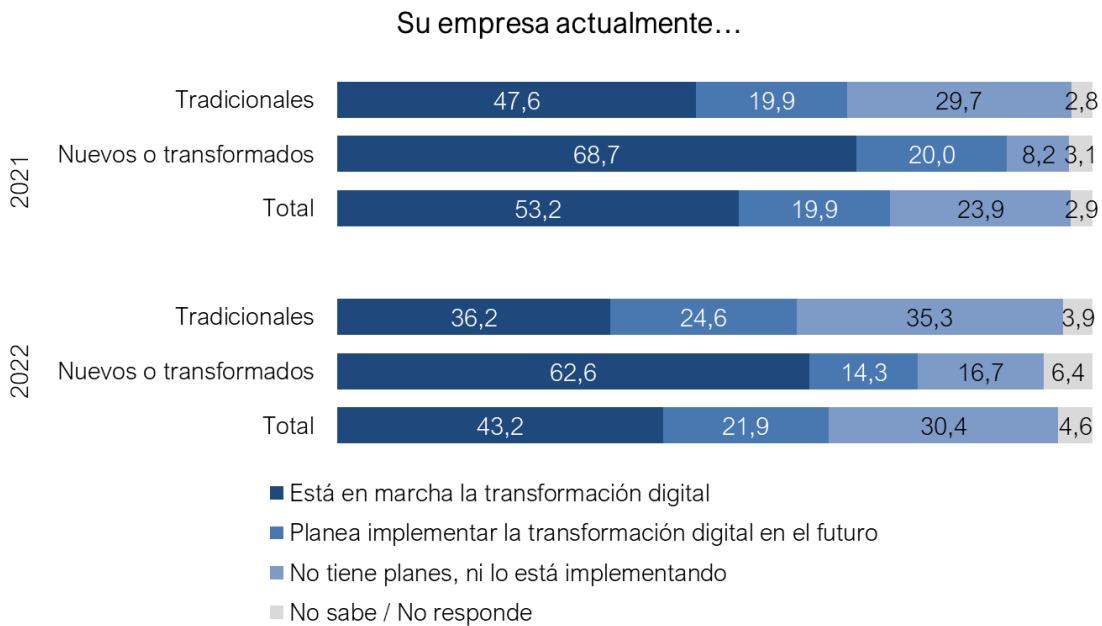




Cuando se indagó específicamente sobre cuáles habilidades digitales tendrían mayor impacto en la organización, apareció la fluidez para aprender, colaborar y ejecutar tareas en entornos digitales como la más importante. Sin embargo, cabe mencionar que las 3 habilidades medidas se asemejan en cuanto al impacto percibido.

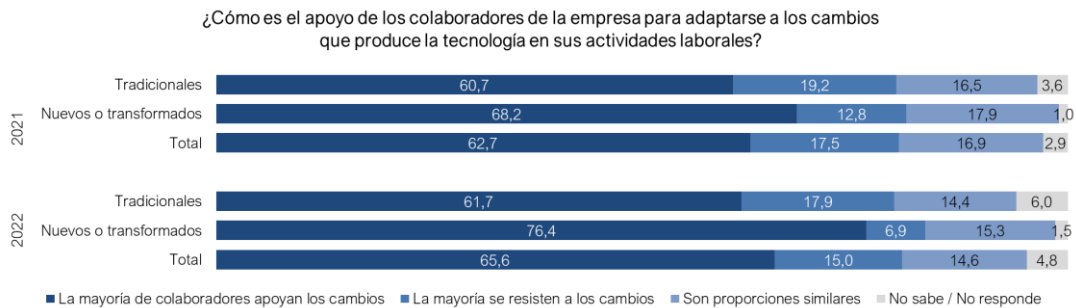


Respecto de la situación actual de la transformación digital, poco más del 40% de las empresas argentinas tienen en marcha algún grado de digitalización, ya sea en sus procesos productivos, cadena de comercialización, estrategias de negocio y/o sistemas de información y recursos tecnológicos. En 2022 esta cifra se redujo en 10 puntos porcentuales respecto de 2021. La proporción de empresas que tienen en marcha algún grado de digitalización se acentúa en los sectores de la economía considerados “nuevos” o “transformados”, donde dicha proporción alcanza a casi el 63% (6 puntos porcentuales menos que en 2021), tal como puede observarse en el gráfico que sigue.

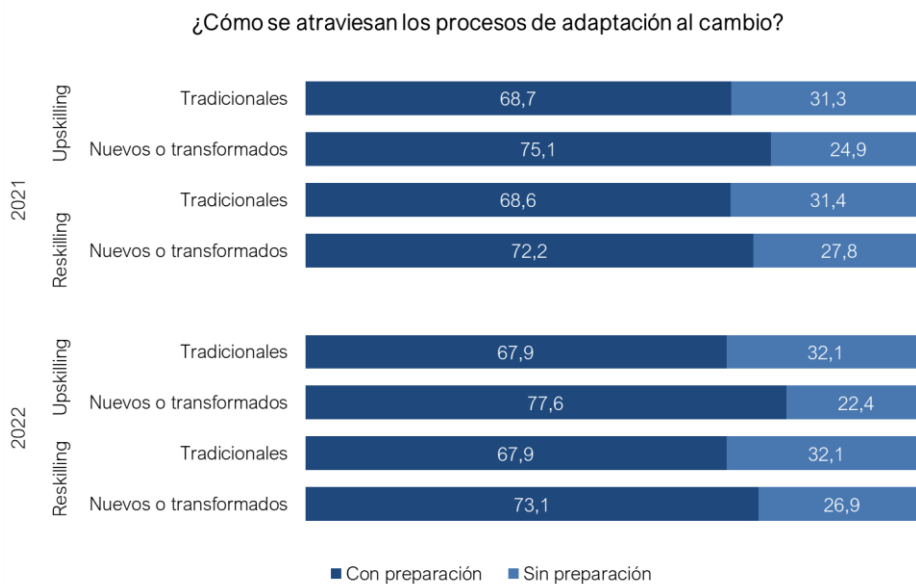




Otro aspecto que se indagó en esta investigación se vincula con la disposición que muestran los colaboradores frente a la adaptación a los cambios producidos por la tecnología en el ámbito laboral. Al respecto, como puede observarse en el gráfico que sigue, la mayoría de los colaboradores se muestran a favor de los cambios (65,6%), mientras que un grupo minoritario (15%) muestra resistencia al cambio. Estas proporciones son similares entre empresas de sectores económicos tradicionales vs. nuevos y transformados, aunque el apoyo a los cambios es algo más frecuente entre colaboradores de estos últimos dos sectores. En comparación con el relevamiento de 2021, en 2022 se ve un mayor grado de apoyo al cambio, especialmente en sectores nuevos y transformados por la tecnología.

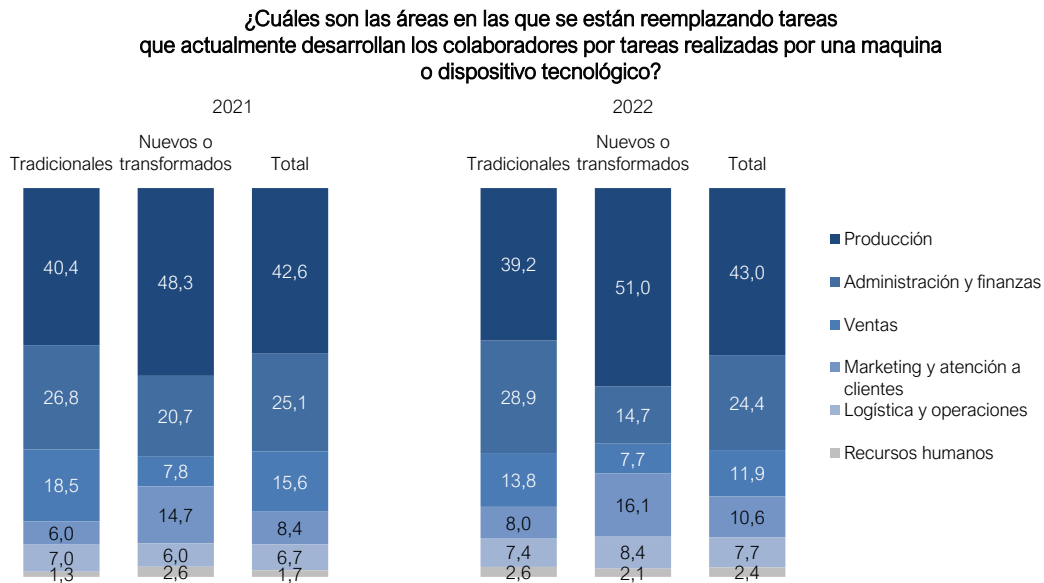


Dentro de los procesos de adaptación de los colaboradores, se indagó específicamente sobre cuán preparados están los colaboradores en habilidades de reskilling y upskilling. Mientras que la primera refiere a la adquisición de nuevas competencias para desempeñarse en un puesto o una función diferente a la habitual, la segunda implica mejorar y profundizar en competencias necesarias dentro de un mismo puesto o perfil. Como se puede observar en el gráfico que sigue, el nivel de preparación es similar en empresas de los sectores tradicionales respecto de las empresas que pertenecen a sectores nuevos o transformados por la tecnología. Cabe mencionar que actualmente las empresas mantienen niveles similares en ambos procesos.

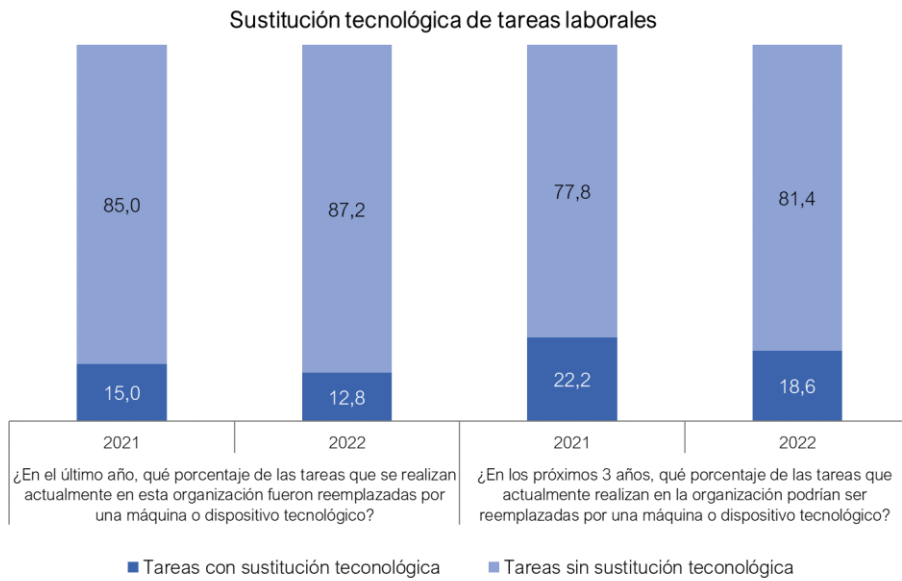




Entre las empresas que están reemplazando tareas de colaboradores por tareas desarrolladas mediante una maquina o dispositivo tecnológico, los cambios no se dan de la misma forma e intensidad en todas las áreas internas. Así, tal como se puede observar en el gráfico que sigue, los principales cambios tienen lugar en el área de producción (organizar la producción y mejorar la productividad), seguida por el área de administración y finanzas (definir estrategias de negocio). Este patrón se mantiene respecto de 2021.

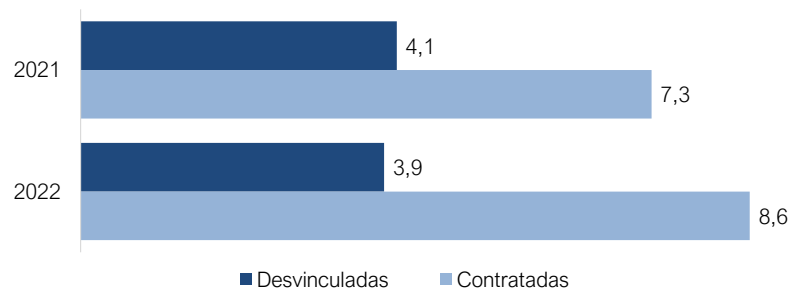


Ahora bien, al indagar sobre la proporción de tareas laborales que han tenido sustitución tecnológica en el último año, sólo el 13% de las tareas desarrolladas por humanos fue reemplazada por dispositivos tecnológicos (2 puntos porcentuales menos que el año 2021). Además, cabe señalar que la expectativa para los próximos 3 años es que se incremente dicha proporción, aunque no de manera exponencial. Según las empresas que participaron del estudio, en el próximo trienio se pasará de un 13% a 18% de sustitución tecnológica. Tanto en la experiencia de los últimos 12 meses como en la expectativa a futuro, no se observaron diferencias entre empresas de sectores tradicionales y nuevos o transformados.

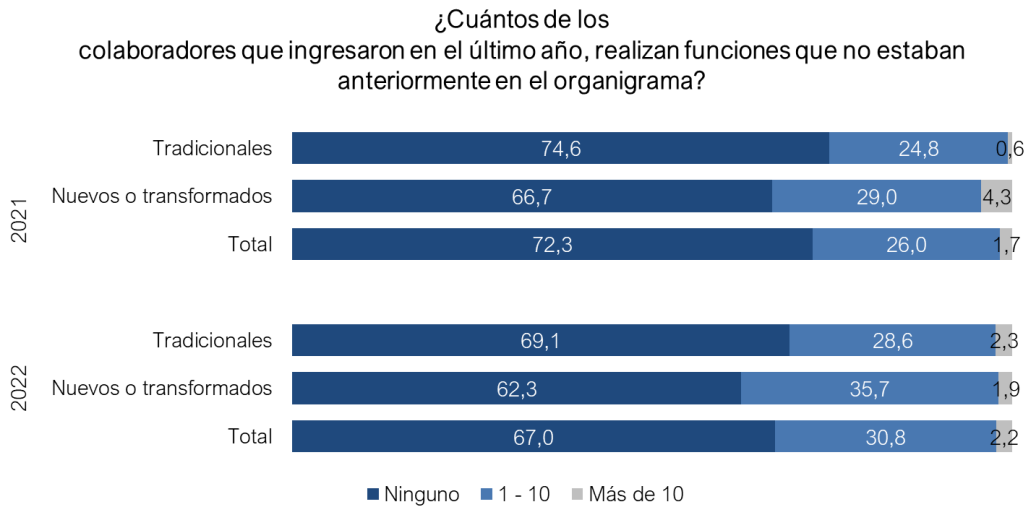


Resulta interesante destacar que la sustitución tecnológica de ciertas tareas laborales no está acompañada de una reducción de la dotación de personal, tal como puede observarse en el gráfico que sigue. Durante el último año, en promedio, se desvincularon 4 personas por empresa y, al mismo tiempo, se contrataron 8 personas por empresa. El saldo positivo en la contratación de recursos humanos no muestra diferencias entre empresas de sectores tradicionales y nuevos o transformados. Los resultados actuales muestran un patrón similar a la investigación realizada en 2021.

¿Durante el último año en esta organización, cuántas personas fueron...?



Entre las empresas que contrataron personal durante el último año, un 33% de nuevos colaboradores ingresaron para cumplir nuevos roles, un aumento considerando el mismo indicador para 2021. Como se puede observar en el gráfico que sigue, dicho porcentaje alcanza al 37,6% entre empresas de sectores nuevos o transformados por la tecnología.



Además, cuando se indagó sobre la perspectiva para los próximos 3 años, el 36% de las empresas prevé que los nuevos colaboradores ingresarán para desempeñarse en tareas que actualmente ya forman parte del organigrama (5 puntos porcentuales más bajo que en 2021). Como se puede observar en el gráfico que sigue, dicho porcentaje alcanza al 38% entre empresas de sectores tradicionales.

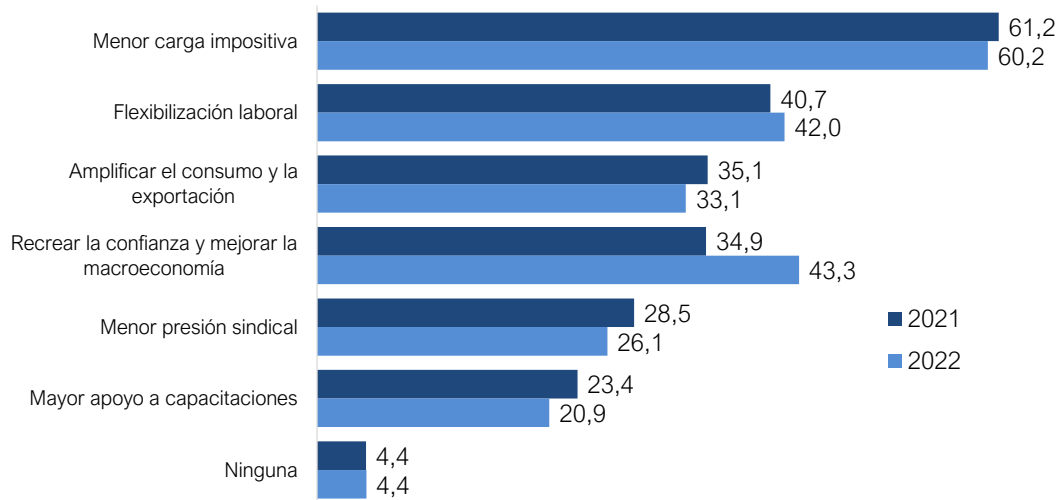


Por último, se indagó acerca de las políticas que podrían favorecer o promover la contratación de recursos humanos en el próximo trienio. Al respecto, como puede observarse en el gráfico que sigue, 6 de cada 10 empresas perciben que lo más importante sería la reducción de la carga impositiva o presión fiscal. Este concepto hace referencia a la diferencia entre el costo laboral total para el empleador y el salario neto (de bolsillo) que los colaboradores cobran efectivamente. Así, la carga impositiva incluye las contribuciones a la Seguridad Social del empleador, del empleado y el



impuesto a las ganancias sobre el salario. Este dato se mantiene respecto de los resultados de 2021.

¿Qué políticas cree que serían más importantes para que esta organización pueda contratar más personas en los próximos 3 años?



En síntesis, los resultados de la indagación en este capítulo del estudio demuestran que, más allá de la complejidad de la coyuntura económica argentina, existen buenas perspectivas y proyecciones para la evolución del trabajo humano en sociedades que expanden la digitalización de la gran mayoría de nuestras actividades. Esto tiene que ver con el paradigma del Tecno-Humanismo que, entendemos, tiene creciente vigencia para capturar y expandir el valor de las personas en el trabajo mientras se adoptan y dominan nuevas tecnologías. Estas permitirán crecer en innovación y productividad laboral para afrontar los imperativos de competitividad de las economías.

Finalmente, a modo de reflexión final acerca de los resultados de esta investigación edición 2022, podemos reafirmar con muchos elementos y dimensiones el proceso de acelerada transformación que vive el trabajo humano en el mundo y en Argentina en particular. Nuevas configuraciones de modalidades de desempeño, nuevas posiciones y tareas para las personas, continuidad del proceso de reemplazo de algunas tareas humanas por tecnologías de automatización, gestión y desarrollo de las habilidades de las personas como desafío permanente, son algunos de los ejes que caracterizan este fenómeno y motivan una expansión de responsabilidades y oportunidades por parte de las áreas de capital humano de las empresas. Todo ello con algunos matices respecto a las categorías que hemos usado para la autopercepción de las empresas entrevistadas: las empresas nuevas o que sienten que han afrontado procesos de transformación digital, muestran en general indicadores más avanzados en varios aspectos del desarrollo de las personas para la economía cada vez más digital y global.



De la misma manera que en la edición 2021 del mismo trabajo, podemos afirmar con buenos fundamentos que el trabajo humano no tiene un horizonte distópico, aun en un país con reformas estructurales de su economía pendientes. Hay fuertes expectativas, intenciones y oportunidades para que el empleo en empresas argentinas, fundamentalmente Pymes, encuentre más y mejores opciones para florecer en el marco de la aceleración del cambio tecnológico. Dependerá de muchos factores y, quizás, centralmente de la capacidad público–privada para desplegar estrategias eficaces para el desarrollo de las empresas y las personas.



AUTORIDADES – UNIVERSIDAD SIGLO 21

Lic. Juan Carlos Rabbat - PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION

Dr. Rodolfo Terragno - PRESIDENTE DEL CONSEJO ACADEMICO

Mgter. María Belén Mendé - Rectora

Mgter. Laura Rosso - SECRETARIA GENERAL ACADEMICA Y DE DESARROLLO

Dr. Leonardo Medrano - VICERRRECTOR DE INNOVACION, INVESTIGACION Y POSGRADO

Dr. Rafael Estrada - SECRETARIO DE INVESTIGACION

EQUIPO DE TRABAJO

Andrés Pallaro – Director del Observatorio del Futuro

Gabriel Escanés – Investigador

Mariano Ossés – Profesor experto en comportamiento humano

INFORME ANUAL

Transformación del trabajo humano en las empresas argentinas

OBSERVATORIO
DEL FUTURO

OBSERVATORIO DE TENDENCIAS
SOCIALES Y EMPRESARIALES

AGOSTO 2022

SIGLO

