

OBSERVATORIO DE COMPETENCIAS DE LA INDUSTRIA DE LOS ALIMENTOS

*RECURSOS HUMANOS e INNOVACIÓN
NUEVAS TECNOLOGÍAS Y COMPETENCIAS*
ENCUESTA



.UBA *agronomía*
FACULTAD DE AGRONOMÍA



MiTA
Máster Internacional en
Tecnología de los Alimentos

OBJETIVO DE LA ENCUESTA

Trazar un panorama del futuro de los recursos humanos en la industria de los alimentos.

La encuesta está realizada sobre la base de dos temas que resultan fundamentales: la implementación de inteligencia artificial y la incorporación de aptitudes blandas (soft skills) para optimizar el desempeño.

DATOS GENERALES DE LA ENCUESTA

LA ENCUESTA

Encuesta de carácter anónima con un total de 16 preguntas relativas a la innovación tecnológica y a los recursos humanos.

MÉTODO UTILIZADO

Se utilizó un método de envío de correos por etapas, con un total de 4 envíos generales.

PÚBLICO OBJETIVO

Empleados de empresas de sectores alimenticios.

RESPUESTAS

Sobre la empresa, los empleados, sectores, conocimientos, competencias conductuales, entre otras.

DATOS GENERALES DE LA ENCUESTA

- Se obtuvieron 329 respuestas a la encuesta hasta diciembre 2021.
- De las 329 respuestas, más del 80 corresponden a industrias de alimentos. El resto de las respuestas provienen de actividades de servicios, packaging, logística y equipos para la industria.
- En el futuro se podrán ir complementando estos datos y conclusiones con más respuestas de esta misma encuesta.

RESULTADOS PRINCIPALES

LA EMPRESA

Los resultados sobre la empresa detallan: tamaño de la empresa, tipo de empresa, rubro.

EL/LA ENCUESTADO/A

Los resultados sobre el/la encuestado/a detallan: su cargo/sector en la empresa

TECNOLOGÍAS - INDUSTRIA 4.0

Los resultados sobre la industria detallan la situación en la que se encuentran las empresas en relación a la innovación tecnológica.

LOS RRHH EN LA EMPRESA

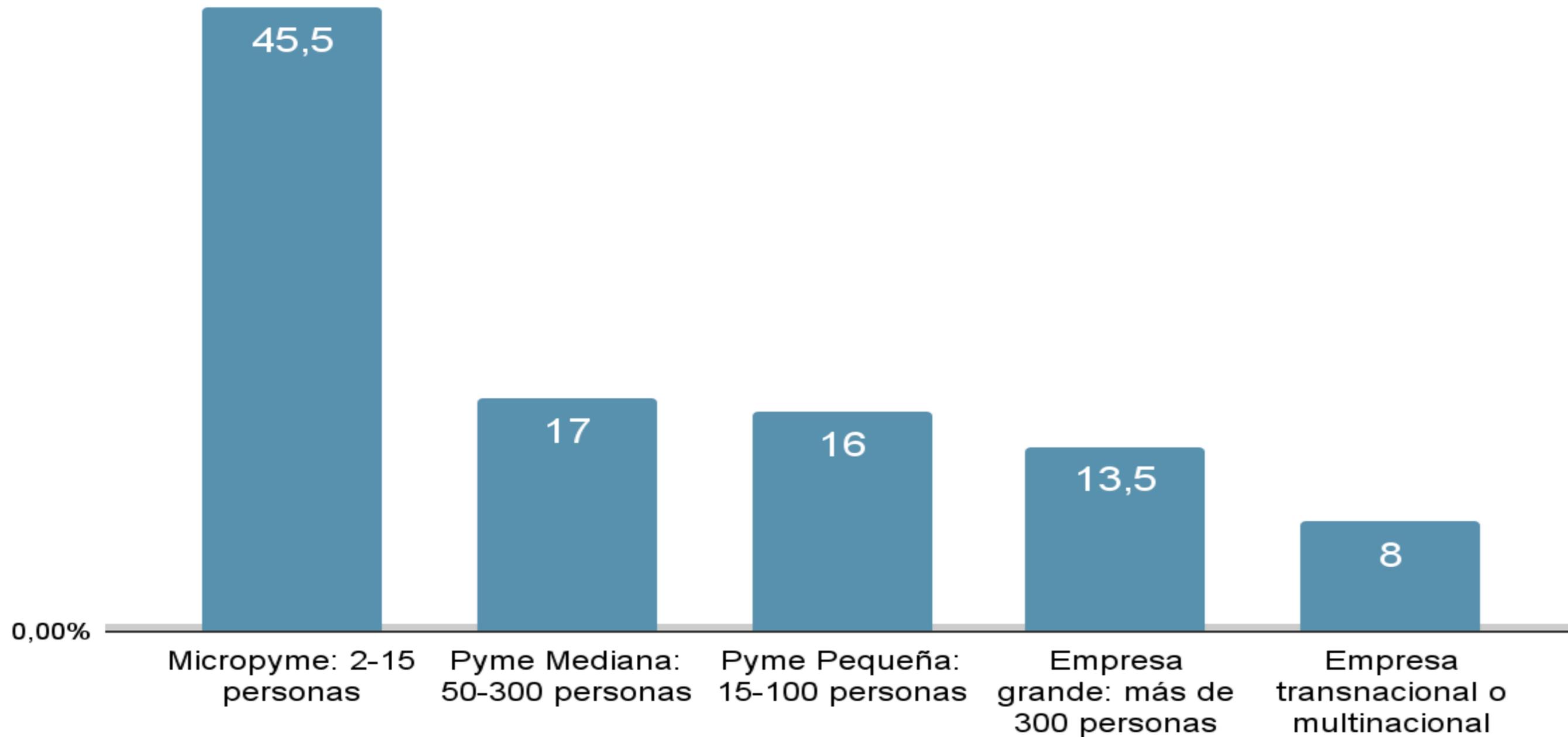
Los resultados sobre los RRHH detallan la situación en la que se encuentran los empleados en relación a la innovación tecnológica.

LA EMPRESA Y SUS EMPLEADOS

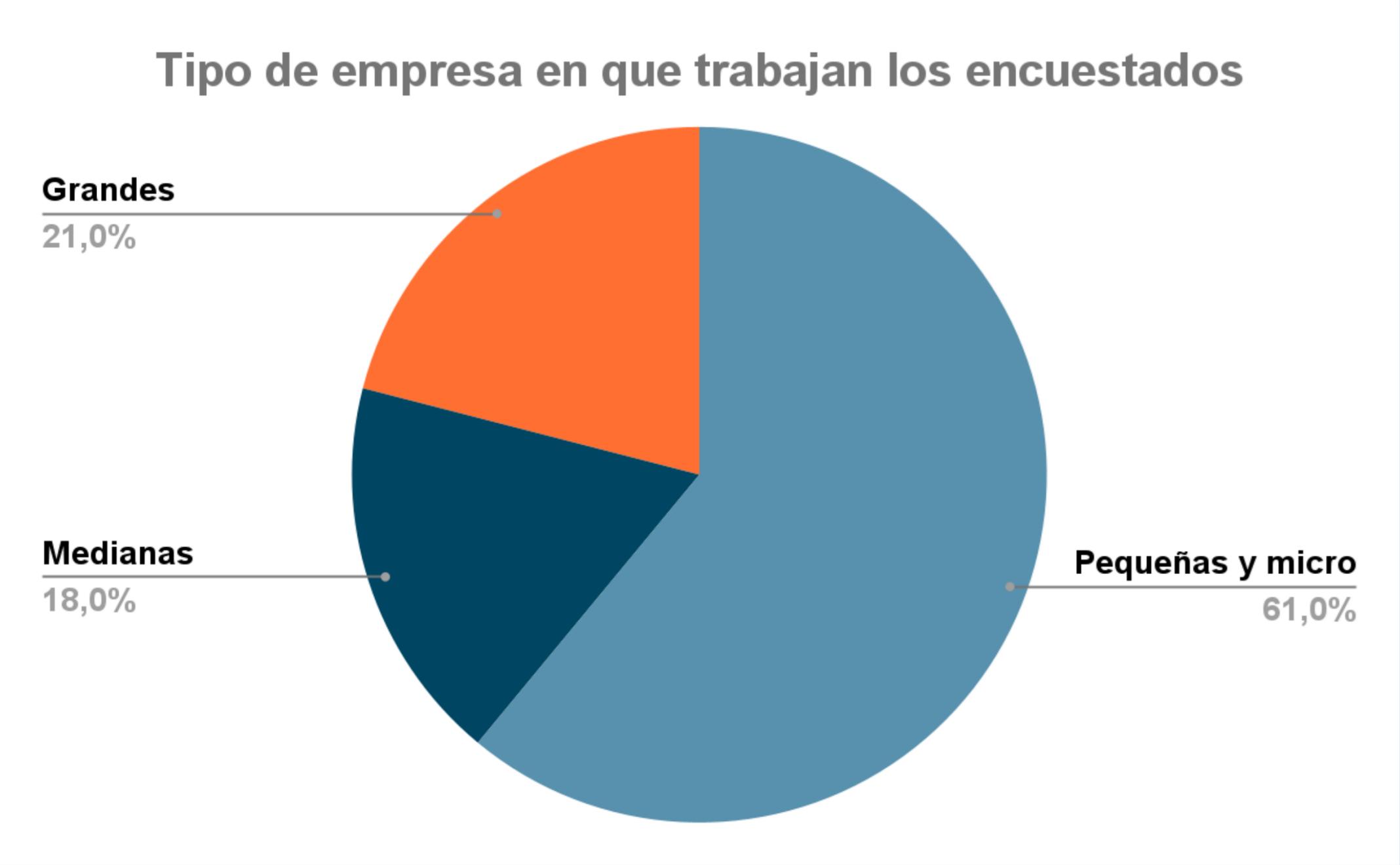
Tamaño y tipo de la empresa

El 62,5% de los encuestados indica que la empresa en la que trabaja es una Micropyme o una Pyme de tamaño mediano.

El 38,5% de los encuestados sostiene que pertenece a una empresa de tipo familiar.



El análisis de los resultados obtenidos muestra la conveniencia de agrupar clusters de la siguiente forma para facilitar el análisis: Grandes, Medianas y Pequeñas y Micro



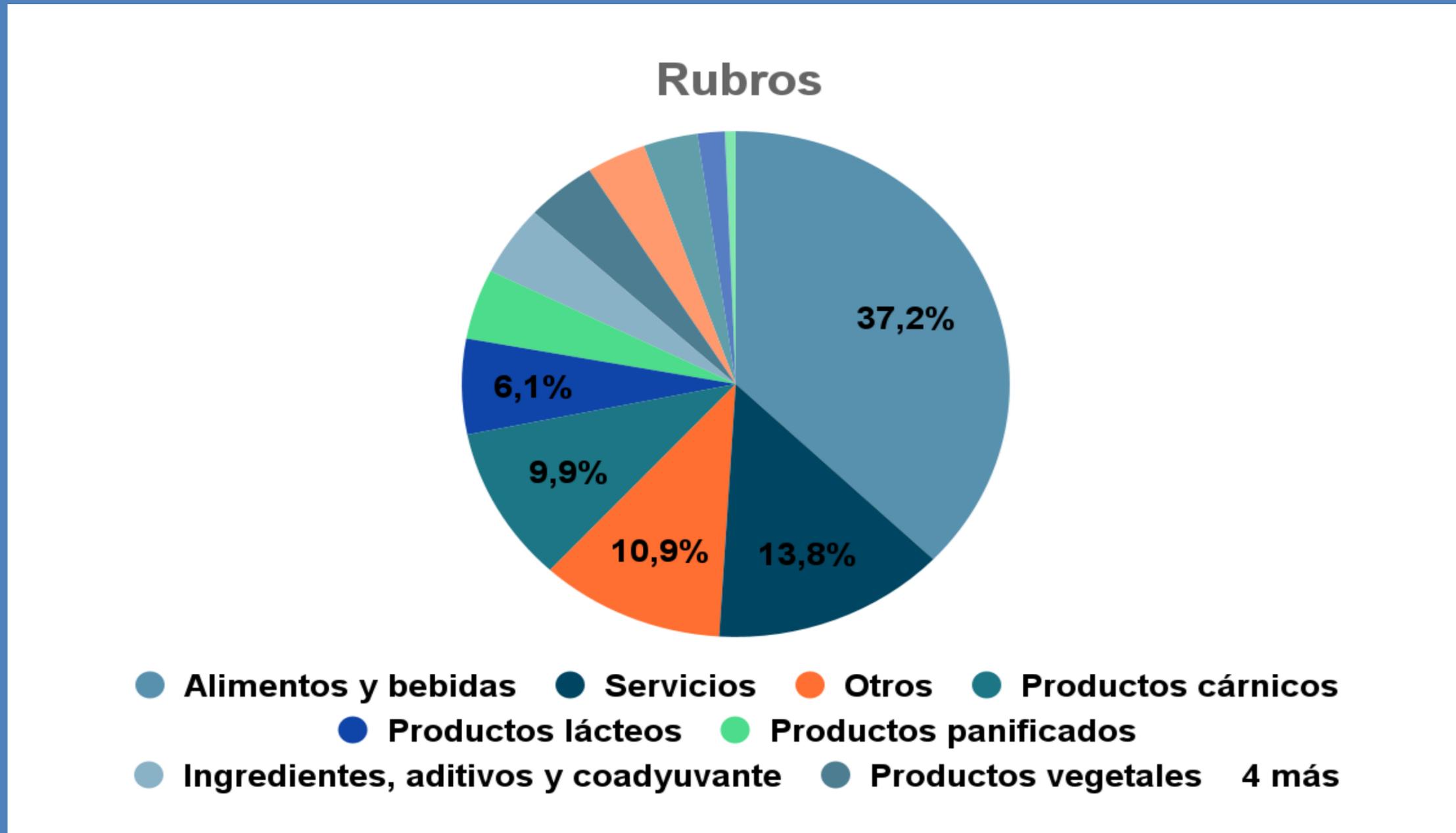
Rubro

Alimentos y bebidas (múltiples rubros y productos)	111
Servicios	44
Otros*	37
Productos Cárnicos (Aves, Cerdos, Vacunos, otros)	31
Productos Lácteos	19
Productos Vegetales	14
Productos Panificados	14

Ingredientes, aditivos, coadyuvantes, materias primas para la industria	14
Bebidas y Gaseosas	13
Alimento para animales (pet foods, feed, otros)	12
Logística	10
Packaging	6
Productos Ícticos	2
Equipamiento para la industria de alimentos	2

* Ninguno de los otros rubros detallados

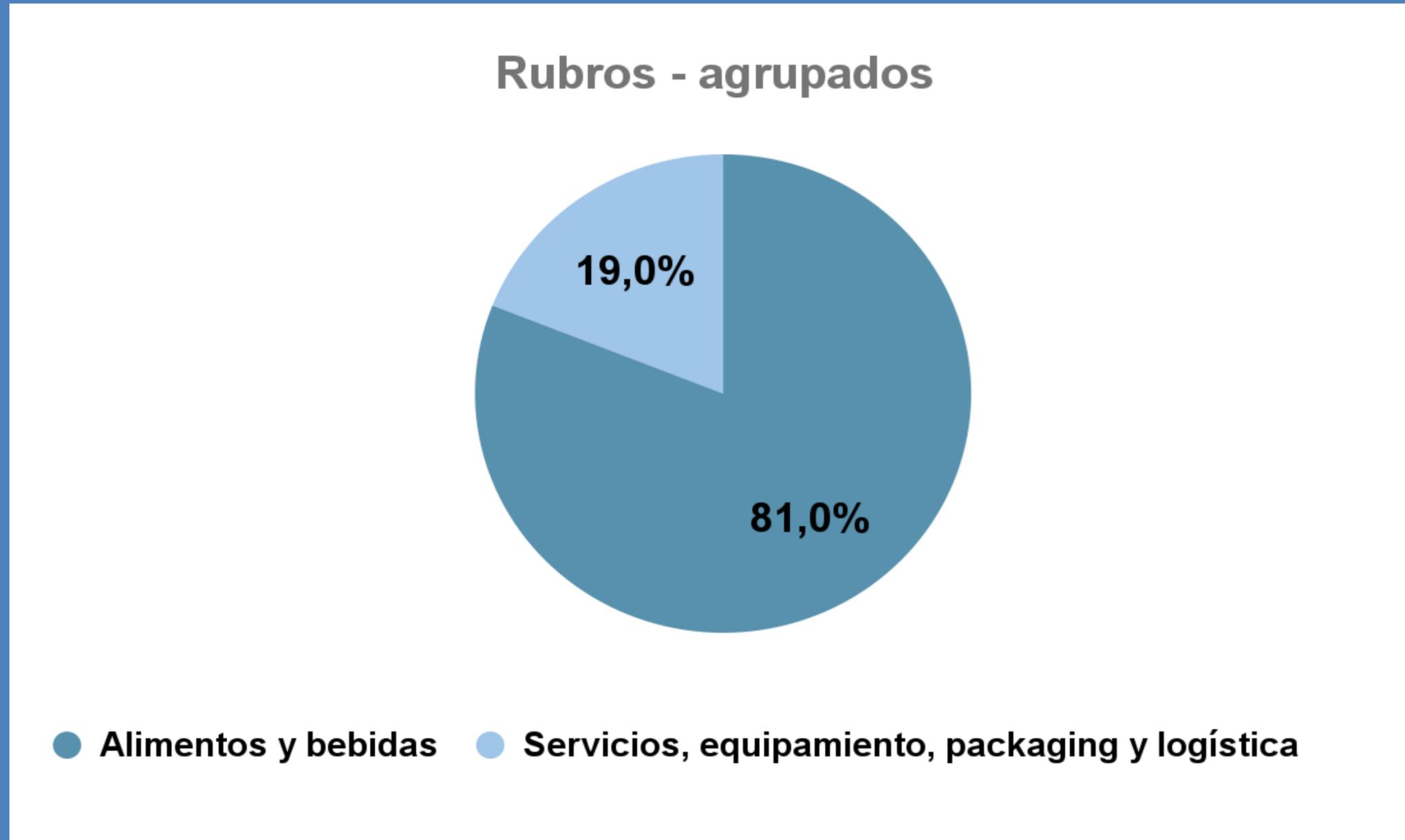
El 37,2 % de los encuestados sostiene que su empresa pertenece al rubro de Alimentos y Bebidas. Luego, el 13,8% al rubro servicios y el 9.9% al de productos cárnicos (aves, cerdos, vacunos, otros). Los restantes de menor porcentaje se observan en el gráfico.



Para una mayor comprensión, se agrupan los rubros en:

1) Alimentos y bebidas en general. El porcentaje es de **81%**.

2) Servicios, equipamiento, packaging, y logística. El porcentaje es de **19%**.



Los requisitos en RRHH para las industrias productoras de alimentos y las de soporte a esa producción pueden ser distintos, especialmente para los servicios vinculados a la tecnología.

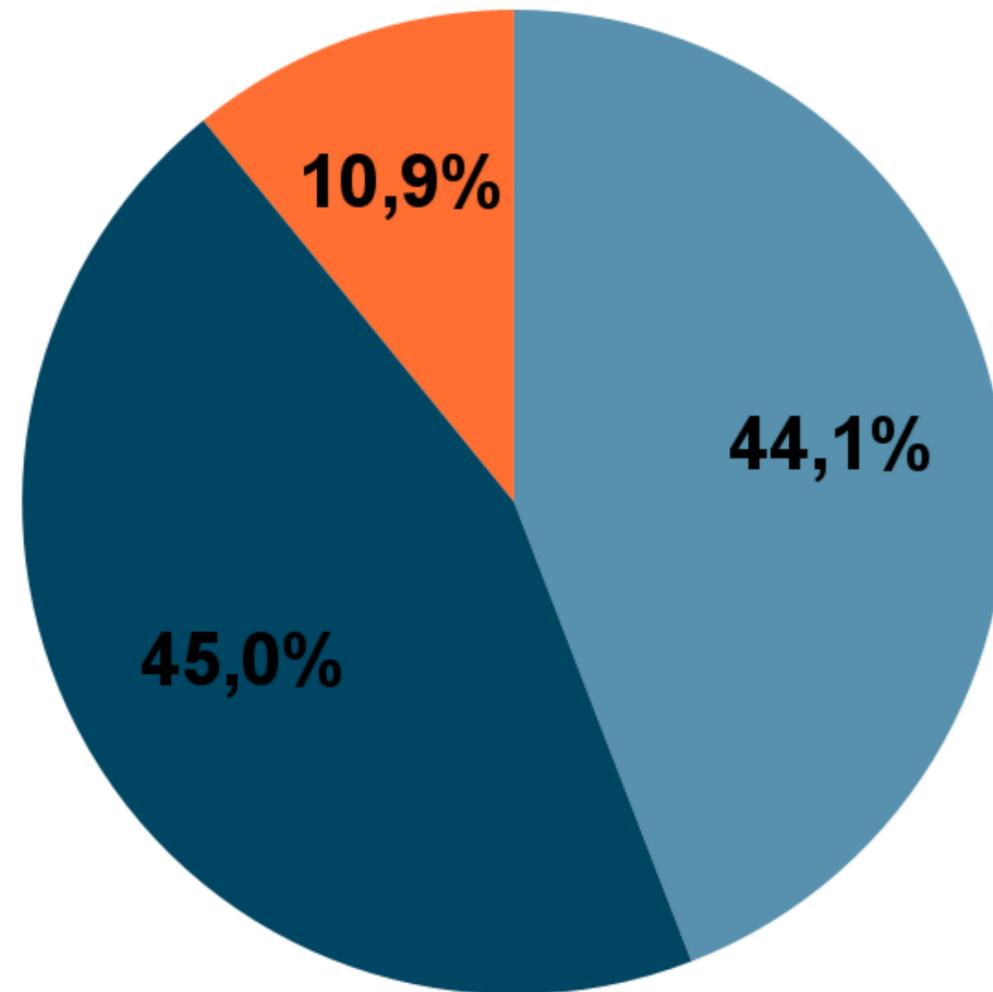
El encuestado y la empresa

El 33% de los encuestados afirma que es el dueño o director de la empresa. El 20,5% jefe de departamento, área o sector, y el 12,8% empleado. Luego, también han respondido la encuesta en menor cantidad: consultores externos, encargados de supervisión, gerentes de áreas o alta gerencia, y gerentes de gerencias medias.

En este caso también se agrupan los resultados de la posición/rol de los participantes en las empresas en los siguientes clusters: dueños, directores y gerentes; jefes, supervisores y empleados; asesores externos.

El encuestado y la empresa

Posición de los participantes en las empresas



- Dueños, directores y gerentes
- Jefes, supervisores y empleados
- Asesores externos

El encuestado y la empresa

En cuanto a los sectores/áreas de trabajo en los que se desempeñan los encuestados, las principales son: Calidad (30%), Administración (13%), Producción (12,5%) y Desarrollo de productos (12%). Se detalla el total de las respuestas en el siguiente listado y gráfico:

Calidad	97
Administración	42
Producción	41
Desarrollo de productos	40
Otras	38
Ventas y Marketing	22
Logística / Depósitos	10
Programación / Gestión de la cadena de suministros	8

Ingeniería / Mantenimiento	8
Seguridad, Salud Laboral, Medio Ambiente	8
Finanzas	6
Tecnologías de la información / Sistemas	6
RRHH	2
Compras	1

LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Las tecnologías en la empresa

Se preguntó a los encuestados si su empresa está trabajando o prevé trabajar con tecnologías involucradas en la Industria 4.0. Las opciones más elegidas son:

- Digitalización de los procesos de la empresa
- Alternativas sustentables
- Nuevas herramientas de trazabilidad

En menor medida, las respuestas son: envases inteligentes, biotecnología y servicios en la nube.

Se clasifican las tecnologías aplicadas por la empresas en 3 grupos:

1. Transformación digital de los procesos de la empresa: es una tecnología que es tendencia desde hace más de dos décadas y se aplica a todas las áreas y procesos
2. Relacionadas con Industria 4.0
3. Nuevas tecnologías, herramientas y modalidades de producción (no se incluyeron algunas de ellas como la Nanotecnología y nuevos procesos de tratamiento de alimentos)

Las tecnologías en la empresa

Se detallan en el siguiente cuadro:

TECNOLOGÍA APLICADA	
TRANSV. A TODAS LAS ACTIVIDADES	Digitalización de los procesos de la empresa
INDUSTRIA 4.0	Servicios en la nube. (Cloud computing)
	Inteligencia artificial
	Internet de las cosas
	Ciberseguridad
	Robótica
	Realidad aumentada
	Impresión 3D
NUEVAS TECNOLOGÍAS, HERRAMIENTAS Y FORMAS DE PRODUCCIÓN	Producción sustentable / Energías sustentables / Alternativas
	Nuevas herramientas de trazabilidad
	Biotecnología
	Envases activos y envases inteligentes

Las tecnologías en la empresa

Para el análisis, se realiza una discriminación por: tamaño de empresa, por posición/rol de los encuestados, y por rubro, para comprender el uso de las tecnologías. Los resultados por “tamaño de empresa” son los siguientes:

TECNOLOGÍA APLICADA		Totales	Empresas grandes	Empresas medianas	Chicas y micro
TRANSV. A TODAS LAS ACTIVIDADES	Digitalización de los procesos de la empresa	43%	47%	60%	36%
INDUSTRIA 4.0	Servicios en la nube. (Cloud computing)	18%	27%	22%	13%
	Inteligencia artificial	17%	9%	10%	21%
	Internet de las cosas	11%	11%	7%	11%
	Ciberseguridad	5%	13%	5%	2%
	Robótica	3%	6%	2%	3%
	Realidad aumentada	3%	4%	2%	3%
	Impresión 3D	3%	4%	0%	3%
NUEVAS TECNOLOGÍAS, HERRAMIENTAS Y FORMAS DE PRODUCCIÓN	Producción sustentable Energías sustentables / Alternativas	31%	37%	29%	30%
	Nuevas herramientas de trazabilidad	31%	39%	45%	24%
	Biotecnología	13%	11%	9%	15%
	Envases activos y envases inteligentes	12%	7%	10%	14%

Las tecnologías en la empresa

Los principales resultados son:

- No se notan diferencias sustanciales entre los distintos clusters analizados.
- Probablemente haya cierta confusión entre los que respondieron en cuanto a los envases inteligentes y activos. Prácticamente no hay ejemplos de estos en el país, o muy pocos, con lo que quizás se confunde con envases con atmósfera protectora, oxodegradables y biodegradables.

Las tecnologías en la empresa

Los resultados por “Posición/Rol” de los encuestados son los siguientes:

TECNOLOGÍA APLICADA		Directores y Gerencias	Jefaturas, supervisores y empleados	Asesor externo	Total
TRANSV. A TODAS LAS ACTIVIDADES	Digitalización de los procesos de la empresa	52%	43%	29%	46%
INDUSTRIA 4.0	Servicios en la nube. (Cloud computing)	92%	28%	11%	54%
	Inteligencia artificial	22%	10%	21%	17%
	Internet de las cosas	13%	11%	3%	11%
	Ciberseguridad	5%	13%	3%	6%
	Robótica	3%	3%	0%	3%
	Realidad aumentada	3%	2%	11%	3%
	Impresión 3D	4%	3%	0%	3%
NUEVAS TECNOLOGÍAS, HERRAMIENTAS Y FORMAS DE PRODUCCIÓN	Producción sustentable Energías sustentables / Alternativas	30%	36%	29%	31%
	Nuevas herramientas de trazabilidad	27%	40%	21%	31%
	Biotecnología	12%	8%	13%	13%
	Envases activos y envases inteligentes	16%	9%	11%	12%

Las tecnologías en la empresa

Los principales resultados son:

- Las divergencias que aparecen de valoración entre los distintos grupos puede ser debida a una percepción/nivel de conocimientos diferentes de lo que significa cada tecnología. Especialmente en lo que significa servicios en la nube (Cloud computing).

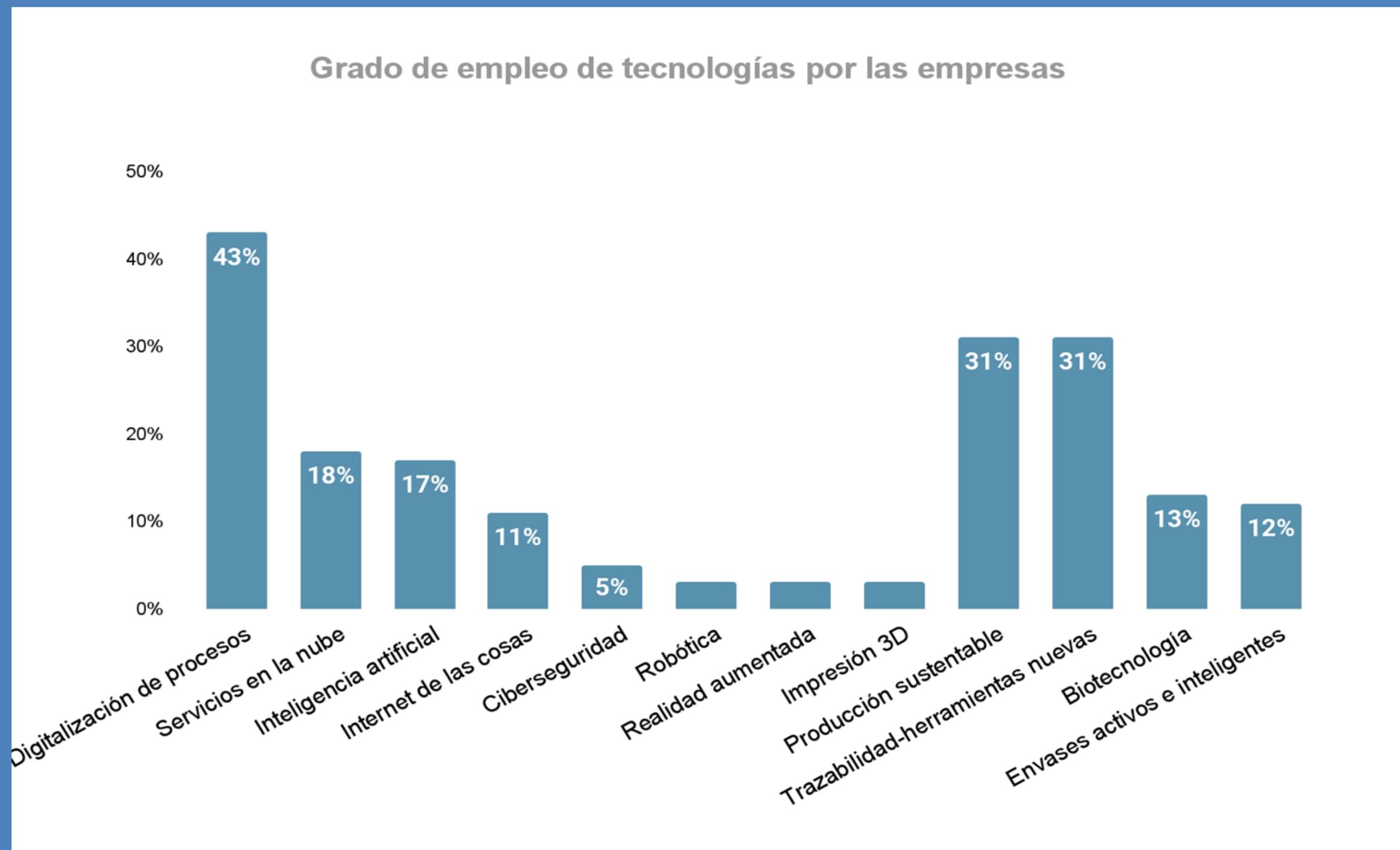
Las tecnologías en la empresa

Los resultados por “Rubro” de las empresas son los que se muestran en el cuadro. En este caso, no se han notado diferencias significativas entre rubros.

	TECNOLOGÍA APLICADA	Totales	Producción	Soporte
TRANSV. A TODAS LAS ACTIVIDADES	Digitalización de los procesos de la empresa	43%	42%	44%
INDUSTRIA 4.0	Servicios en la nube. (Cloud computing)	18%	17%	19%
	Inteligencia artificial	3%	3%	2%
	Internet de las cosas	11%	9%	18%
	Ciberseguridad	5%	6%	3%
	Robótica	3%	3%	3%
	Realidad aumentada	3%	2%	10%
	Impresión 3D	3%	3%	5%
NUEVAS TECNOLOGÍAS, HERRAMIENTAS Y FORMAS DE PRODUCCIÓN	Producción sustentable Energías sustentables / Alternativas	31%	34%	21%
	Nuevas herramientas de trazabilidad	31%	32%	26%
	Biotecnología	13%	13%	11%
	Envases activos y envases inteligentes	5%	3%	2%

Las tecnologías en la empresa - aplicación

En cuanto al empleo de las tecnologías, se obtuvieron los siguientes datos:



Las tecnologías en la empresa - aplicación

De acuerdo a los datos obtenidos se observan deficiencias / oportunidades muy grandes en la aplicación de tecnologías.

- Menos del 50% está usando herramientas de digitalización de procesos.
- El grado de aplicación de las tecnologías de Industria 4.0 es extremadamente bajo. No llegan al 20% en ningún caso y algunos rubros, que requieren inversión de capital y alta especialización, como robótica, impresión 3D realidad aumentada sólo se emplean en el 3% de los casos encuestados.
- El empleo de tecnologías producción sustentable y herramientas modernas de trazabilidad es muy bajo para la industria de alimentos, donde ambas cosas son vitales.
- Probablemente los encuestados no interpretaron bien el tema de envases inteligentes y activos, de los cuales hay pocos ejemplos en el mercado.
- Como ya se comentó anteriormente, probablemente exista un deficiente entendimiento de lo que significan algunas de estas tecnologías.

Las tecnologías en la empresa – información sobre sus ventajas

Si se analiza de acuerdo al “Tipo de empresa”, se evidencia una deficiencia o falta de información muy notable. Es más notable en las empresas más pequeñas.

Su empresa está al tanto de las ventajas/necesidades de aplicar estas tecnologías. Señale las afirmaciones que mejor describan su situación		Empresas grandes	Empresas medianas	Chicas y micro	Total
Información adecuada	Estamos muy bien informados al respecto y comprendemos el alcance y ventajas de todas las tecnologías aplicables a nuestra empresa	56%	50%	35%	42%
	Estamos informados y comprendemos el alcance y ventajas de algunas de las tecnologías aplicables a nuestra empresa				
Información puntual	Estamos informados solamente acerca de las tecnologías que la empresa está trabajando o piensa hacerlo en breve	20%	21%	26%	24%
Desinformación	Estamos escasamente informados sobre el tema	24%	29%	38%	34%
	Desconocemos el tema				
Falta información		44%	50%	65%	58%

Las tecnologías en la empresa – información sobre sus ventajas

Si se analiza de acuerdo al “nivel jerárquico”, el grupo más desinformado es el de los directores, y también, el de los asesores.

Su empresa está al tanto de las ventajas/necesidades de aplicar estas tecnologías. Señale las afirmaciones que mejor describan su situación		Directores y Gerencias	Jefaturas y supervisión	Asesores	Total
Información adecuada	Estamos muy bien informados al respecto y comprendemos el alcance y ventajas de todas las tecnologías aplicables a nuestra empresa	42%	61%	34%	42%
	Estamos informados y comprendemos el alcance y ventajas de algunas de las tecnologías aplicables a nuestra empresa				
Información puntual	Estamos informados solamente acerca de las tecnologías que la empresa está trabajando o piensa hacerlo en breve	25%	22%	26%	24%
Desinformación	Estamos escasamente informados sobre el tema	32%	34%	39%	34%
	Desconocemos el tema				
Falta información		58%	39%	66%	58%

Las tecnologías en la empresa – información sobre sus ventajas

Resultados principales:

- Cuando se analiza de acuerdo al tipo de empresa el grado de conocimiento sobre las nuevas tecnologías y sus ventajas, se evidencia una deficiencia o falta de información muy notable, que llega a casi el 60% de los encuestados y que es más notable en las empresas más pequeñas
- Cuando se analiza de acuerdo al nivel jerárquico, el grupo más desinformado es el de los directores y, curiosamente, el de los asesores
- Cuando se analiza de acuerdo al nivel jerárquico, el grupo más desinformado es el de los directores y, curiosamente, el de los asesores

Las tecnologías en la empresa y las competencias requeridas

- Se realizó la siguiente pregunta: *¿Cree que estas tecnologías afectarán los perfiles de las competencias requeridas para los distintos puestos de trabajo en la empresa?*

Las opciones eran:

- ❖ Los puestos de trabajo actuales requerirán el desarrollo de nuevas competencias y adquisición de conocimientos para poder desarrollarlos efectivamente
- ❖ Se requerirán puestos de trabajo que no existen actualmente en la empresa
- ❖ Algunos puestos de trabajo actuales desaparecerán de la mano de la incorporación de tecnología
- ❖ Solo unos pocos puestos claves deberán adquirir nuevas competencias y conocimientos
- ❖ Los cambios afectarán preferentemente a los trabajos en las operaciones (cuellos azules)
- ❖ Los cambios afectarán a los trabajos de tipo administrativo y de dirección (Cuellos blancos)
- ❖ No prevemos cambios en las necesidades en un futuro cercano previsible
- ❖ Se requerirán nuevos convenios laborales ajustados a las nuevas modalidades
- ❖ Se requerirán adaptar nuevas modalidades laborales , empleo a domicilio, híbrido , etc.
- ❖ No hemos pensado en esta problemática aún

Las tecnologías en la empresa - información sobre sus ventajas

Los **resultados principales** son los siguientes:

- 57% de los participantes indica que se requerirán nuevas competencias. No obstante esto significa que un 43% no prevé esto y dentro de ese grupo están un 17% de participantes que no han abordado el tema o que indican que no habrá cambios en un futuro previsible
- Sorprendentemente nadie escogió las opciones sobre los cambios de modalidades de trabajo y convenios laborales, aunque esto es probablemente contradictorio con las respuestas dadas sobre la profundidad de los cambios. Probablemente indique una falta de comprensión sobre los convenios y su relación con las tecnologías. Cabe destacar que no hay especialistas de relaciones laborales que hayan participado de la encuesta
- Las respuestas sobre los tipos de puestos que serán afectados han sido equilibradas , aunque solamente el 14% de los participantes respondieron en ese grupo
- Solo el 54% de los directores y gerentes responden que serán necesarias nuevas competencias. Un 46% de opinión negativa es un porcentaje muy alto – De hecho, casi todas las respuestas en ese sentido fueron dadas por Directores y gerentes

El grado de preparación de las empresas frente a los cambios tecnológicos

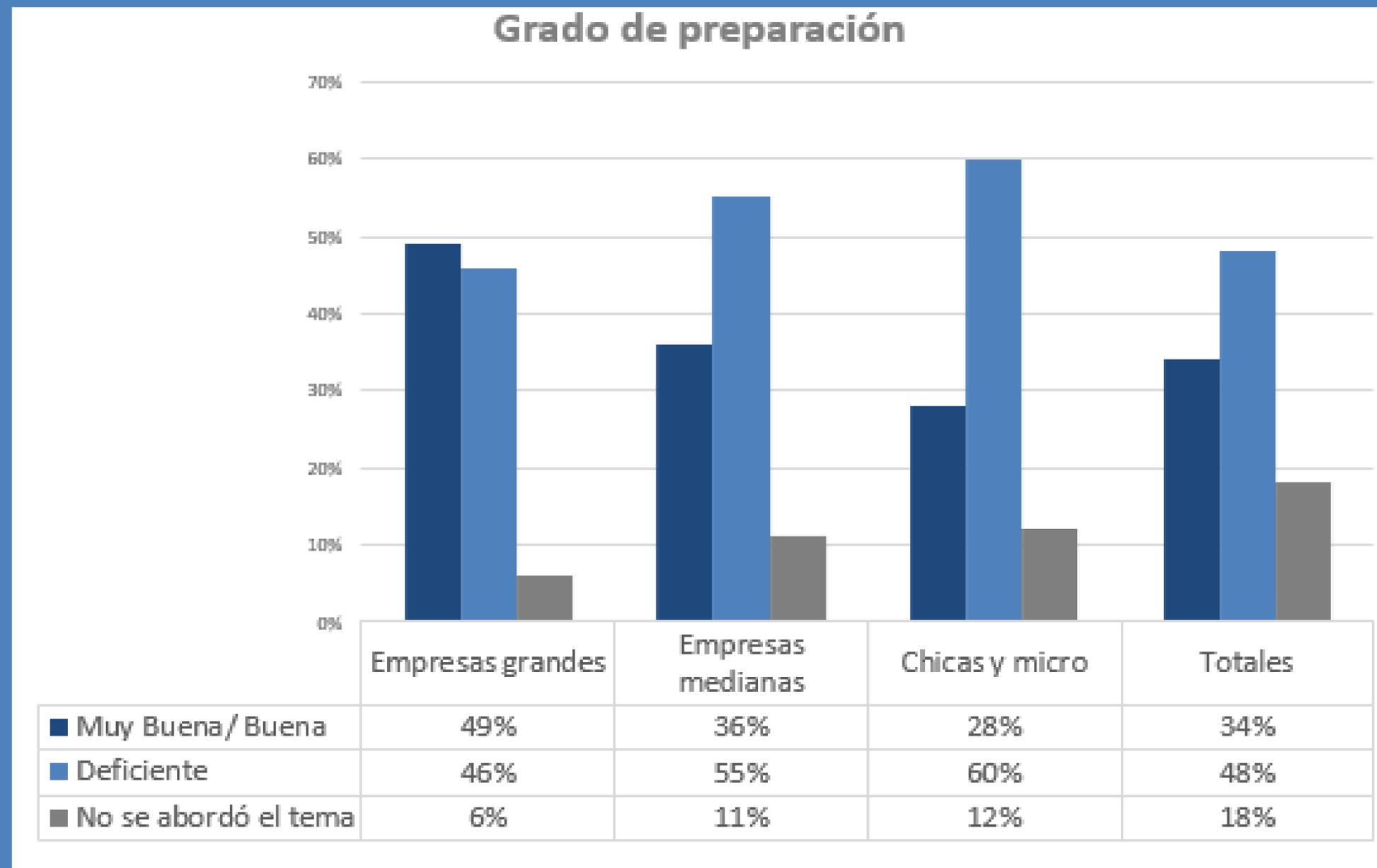
- Se le preguntó a los participantes : “En función de las nuevas tendencias y las tecnologías que su empresa piensa adoptar, ¿cómo calificaría su grado de preparación para llevar adelante los cambios, especialmente en relación con sus recursos humanos? Los resultados y respuestas se muestran en la tabla:

El grado de preparación de las empresas frente a los cambios tecnológicos

	Empresas grandes	Empresas medianas	Chicas y micro	Totales
Muy buena. Todos nuestros RRHH cuentan con las competencias necesarias para emprender los cambios y la empresa realiza constantes capacitación para actualizar sus habilidades y permitirles adquirir otras nuevas	13%	5%	10%	10%
Buena- Un grupo significativo de nuestros RRHH está bien preparado aunque esa preparación no se da en todos los niveles ni para todos los tipos de competencias necesarias. Existen algunos programas para actualizar las habilidades requeridas por el personal	36%	31%	18%	24%
Regular: Solo un pequeño grupo de nuestros RRHH cuenta con las competencias necesarias para afrontar estos cambios. Solo se realizan programas de capacitación en forma esporádica	39%	36%	27%	31%
Poca: Casi nadie cuenta con las competencias adecuadas aunque estamos analizando las necesidades	7%	14%	25%	19%
Nula: No es posible en el actual contexto implementar las tecnologías que se requieren	0%	5%	8%	6%
No hemos abordado el tema aún el tema	6%	9%	11%	10%

El grado de preparación de las empresas frente a los cambios tecnológicos

- Se nota una clara diferencia de preparación de acuerdo al tamaño de las empresas
- El foco del esfuerzo de preparación debe realizarse fundamentalmente en las pequeñas empresas



LOS RECURSOS HUMANOS

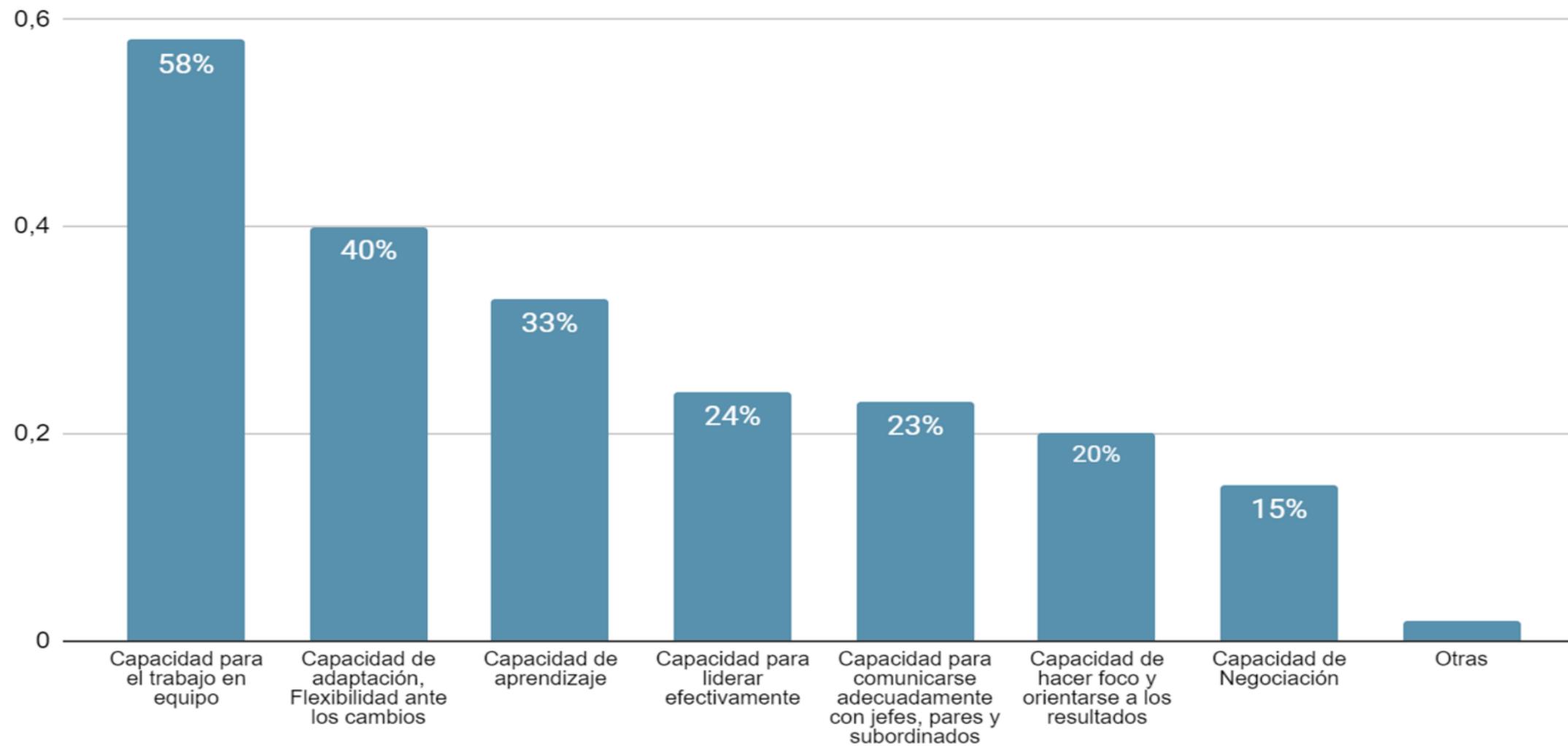
Competencias requeridas - blandas

Se le pidió a los participantes que señalen el tipo de competencias conductuales (blandas, soft skills) que toman mayormente en cuenta a la hora de contratar o promover recursos y luego cuales son las que más se requerirán para el cambio necesario en las empresas.

Capacidad para liderar efectivamente
Capacidad para comunicarse adecuadamente con jefes, pares y subordinados
Capacidad de Negociación
Capacidad para el trabajo en equipo
Capacidad de adaptación, Flexibilidad ante los cambios
Capacidad de aprendizaje
Capacidad de hacer foco y orientarse a los resultados
Otras

Competencias requeridas - blandas

Competencias requeridas actualmente

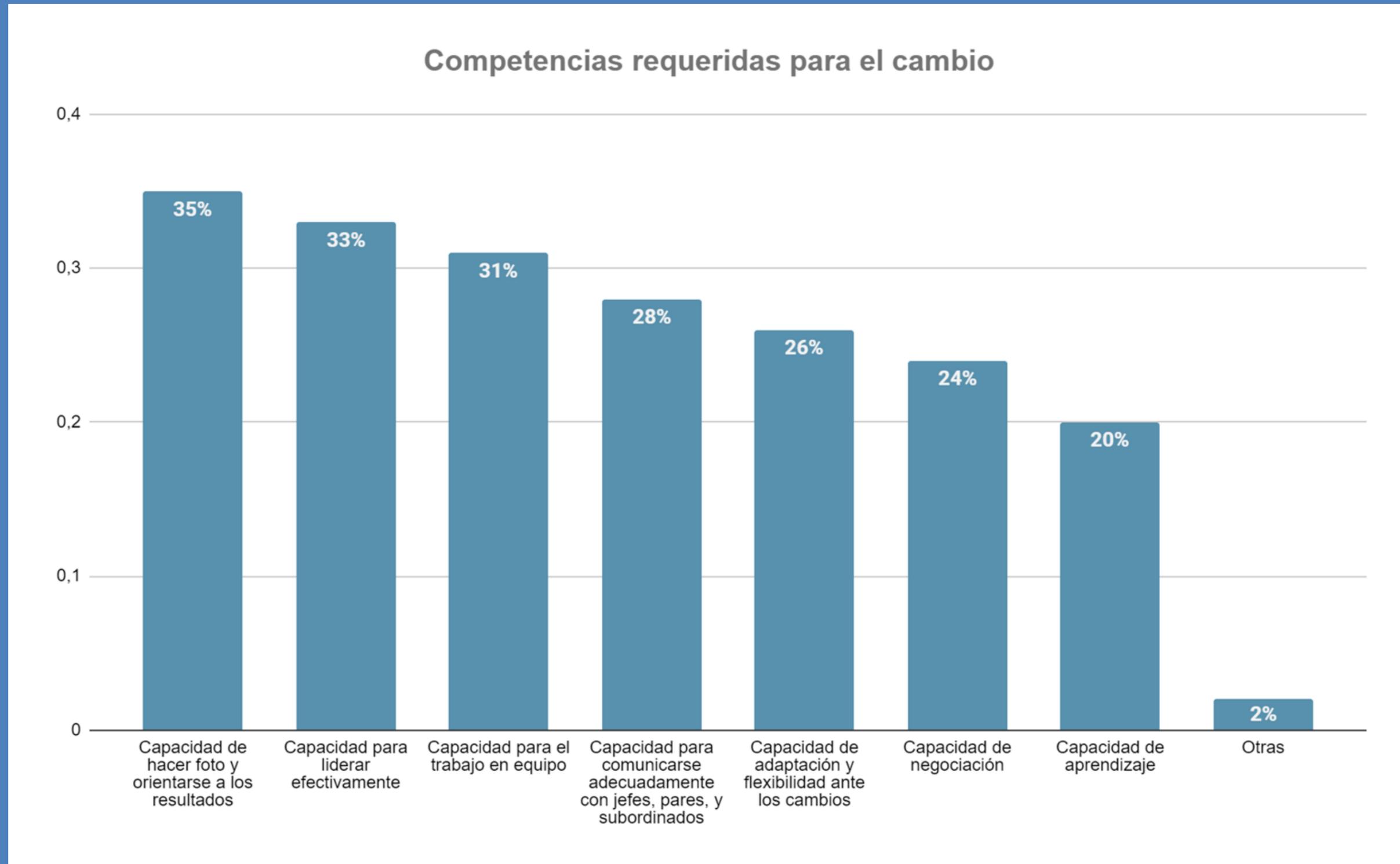


Competencias requeridas - blandas

Las competencias conductuales más valoradas por las empresas al momento de contratar RRHH son: la capacidad de trabajo en equipo y la capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios.

Por otro lado, los encuestados señalan que se deben reforzar las siguientes competencias: la capacidad de “hacer foco” y de orientarse a los resultados, la capacidad de liderar efectivamente y la capacidad de trabajo en equipo.

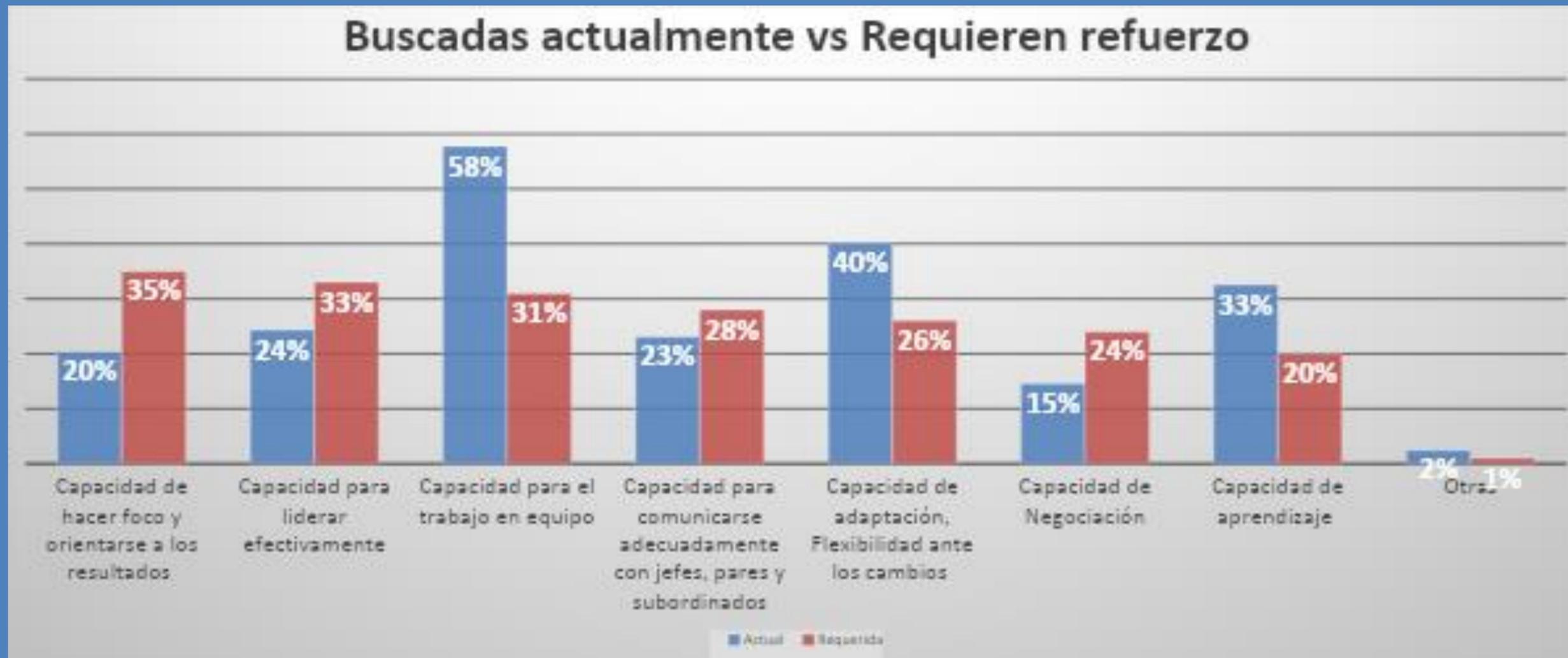
Competencias blandas que requieren refuerzo



Competencias blandas solicitadas actualmente vs. las que requieren refuerzo

Los resultados indican que hay una diferencia significativa entre las competencias que se buscan actualmente al contratar personal y las que los participantes consideran necesarias para el cambio.

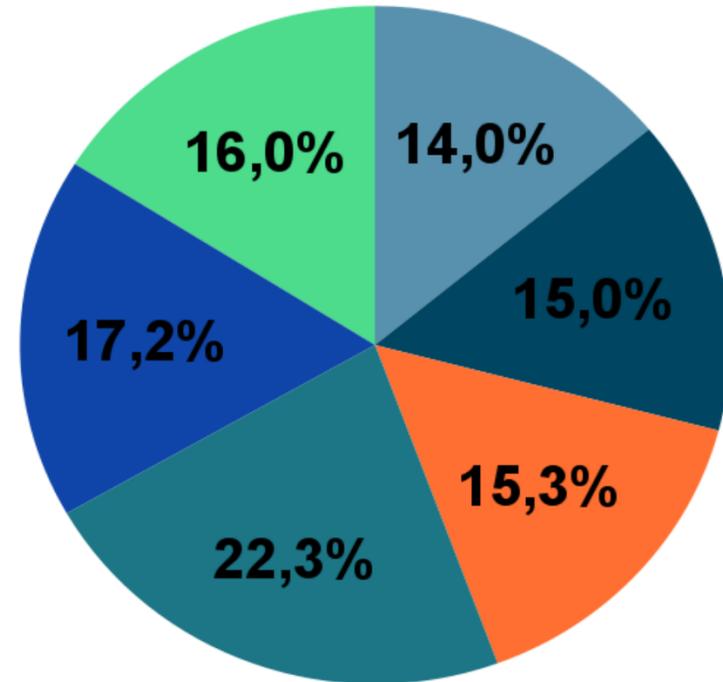
Esto ofrece una oportunidad de capacitación ya que muchas de estas competencias pueden desarrollarse.



¿Qué niveles jerárquicos deben mejorar sus competencias blandas?

Se le pidió a los participantes que señalen cuáles de los siguientes niveles jerárquicos de la empresa son los que, a su juicio, necesitan adquirir o mejorar sus competencias blandas (soft skills).

Niveles jerárquicos que necesitan mejorar sus competencias blandas



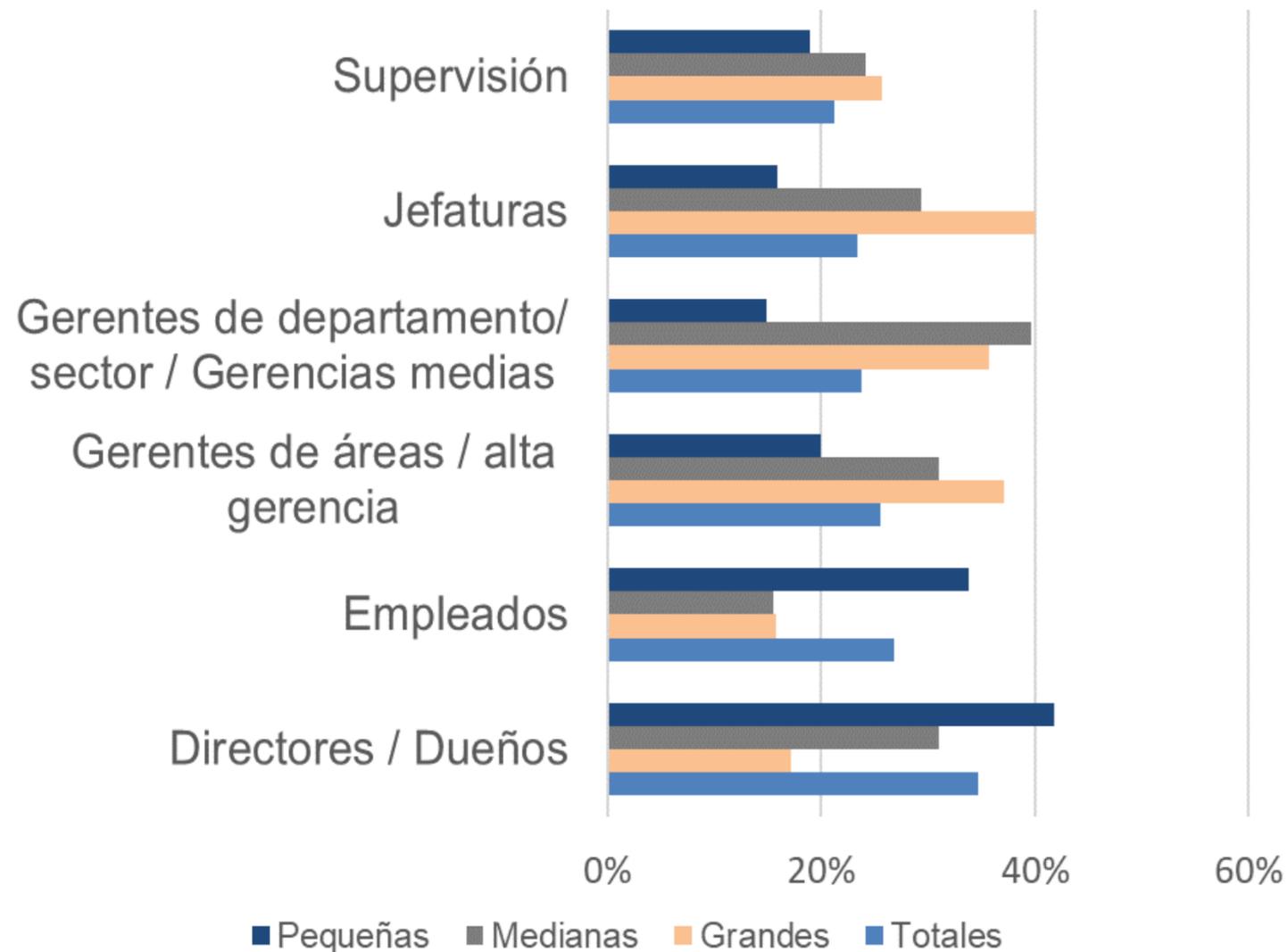
● Supervisión ● Jefaturas ● Gerentes de Departamento/Sector/Gerencias
● Directores/Dueños ● Empleados ● Gerentes de áreas / alta gerencia

Directores / Dueños
Gerentes de áreas / alta gerencia
Gerentes de departamento/ sector / Gerencias medias
Jefaturas
Supervisión
Empleados

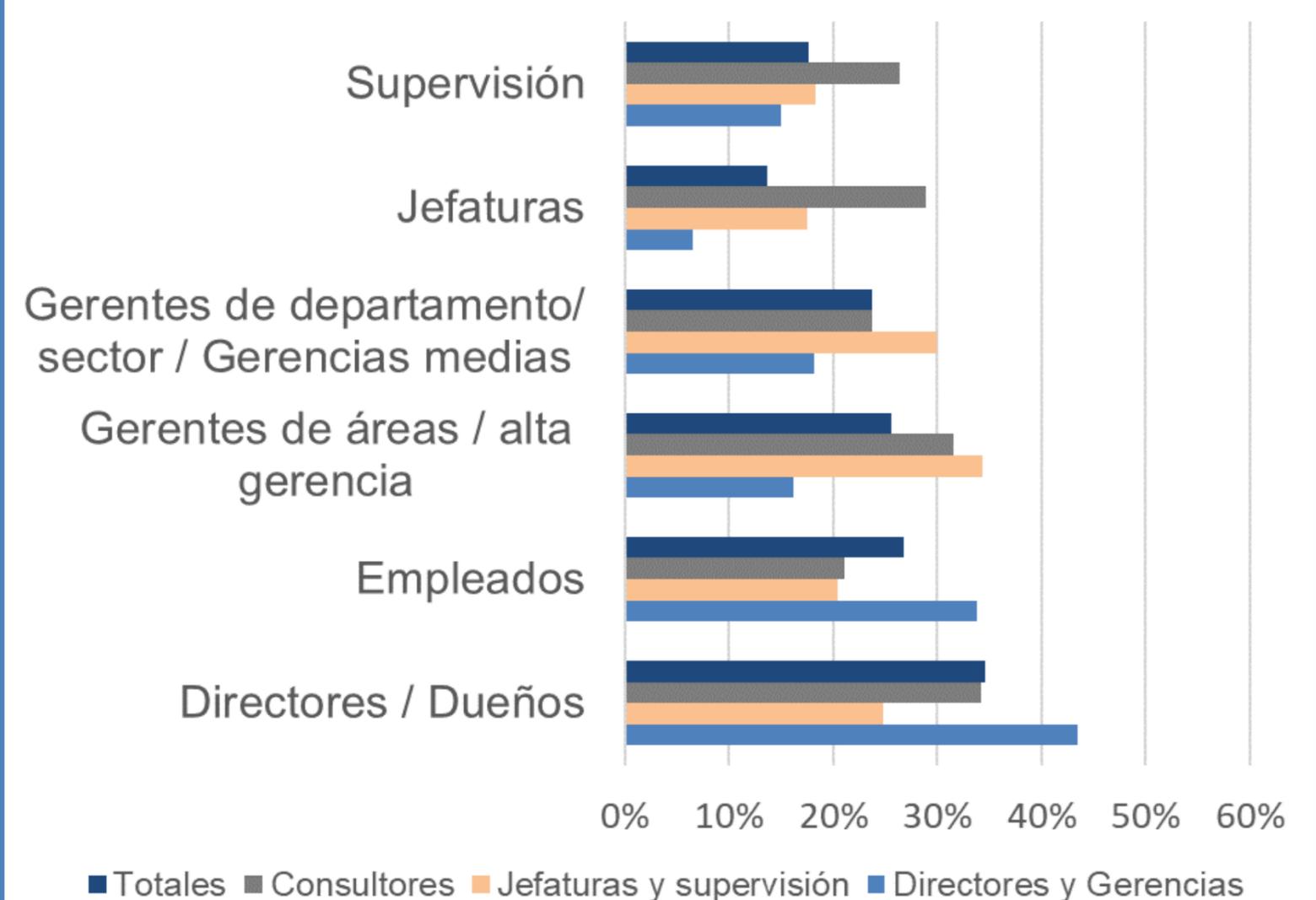
¿Qué niveles jerárquicos deben mejorar sus competencias blandas?

Se puede observar que los directores y gerentes son conscientes de su necesidad de mejora. También que el problema de esos niveles jerárquicos es más grande en las pequeñas empresas.

De acuerdo al tamaño de la empresa



De acuerdo al nivel jerárquico



¿Qué sectores deben incrementar sus competencias blandas y duras ?

Se les pidió a los participantes que indiquen que sectores de sus empresas deben mejorar sus competencias tanto blandas como duras de acuerdo a las siguientes preguntas:

- Señale en qué áreas de la empresa a su juicio necesitan mejorar sus habilidades de Liderazgo, comunicación y negociación para lograr implementar los cambios necesarios en forma efectiva.
- Señale en qué áreas de la empresa a su juicio necesitan adquirir más competencias duras , como las conocimientos de orden técnico, científico, de herramientas de Industria 4.0, de funcionamiento de sistemas, para lograr implementar los cambios necesarios en forma efectiva.

SECTOR	Blandas	Duras
Producción	41%	45%
Ingeniería / Mantenimiento	35%	34%
RRHH	33%	33%
Ventas y Marketing	27%	26%
Administración	24%	19%
Logística / Depósitos	23%	18%
Calidad	16%	18%
Compras	12%	16%
Desarrollo de productos	12%	9%
Tecnologías de la información / Sistemas	11%	9%
Finanzas	10%	9%
Programación / Gestión de la cadena de suministros	10%	8%
Otras	8%	8%
Seguridad, Salud Laboral, Medio Ambiente	6%	5%

¿Qué sectores deben incrementar sus competencias blandas y duras ?

Algunas de las competencias duras que los encuestados consideran relevantes para los cambios tecnológicos, como el conocimiento de orden técnico o científico, las herramientas de industria 4.0 y las herramientas de funcionamiento del sistema, son prioritarias a aplicar en las áreas de Administración, Producción y Tecnologías de la Información/Sistemas.

	Blandas	Duras	
Producción	41%	45%	Áreas operativas
Ingeniería / Mantenimiento	35%	34%	
Logística / Depósitos	23%	18%	
Calidad	16%	18%	
Desarrollo de productos	12%	9%	
Programación / Gestión de la cadena de suministros	10%	8%	
Seguridad, Salud Laboral, Medio Ambiente	6%	5%	
Ventas y Marketing	27%	26%	Áreas comerciales
Compras	12%	16%	
RRHH	33%	33%	Áreas de soporte
Administración	24%	19%	
Tecnologías de la información / Sistemas	11%	9%	
Finanzas	10%	9%	

Competencias requeridas - síntesis

El mayor porcentaje de encuestados considera que los niveles jerárquicos que deben reforzar sus competencias blandas son los Directores/Dueños, seguido por los empleados. En cuanto a las áreas, se destacan Administración, Ventas y Marketing, y Producción.

La encuesta hace hincapié en las competencias de liderazgo, comunicación y negociación, debido a que son claves para lograr la implementación de tecnologías innovadoras. Para los encuestados, las áreas que deben optimizar dichas competencias son: Administración y Producción.

¿Qué factores dificultan el cambio necesario?

Se les pidió a los participantes que indiquen cuáles eran los mayores obstáculos para lograr los cambios necesarios en su empresa de cara a las necesidades de Industria 4.0 / Cambio tecnológico. Las opciones ofrecidas fueron:

El nivel de educación, formación y experiencia de los RRHH actuales de la empresa

Dificultad para cubrir vacantes con RRHH con los adecuados grados de educación, formación y experiencia

Dificultad para ejercer liderazgo efectivo con modalidades de trabajo diferentes (Home-Office, modelos híbridos)

La situación económica

Las leyes laborales no son adecuadas para enfrentar la aparición de nuevas modalidades de trabajo

Los convenios colectivos de trabajo no son adecuadas para enfrentar la aparición de nuevas modalidades de trabajo

La alta dirección / Dueños desconocen el alcance de los cambios tecnológicos que están produciéndose

La alta dirección / Dueños no es proclive a adoptar nuevas modalidades de trabajo

Los RRHH de la empresa son renuentes a adoptar nuevas modalidades de trabajo y nuevas tecnologías

¿Qué factores dificultan el cambio necesario?

Por último, se les solicitó a los encuestados que indiquen cuáles consideran que son los mayores obstáculos a la hora de promover un cambio tecnológico. Si bien la mayoría concuerda en que el contexto económico no favorece, detallan como uno de los mayores obstáculos a: la formación de los recursos humanos de la empresa

La capacitación específica en estas temáticas es una oportunidad para mejorar la situación formativa de los empleados, y brindarles herramientas concretas.

	Total	Grande	Mediana	Chica
La situación económica	46%	33%	41%	52%
Dificultad para cubrir vacantes con RRHH con los adecuados grados de educación, formación y experiencia	22%	26%	31%	18%
El nivel de educación, formación y experiencia de los RRHH actuales de la empresa	29%	23%	33%	31%
Las leyes laborales no son adecuadas para enfrentar la aparición de nuevas modalidades de trabajo	23%	17%	24%	25%
Los convenios colectivos de trabajo no son adecuadas para enfrentar la aparición de nuevas modalidades de trabajo	16%	16%	12%	16%
La alta dirección / Dueños desconocen el alcance de los cambios tecnológicos que están produciéndose	16%	16%	12%	16%
Dificultad para ejercer liderazgo efectivo con modalidades de trabajo diferentes (Home-Office, modelos híbridos)	11%	27%	14%	5%
La alta dirección / Dueños no es proclive a adoptar nuevas modalidades de trabajo	11%	13%	19%	8%
Los RRHH de la empresa son renuentes a adoptar nuevas modalidades de trabajo y nuevas tecnologías	11%	13%	16%	8%

¿Qué factores dificultan el cambio necesario?

Categoría	Razón	Total	Grande	Mediana	Chica
Económicas	La situación económica	46%	33%	41%	52%
Educación, formación y experiencia de los RRHH	Dificultad para cubrir vacantes con RRHH con adecuados grados de educación, formación y experiencia	22%	26%	31%	18%
	El nivel de educación, formación y experiencia de los RRHH actuales de la empresa	29%	23%	33%	31%
Cambios en las condiciones de trabajo	Las leyes laborales no son adecuadas para enfrentar la aparición de nuevas modalidades de trabajo	23%	17%	24%	25%
	Los convenios colectivos de trabajo no son adecuados para enfrentar para la aparición de nuevas modalidades de trabajo	16%	16%	12%	16%
	Dificultad para ejercer liderazgo efectivo con modalidades de trabajo diferente (Home Office-modelos híbridos)	11%	27%	14%	5%
	Los RRHH de la empresa son renuentes a adoptar nuevas modalidades de trabajo y nuevas tecnologías	11%	13%	16%	8%
La Dirección	La alta dirección / Dueños desconocen el alcance de los cambios tecnológicos que están produciéndose	16%	16%	12%	16%
	La alta dirección / Dueños no es proclive a adoptar nuevas modalidades de trabajo	11%	13%	19%	8%

¿Qué factores dificultan el cambio necesario?

De acuerdo al cuadro elaborado, se pueden dividir estas causas en 4 categorías:

- Económicas
- Educación, formación y experiencia de los RRHH
- Cambios en las condiciones de trabajo
- La Dirección

Dependiendo el tamaño de la empresa es el peso que corresponde a la categoría. Por ejemplo la situación económica y la formación de recursos Afecta más a las pequeñas empresas, en tanto que los problemas de liderazgo y con la actitud de los recursos humanos afectaría más a las grandes.

*La mención de los convenios y leyes laborales como causas importantes de dificultad, no es coherente con las respuestas anteriores que indicaban que no requerían cambios ni en los convenios ni en las leyes laborales. Este hecho alerta sobre la necesidad de realizar la consulta correspondiente a especialistas en relaciones laborales y organización industrial.

RECURSOS HUMANOS e INNOVACIÓN NUEVAS TECNOLOGÍAS Y COMPETENCIAS

ENCUESTA

Esta encuesta es un estudio preliminar de un universo de empresas del sector alimenticio que presentan diferentes necesidades vinculadas a la innovación tecnológica y las competencias que le son requeridas a los empleados para su aplicación

