

Argentina y los problemas de empleo: cada vez más empresas tienen dificultades para encontrar personal calificado

21/08/2022



Mientras [las cifras del desempleo en la Argentina habrían rondado 6,7% durante el segundo trimestre del año](#), según datos adelantados esta semana por el ministro de Economía **Sergio Massa**, una gran parte de las empresas argentinas no encuentran personal calificado para cubrir puestos de trabajo, desde expertos en sistemas hasta operarios para plantas fabriles de distintas industrias.

Según una encuesta de la consultora Manpower, **el 73% de los empleadores argentinos tiene inconvenientes para encontrar los candidatos que necesita**. El dato es el más alto desde que se comenzó a realizar el estudio, en 2010. Con este porcentaje - equivalente a siete de cada 10 empresas-, **el país se ubicó en**

el tercer puesto a nivel regional, detrás de Brasil (81%) y Guatemala (77%), con mayores dificultades para cubrir puestos vacantes. Y apenas unos puntos por debajo del promedio global de la encuesta, que se hizo sobre un universo de 40 países, fue de 75 por ciento.

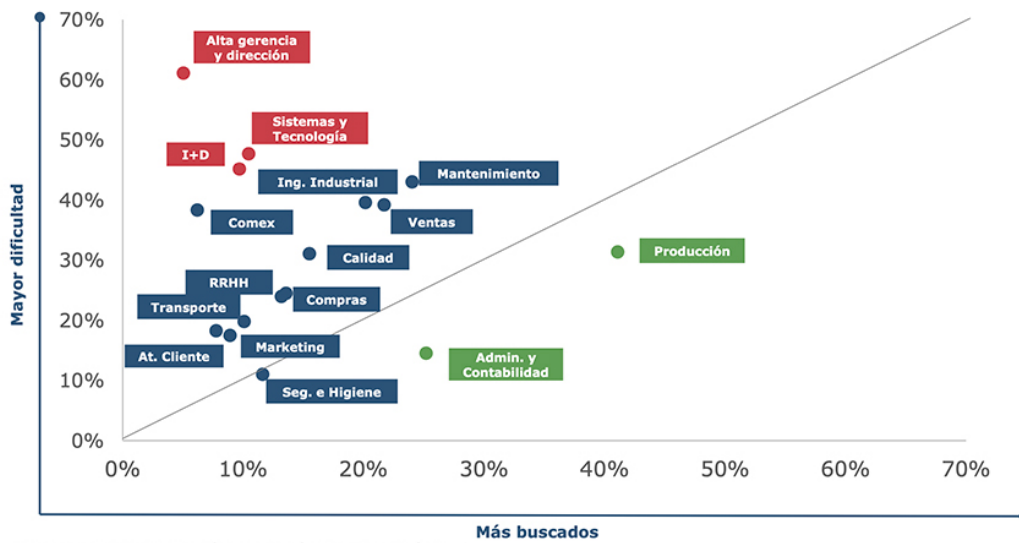
Un relevamiento de la Unión Industrial Argentina (UIA) mostró que el 26% de las empresas tiene algún tipo de dificultad para cubrir vacantes

Por otro lado, un relevamiento llevado adelante por la Unión Industrial Argentina (UIA) mostró que el 26% de las empresas del sector tiene algún tipo de dificultad para cubrir vacantes. La problemática fue más recurrente **en las medianas industrias, donde el porcentaje ascendió al 30%.** En el caso de las grandes, las dificultades en la búsqueda de personal afectan al 6% del total y al 25% en el caso de las micro y pequeñas.

Según el informe de la UIA, las dificultades para encontrar potenciales candidatos se originan por la **escasez de postulaciones, el déficit de competencias técnicas específicas, falta de experiencia y también la insuficiencia en materia de habilidades blandas.**

ÁREAS CON MAYOR DIFICULTAD E INTENSIDAD DE BÚSQUEDA

Áreas de mayor intensidad de búsqueda y dificultad en la búsqueda, en % de empresas.



Fuente: CEU-UIA en base a relevamiento de UIA.

Un relevamiento de la UIA determinó cuáles son las posiciones más difíciles de cubrir para las empresas

Consultadas sobre cuáles eran las posiciones más difíciles de cubrir, desde las empresas encuestadas destacaron los casos de alta gerencia y dirección, investigación y desarrollo (I+D) y sistemas y tecnología. El relevamiento se hizo entre 307 empresas de diversas actividades, regiones y tamaño, la mayoría del sector industrial.

En el caso de la encuesta de Manpower, dentro de las posiciones más difíciles de cubrir se ubicaron las de tecnología de la información (IT) y data; administración y asistentes de oficina; atención al cliente; operaciones y logística y ventas y marketing.

Las organizaciones tenemos la necesidad de trabajar en conjunto con el sistema educativo y el Gobierno (Guastini)

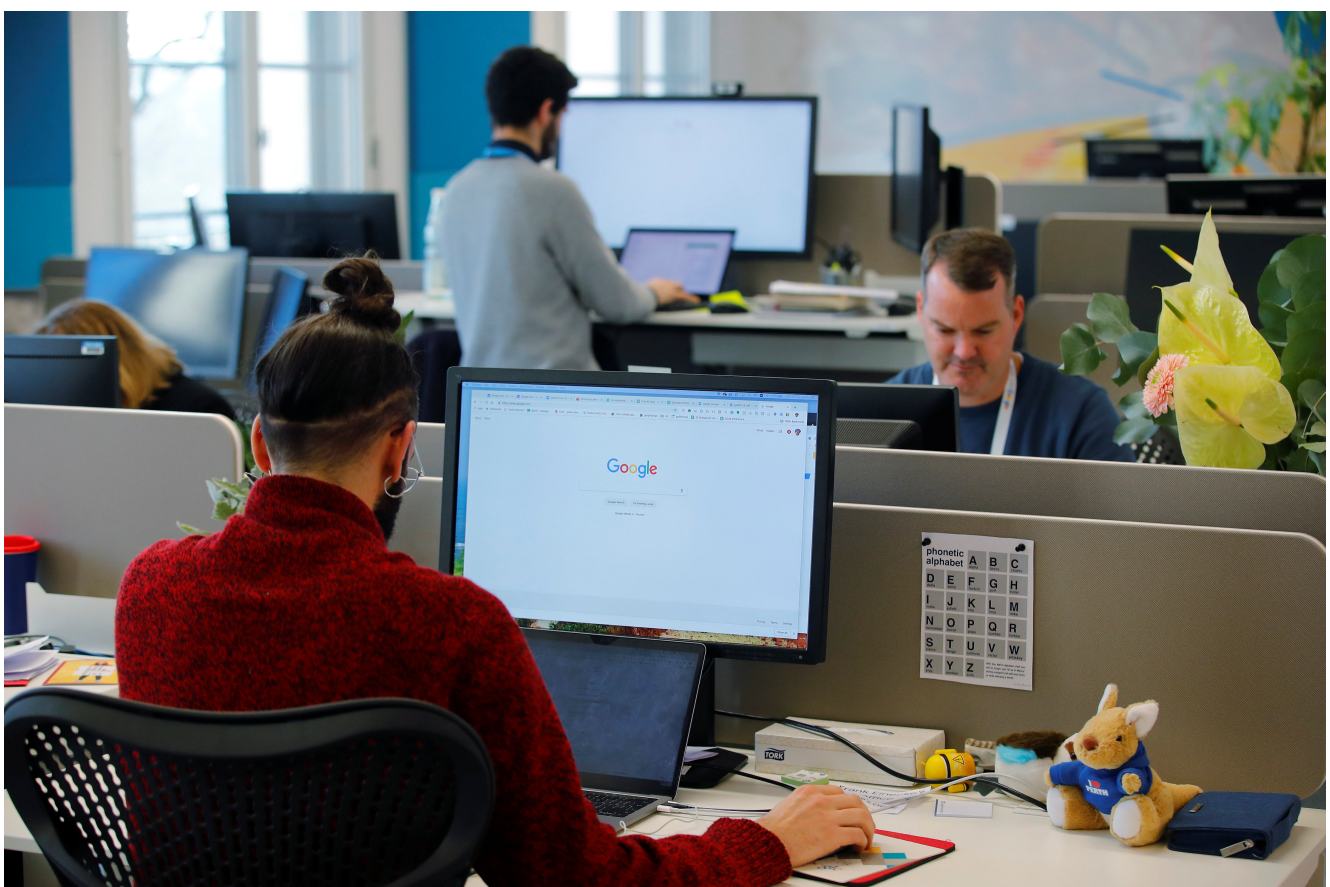
“En nuestro país, cada vez más empleadores tienen dificultades para cubrir las posiciones que buscan. El problema es global y la Argentina no está exenta. El problema se acentuó cuando las empresas incrementaron sus procesos de digitalización y al

problema que ya existía se sumó la pandemia”, reflexionó **Luis Guastini**, director General de ManpowerGroup Argentina.

“Hace un tiempo la parte técnica, más dura, ocupaba la parte más importante en un proceso de selección pero con la obsolescencia pasan a ser más preponderantes habilidades humanas más blandas, como tomar decisiones basados en datos, adquirir nuevos conocimientos, trabajo en equipo, disciplina. Hoy resulta más importante la flexibilidad para pensar fuera de la caja”, dijo.

¿Qué son las “habilidades blandas”?

En Recursos Humanos de las empresas se utiliza esa expresión para definir a las fortalezas de las personas a la hora de relacionarse o actuar: la resolución de conflictos, creatividad, capacidad de tomar la iniciativa y la comunicación asertiva.



Los empleos en el sector de tecnología siguen en la lista de los más escasos (Reuters)

“Sigue habiendo dificultades para cubrir puestos específicos de algunos sectores e industrias y perfiles determinados. Como sucede hace años, **las mayores complicaciones están en los perfiles tecnológicos**, que son aquellos vinculados a las carreras de sistemas pero también lo que tiene que ver con ingeniería, matemática y datos”, dijo a **Infobae Matías Ghidini**, especialista en mercado laboral y gerente de la consultora Ghidini Rodil.

Además, destacó el especialista, **hay un faltante estimado de 50.000 profesionales de enfermería para cubrir puestos en el área de salud**. “Lo que principalmente no se puede cubrir es enfermería, tecnología, desarrolladores, especialistas en inteligencia artificial, infraestructura y big data. También las carreras de actuarios y algunas ingenierías, como electrónica, química o electromecánica”, enumeró.

“Lo que principalmente no se puede cubrir es enfermería, tecnología, desarrolladores, especialistas en inteligencia artificial, infraestructura y big data” (Ghidini)

“Hay un tema de falta de comunicación entre el Estado, las universidades y las empresas para saber qué perfiles son escasos y demandados por el mercado laboral. Eso implica que hay una desconexión entre la oferta y la demanda y una falta planificación estratégica de los recursos humanos. Además, hay una tendencia, una vocación natural en la Argentina, hacia las carreras más sociales. El 35% de los inscriptos en la Universidad de Buenos Aires (UBA) de este año correspondieron a carreras de Medicina, Abogacía o Psicología, por lo que **se observa una desconexión en la comunicación de lo que demanda el mercado laboral**”, agregó Matías Ghidini.

Fuente: Infobae