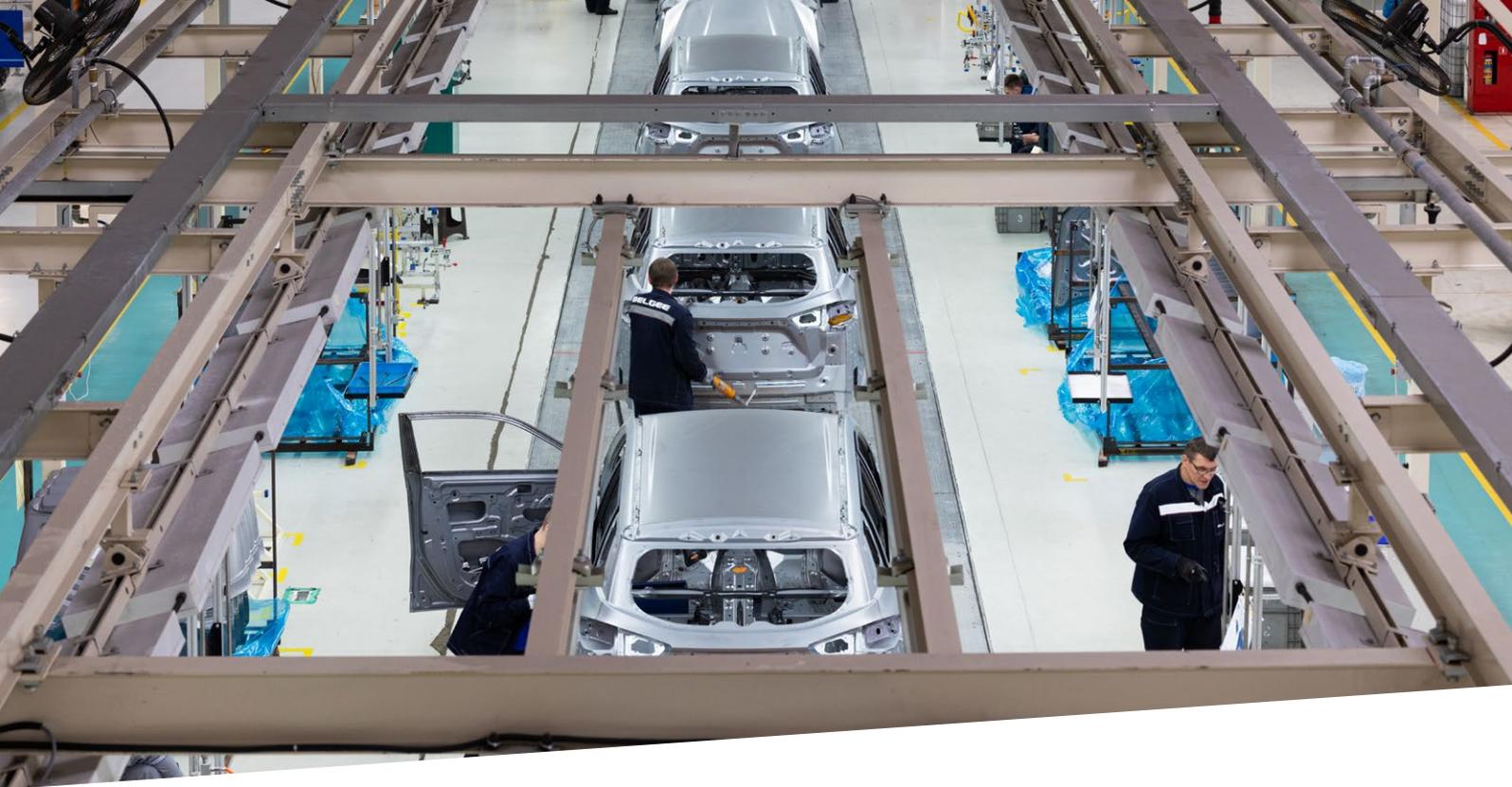


Adecco



TERMÓMETRO AUTOMOTRIZ



En este documento podrás encontrar información sobre:

- Contexto de la industria en Argentina y el mundo 4
- Ajustes salariales 6
- Beneficios 9
- Capacitación 10
- Reclutamiento 11
- Políticas de contratación con foco en D&I 12
- Tendencias globales 13



El **Termómetro del Mercado Automotriz**, elaborado por Adecco Argentina, tiene como objetivo mostrar las tendencias en cuanto a Recursos Humanos de dicho segmento en nuestro país. El enfoque de esta guía es esencialmente cualitativo y se elaboró con base en encuestas y entrevistas con algunas compañías del sector: 8 automotrices y 3 autopartistas multinacionales grandes. El relevamiento incluye también la visión del mercado que tiene Adecco, desde la experiencia de su División Automotriz a nivel local y global.



La importancia del mercado automotriz y autopartista en la economía de nuestro país

La información publicada en la Ficha Sectorial Automotriz y Autopartes, que fue elaborada por el Ministerio de Economía en julio del 2021, muestra la relevancia de esta industria en Argentina. La misma concentra el **1.1%** del empleo privado registrado y el **5.8%** del empleo industrial. Con el impulso de este sector, la industria general, creció un **3.1%** en el primer trimestre del 2022.

Más allá del impacto positivo que el sector tiene en la economía argentina, este mercado no fue ajeno a los efectos de la pandemia, ni a los desafíos económicos del país. Con un contexto pandémico de plantas cerradas durante varias semanas y la incertidumbre por delante, los líderes de las automotrices tuvieron que accionar nuevas estrategias. Esto resultó en una producción en el 2020 de 257.187 autos y vehículos comerciales livianos (fuente: Asociación de Fábricas de Automotores, ADEFA), con una caída con respecto al 2019 de **18.3%**. El 2020 fue indiscutiblemente el peor año para la producción de vehículos desde el 2003, en el que se habían producido solamente 169.621 unidades.

A esto se sumó la política de China en cuanto al manejo de la pandemia con cierre absoluto de sus fronteras, afectando directamente a esta industria, ya que aproximadamente el **80%** de la cadena de suministros de autos a nivel global se encuentra vinculada a este país.

La automotriz fue uno de las industrias que significativamente colaboraron a cierta recuperación económica de Argentina luego del 2020, constituyendo el rubro que más creció en el 2021.

El escenario de la creciente inflación local y el endurecimiento de las restricciones de acceso a la compra de dólares, con la consecuencia brecha cambiaria, incentivó a muchos consumidores a la compra de bienes durables e inmuebles (asociados a los bienes de capital, los vehículos y la construcción), como oportunidad de inversión y como resguardo de valor. Esto colaboró al crecimiento de la venta de vehículos.

Es así como la producción de vehículos livianos y comerciales en el 2021 fue de 434.753 unidades, con un crecimiento en comparación con el año anterior de **69%** (ADEFA). También creció significativamente la exportación de automóviles y comerciales livianos.

El 2022 también muestra un crecimiento de la producción de la industria automotriz. Según la información de ADEFA, el primer cuatrimestre, lleva un acumulado de 148.884 unidades producidas entre autos y utilitarios, evidenciando una mejora de **25,5%** en comparación con el mismo período del año anterior. También mejoraron las exportaciones este mismo período.

Si bien este crecimiento del mercado automotriz es positivo, la producción sigue afectada por temas relacionados con el mercado externo, la logística global y el desabastecimiento de semiconductores.

Sin embargo, a pesar del alza de la producción, el patentamiento hoy no pareciera acompañar en forma directa este aumento. Se evidencia una leve caída en relación con el 2021. En los cuatro meses acumulados del 2022, se patentaron 138.878 unidades, esto es un **7,1%** menos que en el mismo período del año anterior.

La industria automotriz sigue pidiendo al Banco Central que se los exima de la restricción que limita el acceso a dólares (Comunicación A 7466 del Central) que impacta en la producción del sector.

Por otro lado, la fabricación de motocicletas se disparó mientras que los indicadores de automotores, neumáticos y autopartes reflejan las dificultades de importación.



El empleo en la industria

En América Latina y Caribe, la pandemia derivó en menos empleo y más informalidad (Informe del Banco Mundial). La tasa de ocupación aún se encuentra por debajo de los indicadores de marzo 2020, además de una baja en la cantidad de horas trabajadas y una merma del empleo de mujeres.

En Argentina, la industria automotriz, entre octubre del 2020 y el 2021, contrató unos 2.294 empleados y el salario promedio industrial creció un **55%**. Como ya mencionamos, este segmento de mercado concentra el **1.1%** del empleo privado registrado y el **5.8%** del empleo industrial. Hoy cuenta con más de 65.000 empleados en el sector automotriz y autopartista.

Si bien la automotriz es una industria que empuja con gran peso la economía del país, no constituye el rubro que más ha crecido en contratación (hablamos de nuevos ingresos y no de dotación).

Pero volviendo al sector automotriz, la mitad de las empresas que participaron en este relevamiento, hoy tienen menos personal que al principio de la pandemia. De las que crecieron en dotación, el rango oscila entre el 3% y el 7%.

Más del 80% tiene personal contratado con la modalidad de personal eventual. En general, este tipo de contratación contempla entre el 2% y el 20% de los empleados. Se observa, además, una tendencia al outsourcing de áreas completas como Payroll, Seguridad, Limpieza y Mesa de Ayuda.





Ajustes salariales



Mercado general

La inflación del 2021 fue del **50.9%**, alcanzando los parámetros del 2019 y quedando casi 18 puntos por arriba de la previsión del Gobierno a principios de año. Dentro de ese contexto, las empresas tuvieron que ajustar salarios con mayor frecuencia, en 3 o 4 tramos.

Si bien para el INDEC, los ajustes salariales 2021 tuvieron un aumento de **53,4%**, superando la inflación, los indicadores privados hablan de un promedio de ajuste del año pasado del **47.4%**, con una caída del salario del **3.5%**, especialmente para el personal fuera de convenio.

Los sectores que mejores ajustes tuvieron fueron Fintech (superó la inflación), al igual que la industria del Hierro, Aluminio y Metalurgia. Los que se quedaron casi en punto de equilibrio fueron los bancos y entidades financieras. Ya por debajo, pero cerca del 50%, fueron Energía, Agropecuarios e Industria Automotriz.

Para el mercado general, los ajustes del 2022 tienen como foco seguir acompañando a la inflación. Con base en el Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) actualizado a abril, se prevé un **65.1%** de inflación para todo el año. Este indicador sube mes a mes.

Las paritarias cerradas hasta el momento muestran dos características:

1. Las que se cerraron antes del primer trimestre quedaron ya por debajo de la inflación prevista, aunque casi todas pactaron reapertura.
2. Si bien la mayoría hizo una negociación anual con reapertura, casi la misma cantidad de paritarias se negociaron a corto plazo (cada 3 a 6 meses).

Paritarias anuales: oscilan entre el **50%** y **86%**, con un promedio de **57.9%**.

Paritarias trimestrales o semestrales: el rango observado va entre **29%** y **48%** con un promedio de **41.9%**.

Dentro de ese contexto, las empresas están ajustando salario de convenio y de no convenionados, con una frecuencia de entre 3 y 4 tramos.



Personal dentro de convenio

La mayoría de las empresas automotrices se manejan con el sindicato de SMATA, que cerró el 2021 casi en el **60%** de ajuste. En el 2022 ya se cerró el segundo acuerdo del año (SMATA y ACARA), con un incremento del **15.49%** que se suma al **12.1%** definido en enero, aplicándose en el primer semestre un ajuste total del **27.59%**. Por ahora, esa cifra se encuentra apenas 4 puntos por encima de la inflación acumulada entre enero y abril 2022, que arrojó un **23.1%**.

Las empresas automotrices consultadas manifiestan en general seguir como techo los ajustes paritarios para el personal dentro de convenio. Por el momento, están previendo un ajuste que oscila entre el **48%** y el **60%** con frecuencia trimestral.



Fuera de convenio

Según nuestros informes del 2021, los ajustes salariales fuera de convenio finalizaron con un promedio de **47%**.

Este año, los ajustes para fuera de convenio van moviendo permanentemente la vara, a medida que se acumula la inflación. Si bien en enero 2022 se hablaba de ajustes del **45%**, hoy las empresas manejan aumentos que oscilan entre el **50%** y **65%**. Los tramos de ajustes también se van acumulando.

La industria automotriz no se encuentra ajena a esta situación. Según el relevamiento realizado para esta guía, se habla de un ajuste que oscila entre el **48%** y el **67%** con un promedio de **56.8%** fuera de convenio.

Para tratar de evitar tanta pérdida del poder adquisitivo, los departamentos de recursos humanos se encuentran activos en los siguientes aspectos:

- Actualización salarial
- Revisión de los beneficios
- Bonos
- Incrementos adicionales
- Compensación por pérdida de poder adquisitivo
- Capacitación
- Planes de carrera claros
- Trabajar en el salario emocional

Si bien los beneficios son muy valorados, el aumento salarial sigue por encima en la preferencia de los colaboradores. Otros aspectos de fidelización, más allá de los ajustes de sueldos, son la capacitación, el trabajo flexible y el crecimiento interno.



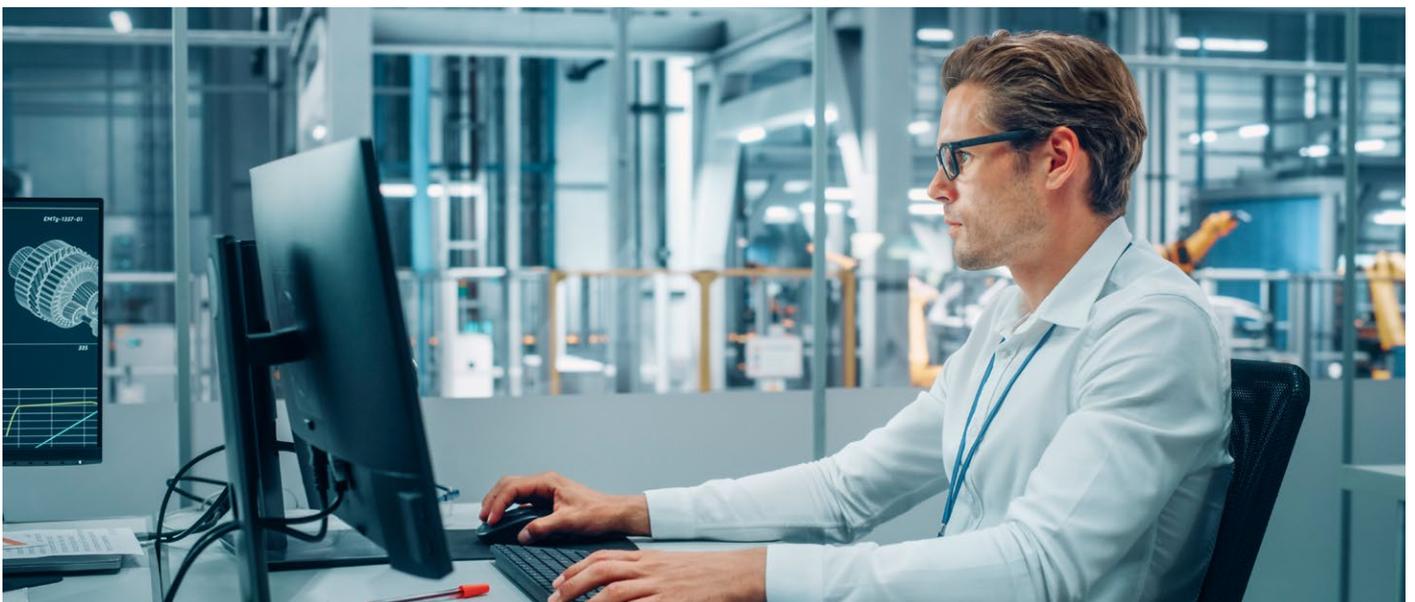
Acciones de Recursos Humanos y beneficios implementados en la pandemia que permanecen actualmente.

Algunas acciones y políticas de recursos humanos llegaron para quedarse, en muchas de las empresas. La más evidente es la de trabajo híbrido. De hecho, algunas compañías han implementado reformas de su diseño de oficinas para que solamente un porcentaje de colaboradores asista de manera presencial de manera alternada. La tendencia es que nadie tenga una estación de trabajo fija y que solo haya algunas oficinas cerradas para reuniones.

En general esto se observa particularmente para las posiciones corporativas y de servicios internos. La asistencia se da por semana completa alternada o bien con días fijos semanales. Más del **80%** de las empresas participantes del estudio mantienen la modalidad flexible, aunque a futuro, el **70%** indica que tiene el proyecto de volver al **100%** de presencialidad gradualmente, reduciendo la cantidad de días de Home Office.

Salvo casos específicos, donde el colaborador no tiene un espacio doméstico apto para trabajar, en general la percepción es que la productividad desde el Home Office es igual o en algunos casos mayor que la presencial. Habría un mejor manejo de los tiempos.

Otras acciones que comenzaron en pandemia y aún se mantienen en algunas empresas del sector automotriz, son el uso de barbijo dentro de las instalaciones, las distancias obligatorias en el comedor y las consultas médicas en caso de sospecha de COVID. Para los que aún tienen trabajo flexible o Home Office, se les continúa pagando Internet y proveyendo del equipamiento para realizar sus tareas en el hogar. Muy pocas compañías continúan entregando el kit de seguridad y botiquín para los hogares.





Beneficios vigentes

Los beneficios con mayor mención son Auto de la compañía, Comedor y Capacitación.

En el cuadro siguiente podemos observar qué porcentaje de empresas cuenta con este beneficio. Es decir que la tabla no se refiere a la cantidad de personal que lo recibe, sino si las compañías relevadas cuentan o no con esa política para sus empleados.

Beneficios relevados	Empresas del rubro que cuentan con este beneficio.
Auto de compañía	100%
Comedor	100%
Capacitación	88%
Regalo de fin de año	75%
Viáticos	63%
Idioma	63%
Vacaciones adicionales	50%
Prepaga absorbiendo la diferencia de aportes	50%
Vacaciones adicionales	40%
Dinero para compra en supermercado	38%
Tarjeta de beneficios	38%
Regalo de casamiento/Nacimiento/Cumpleaños	38%
Gimnasio	25%
Regalo de cumpleaños	25%
Otros beneficios	25%



Otros beneficios mencionados

- Descuento para compras con algunas marcas
- Compra de productos de la empresa con descuento
- Guardería
- Contención psicológica
- Capacitación en Wellness
- Compra en supermercado
- Merchandising temáticos
- Sueldo bruto por vacaciones



Capacitación

Como ya hemos mencionado, la capacitación es un beneficio muy valorado por los empleados. Las empresas no solo brindan capacitación interna, sino que cuentan con políticas de pago de posgrados, ya sea total o un porcentaje, a perfiles seleccionados. Este es un elemento de retención relevante. El 71% de las empresas participantes cuentan con este beneficio.

Con la pandemia, surgieron muchos espacios de capacitación interna de manera remota (e-learning) que hoy se mantienen.

Según la división de Training de Adecco, las capacitaciones más solicitadas por las empresas automotrices en el último tiempo fueron:

- Formación de líderes
- Competencias blandas
- Formación de formadores
- Diversidad & Inclusión
- Coaching
- Conducción segura de autoelevadores: tanto para primera vez como para renovación

Las temáticas que surgen de este relevamiento son bastante parecidas a las ya mencionadas. Algunas de ellas son: liderazgo, manejo de personal, medio ambiente, diversidad, automatización, RCP, Clark, seguridad, paquete de Office e idioma.





El reclutamiento

A partir de 2020 comenzó nuevamente la incorporación de personal en las automotrices, con mayor o menor intensidad, según la empresa. Las fuentes de reclutamiento son variadas. El desafío de la industria es conseguir personal técnico con buena formación. Los recursos más utilizados son:

- Bolsa de trabajo del sindicato
- Publicaciones en LinkedIn
- Portales de empleo
- Consultoras de selección
- Búsquedas internas
- Búsquedas directas

Los perfiles más solicitados en el área técnica corresponden a los siguientes perfiles: técnicos eléctricos y electromecánicos, operarios, analistas de seguridad e higiene, personal para áreas de ingeniería en general, ingenieros y coordinadores de logística. En estas áreas se plantean desde los candidatos, exigencias salariales fuera de mercado y Home Office. La rotación se da fundamentalmente en estas áreas y oscila aproximadamente entre un 1% y 2% anual.

Para las otras áreas, las mayores dificultades se encuentran en perfiles digitales, IT y administrativos con buena formación. Los roles de tecnología e informática son los que rotan en este caso, ya que hay más demanda que oferta de este tipo de perfiles y buenas posibilidades de trabajo con salarios dolarizados en otros mercados.

Las herramientas de reclutamiento más efectivas son las búsquedas directas y las que llevan a cabo las consultoras especializadas. No obstante, hay perfiles que requieren

acciones especiales, como los técnicos. Hay automotrices que tienen “escuelas internas” para formar a los futuros técnicos de los últimos años del secundario. De allí se nutren para el reclutamiento.

En algunas localidades del interior del país, para puestos de planta, también se utilizan medios de comunicación locales como periódicos y radios para la convocatoria.

No solamente el reclutamiento y la incorporación de ciertos talentos son difíciles; también lo es la retención de estos perfiles. Algunas empresas automotrices implementan estrategias que pasan no solamente por el salario, sino también por la política de beneficios y el salario emocional.

Si bien el sueldo es el primer ítem posicionado en la valoración de los colaboradores, la formación gratis en carreras de posgrado, especialización e idioma, son elementos muy apreciados. También es bien recibida la capacitación interna y los planes de carrera.

Otros beneficios de retención mencionados para este estudio son los préstamos para el personal a interés favorable, como también la política de bonos.

Además de los perfiles técnicos, si abordamos la rotación desde las generaciones, el **67%** manifiesta tener alguna situación de falta de fidelización y retención, especialmente con la Generación Z. Por el momento las estrategias más utilizadas son las mismas que las ya mencionadas (claridad de Plan de Carrera, Capacitación, Rotación interna y Flex Time).

Otras políticas de contratación

Personas con discapacidad

Según la Ley 25.689, el Estado nacional está obligado a ocupar personas con discapacidad en una proporción no inferior al **4%** de la totalidad de su personal. Esa iniciativa se intenta que también trascienda al ámbito privado, con beneficios importantes para el empleador.

Un **25%** de las empresas entrevistadas para este estudio, manifestó tener política de reclutamiento de personas con discapacidad. El objetivo de cupo, en los casos mencionados, son todos por debajo del **1%** del personal. Hay empresas que están retomando esta política luego de la pandemia.

Personas trans

Hoy la realidad de contratación de personas trans es aún muy baja. La Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero, establece un cupo de contratación no inferior al **1%** en los organismos del Estado Nacional. Pero también incluye incentivos fiscales para las organizaciones del sector privado que contraten personas de este colectivo. No obstante, ninguna de las empresas que relevamos, mencionó tener esta política de manera definida, pero tampoco tienen restricciones explícitas al respecto.

Personas mayores de 45 años

Según estadísticas de Adecco, en Argentina solo 2 de cada 10 ofertas laborales están dirigidas a personas con más de 45 años, quienes por distintos motivos, buscan reinsertarse en el mercado laboral. Esta cifra representaría alrededor de 800.000 personas. Un **13%** de las empresas del estudio afirmó tener esta política de contratación. Pero al igual que en el caso anterior, tampoco existen restricciones manifiestas al respecto.

Primer empleo

Este constituye un recurso para reclutamiento muy utilizado por las automotrices. El **88%** de los participantes manifestó tenerlo en vigencia. Incluso en algunos casos se implementan centros de formación internos para estudiantes de escuelas técnicas en el último año del secundario, con una potencial contratación posterior al egreso del colegio de hasta el **80%**. En general el objetivo de dotación de primer empleo oscila entre el **3%** y **7%**.

Cupo de mujeres

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) existen grandes brechas de género en el mundo empresarial de América Latina y el Caribe, donde las mujeres ocupan solo el **15%** de los cargos directivos y son dueñas de apenas el **14%** de las empresas.

Si bien hoy la contratación de mujeres sigue siendo desigual en las industrias, cada vez existen mayor cantidad de políticas de equidad para su incorporación. Según los datos de la Encuesta Permanente de Hogares que hace el INDEC, en el tercer trimestre de 2021 las mujeres alcanzaron tasas récord de actividad (**50.4%**) y de empleo (**45.9%**), las más altas desde 2017. Por el contrario, la tasa de desempleo fue medio punto más bajo que antes de la pandemia. Sin embargo, en relación con los puestos de alta dirección, hay un **62.8%** de varones en esos roles, versus un **37.2%** de mujeres.

El **63%** de las compañías participantes tiene alguna política sobre el tema. El objetivo mencionado oscila entre una cápita de **10%** a **20%** de mujeres de la dotación total.

Tendencias globales en la industria automotriz y de la movilidad

Se espera que más de 2.100 nuevas empresas digitales alteren la cadena de suministro del sector del automóvil.

- Algunos de los aspectos clave de la **empresa digital** que ya se están implantando en la industria, son: fabricación digital, cadenas de suministro conectadas, comercio minorista digital, monetización de datos, etc.
- En los **próximos 10 años**, las empresas del sector necesitarán trabajadores capacitados en automatización, robótica e inteligencia artificial (IA).
- Se necesita talento con una **combinación de habilidades tecnológicas y de ingeniería** para mejorar la capacidad y el potencial de innovación de las organizaciones. Las empresas necesitarán capacitar a sus empleados además de satisfacer la demanda de diferentes tipos de ingenieros, especialistas, equipos de servicio, etc., lo que generará un gran impacto en sus estrategias de talento.
- Se espera que el gasto de las empresas automotrices en la Industria 5.0 (Internet de las Cosas) aumente de **15.000 millones de dólares desde 2017 a 40.000 millones de dólares en 2025**.
- Para 2030 unos **18 millones de vehículos** altamente autónomos, estarán operativos en todo el mundo.
- Se espera que las ventas de nuevos vehículos contribuyan al **40% – 50%** de los ingresos mundiales, lo que crea una necesidad urgente de plataformas de venta online.
- El coche compartido, de alquiler y los servicios de transporte público, se duplicarán y alcanzarán los **2 billones de dólares** en 2030.
- Entre el **25%** y el **35%** de todos los coches vendidos en 2025 serán híbridos, enchufables o totalmente eléctricos.



Adecco



Adecco Argentina

[adecco.com.ar](https://www.adecco.com.ar)

