

ESTUDIO SOCIAL Y EMPRESARIAL

empleo PYme: Desafíos Presentes Y FUTUROS

2017



IDEA < PYme IDEA < RELEVAMIENTOS



Índice

▶	EMPRESAS PARTICIPANTES	4
▶	PREFACIO	5
▶	FICHA TÉCNICA	6
▶	INTRODUCCIÓN	7
▶	Sección 1 DATOS DE LA MUESTRA	9
▶	Sección 2 ORGANIZACIÓN DEL ÁREA	12
▶	Sección 3 GESTIÓN DE ACTIVIDAD DEL ÁREA	17

empleo PYME: Desafíos Presentes y Futuros

1

6 de cada 10 empleados PyME son hombres



2

2 de cada 10 empresas PyME posee un departamento o gerencia específico de Recursos Humanos.



3

1% es el porcentaje de reducción de planta de las PyMEs en promedio, como resultado de

12% de incorporaciones contra

8% de renunciaciones

5% de despidos

en los últimos 6 meses.

4

7 de cada 10 empresarios PyME considera que el principal valor de las PyMES a la hora de atraer talentos es la mayor libertad para proponer, hacer e impactar con la tarea diaria (autonomía, desarrollo y oportunidad).

5

8 de cada 10 empresarios PyME gestiona de forma diferenciada a los empleados con potencial.



6

3 de cada 10 empresas PyME utiliza métricas para medir el nivel de satisfacción de sus empleados. Entre ellas, 1 de cada 2 aplica encuestas de satisfacción o de clima para ello.



9 de cada 10

PyMEs no aplican los diversos programas del Ejecutivo Nacional dirigidos a ellas. Entre ellas, 6 de cada 10 no los conocen. Y 1 de cada 10 no los incorporan por encontrarse excluidas o por falta de claridad en la normativa.



74 es el nivel promedio de satisfacción de los empleados que estiman los empresarios PyME, en una escala donde 0 es "Nada satisfechos" y 100 es "Muy satisfechos".



6 de cada 10 empresarios PyME consideran que el principal factor de permanencia en la empresa de sus empleados es el "Equipo de trabajo y clima".



en 5 de cada 10 PyMEs los conflictos laborales se mantuvieron en el mismo nivel en los últimos 12 meses.



en 8 de cada 10 PyMEs las capacitaciones se llevan a cabo de forma interna.

6 de cada 10 empresarios PyME consideran que, en los próximos 3 años, será fundamental incorporar personal en el área "Marketing y ventas".



4 de cada 10 empresarios PyME consideran que, para conseguir mayores índices de ocupación laboral, el Estado debería llevar adelante "Reformas y/o exenciones impositivas".



Representantes de ventas



Técnicos

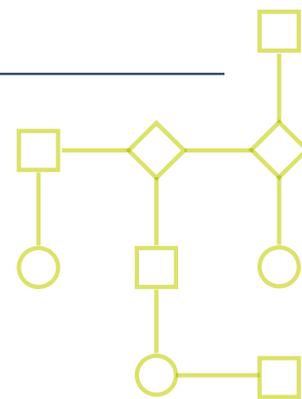


Ingenieros

son los 3 puestos más difíciles de cubrir para las PyMEs.

120

empresas PARTICIPANTES



A.C.Indeser
 AB Com y Asociados
 Action Travel
 Adama
 Agroindustria Pampa Gringa
 AIQ
 Alicia Carballo & Asociados
 Aquino Abogados
 Asociacion Mutual La Mediterranea
 Autoelevadores Yale
 B2Cloud
 Bandex
 Beatriz Susana Machado
 Beretta Godoy
 Besser Weiss
 Beytech
 BlueDraft
 Bobinar
 Buenos Aires Dance Club
 Busca tu delivery
 BVS
 BW Comunicación Interna
 Cámara de la Industria Petroquímica
 Caride Comunicación
 Clarke, Modet & C° Argentina
 Colorfit
 Cometto
 Comytel
 Concentrados y Compuestos
 Consultora logística
 Consultora SYP
 Daltosur
 Dancan - Gestión del Talento
 De la Olla
 Di Chena y Asociados
 Distribuidora blancaLuna
 Domingo A. Bravo - Gaviones
 Dr Morgante
 DX Control
 Eace Comex

Elizalde, Lucero & Asociados
 Elpida
 EMA Servicios
 Estudio Integral Juri
 Estudio Mandinga
 Estudio Pedro Rossi
 EY
 Fibercord
 Fideicomiso de Salud
 Flix Translations Group
 Forja Córdoba
 Fridman
 Fundacion Gutenberg
 Gestia Consultores
 Gestión Inmobiliaria y Comercial
 Go global
 Grafpack San Martín
 grupo GNP
 Hierromas
 HR Strategy
 IBM
 Imagine indumentaria
 In-Company
 Interbarga Argentina
 Interdatos
 Inveq
 Ithurbide
 J&D Servicios Tecnicos Integrados
 Juan Carlos Pierantoni
 Julio García e Hijos
 Juntas Flex Seal
 Lemondata
 Lisicki, Litvin & Asociados
 Logistech
 Logistikus
 Lombardi Abel
 Los cerros Broker de seguros
 Lucacen
 Managers
 MarCom Strategy

Marin's Cono Sur
 Maxipack
 MCA
 MCV Gestion y Recursos
 Mercer
 Microclar Argentina
 Morinico
 Mv Consulting
 Niro Construcciones
 OPDEA
 Openpyrne
 P&BA - Pirovano y Bello Abogados
 Pandion Logistics
 Paradigma PEL Comunicación
 Patagonia Shale Services
 Pepper &Co
 Plásticos del Pacifico
 Porta Autoelevadores
 Pregnancy World
 Promocode
 Quiero
 Recsa
 Rotoplas
 Rp Salud
 RUF Robótica de Utilidades Funcionales
 Santander Rio
 SBN Global
 Secure Pool
 Service IT
 Síntesis Biológica
 Spano
 Steinhardt
 Suelas Leal
 Tecnologia en Limpieza
 Teikna
 Telemedia Argentina
 Tradimex
 TSS
 Wilkinson y asociados
 Win & Winnow



EQUIPO IMPULSOR IDEA <PYME

La búsqueda de nuevos desafíos y la necesidad superlativa de conocer mejor la realidad sobre la que se opera provocaron que el equipo que conforma y significa IDEA PyME encuentre en el presente estudio una gran oportunidad de acción.

Así es que a principios de 2017, una comisión de trabajo dentro del Comité de Dirección PyME asoció sus esfuerzos con el área de Relevamientos de IDEA para construir un espacio de exploración interdisciplinario que nos permitió reflexionar sobre los modos de hacer PyME, trazando recorridos que viajaron desde el caso y la particularidad hacia lo que tenemos en común.

En ese encuentro de miradas prosperó el estudio, evidenciando no sólo la recurrencia del empleo como temática que atraviesa nuestras inquietudes, sino también como un lugar de propuesta y desarrollo a partir del cual es posible pensarnos en plural.

Según el Ministerio de Producción de la Nación, en nuestro país hay 605.626 empresas activas, 83% de las cuales son microempresas, 16,8% PyMEs y sólo el 0,2%, grandes compañías. Más del 99% de las firmas tienen menos de 200 empleados ocupados y representan el 66% del empleo formal privado del país, generando alrededor de 4.065.021 puestos de trabajo.

La concentración de empleo en las PyMEs no ocurre sólo por la gran cantidad de empresas pequeñas y medianas que existen en el mercado, sino porque su naturaleza es ser intensivas en mano de obra, creando puestos estables y oportunidades a largo plazo.

Los primeros resultados de nuestro estudio comprobaron dicha visión, con una muestra que logra distinguir la enorme capacidad empleadora de las PyMEs y recabar información sobre sus diferenciales a la hora de atraer y gestionar talentos, afrontar conflictos y formar a sus equipos.

Nos proponemos continuar indagando los desafíos presentes y futuros del empleo PyME, entendiendo que sólo así podremos diseñar políticas y alcanzar acuerdos que estimulen el desarrollo social y económico de nuestro país.

Agradecemos a todo el equipo PyME, en especial a Edith Pecci, Gabriel López, Víctor Galleguillo, Esteban Domecq, Juan Elías Pérez Bay, Sebastián Martínez y Lucila McCormack, por renovar la misión de nuestro espacio y nutrir de sentido cada nueva oportunidad. También a Sofía Negri, Rosario Dezeo y Matías Álvarez de Relevamientos de IDEA, por colaborar con la iniciativa y hacerla posible. A la Dirección Ejecutiva de la institución, por el apoyo, y a todas las PyMEs que participaron por compartirnos su mirada y acompañarnos en este primer gran paso.



MARCELA CRISTINI

Economista Senior en Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL)

Este estudio de benchmarking de IDEA une dos temas centrales para la actualidad empresarial de la Argentina: las PYMES y su gestión del empleo. Por un lado, según los datos del Ministerio de Trabajo de la Nación, el 44% del empleo registrado corresponde a empresas de entre 20 y 200 ocupados (14% de las empresas registradas del país). A este caudal de empleo de las PYMES registradas hay que sumarle un buena parte de los empleos informales que hoy constituyen en torno del 36% del total. Como en la Argentina, en todos los países del mundo las PYMES son el núcleo central del empleo.

Por otro lado, la gestión empresarial de los recursos humanos en la producción de bienes y servicios es un elemento clave para el aumento de la productividad general. Los estudios disponibles sobre gestión empresarial destacan que la calidad de la gestión mejora con el tamaño de las empresas; que las empresas nuevas transitan un período de organización interna y aprendizaje hasta que convergen a los estándares de calidad de gestión de las ya establecidas y que las empresas familiares tienen ventajas de organización debido a la alineación de los objetivos dentro de la empresa pero que corren el riesgo de gerenciamientos de menor rigor profesional. La fijación de objetivos, el monitoreo de su cumplimiento y la generación de incentivos adecuados para lograr un buen desempeño de los recursos humanos son piezas clave de ese gerenciamiento.

En la Argentina la productividad laboral se ha estancado desde fines de los 90 frente al aumento observado en países competidores del nuestro en los mercados internacionales. En los años 2000 esos países aumentaron significativamente su productividad laboral y algunos de ellos llegaron a triplicarla. El destacado papel de las PYMES en el empleo indica que una buena gestión de los recursos humanos se encuentra en el centro de la solución de este problema.

El material que pone a disposición este estudio sobre el gerenciamiento de los recursos humanos en las PYMES tiene, por lo dicho, un gran valor para la toma de decisiones empresarias. Y esto ocurre en un momento de cambio para la Argentina donde se recuperan los imprescindibles mecanismos de la competencia que mejorarán el desempeño de nuestro país en el mediano plazo pero que, en el corto plazo, impondrán desafíos necesarios para el aumento de nuestra productividad.

INTRODUCCIÓN

El estudio "Empleo PYME: Desafíos presentes y futuros" fue diseñado por los principales referentes del tema que forman parte del Club de Líderes PYME de IDEA. El equipo encabezado por Juan Elias Perez Bay, Socio en Grupo GNP, trabajó, durante los meses de mayo y junio, en el diseño e implementación del cuestionario que recogió la mirada respecto del empleo PYME de más de 120 empresas pequeñas y medianas que operan en la República Argentina.

La información solicitada ha sido respondida por quienes tienen a su cargo la máxima responsabilidad sobre la gestión de sus empresas.

A lo largo del estudio se relevaron los siguientes indicadores:

- ▶ **Características de la dotación de la empresa**
- ▶ **Proceso de selección**
- ▶ **Gestión de personal**
- ▶ **Conflictividad laboral**
- ▶ **Políticas de formación**
- ▶ **Nuevas formas de empleo**

FICHA TÉCNICA

Universo

Empresas pequeñas y medianas que operan en el ámbito de la República Argentina

Muestra

120 empresas pequeñas y medianas que operan en la República Argentina

Tipo de muestreo

No probabilístico

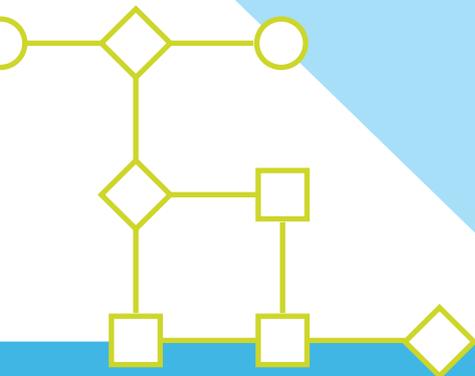
Instrumento de recolección

Cuestionario semi-estructurado aplicado en forma on-line entre julio y agosto de 2017



INFORME DE RESULTADOS

**empleo PYME:
Desafíos
Presentes
Y FUTUROS**





SECCIÓN 1

DATOS DE La MUESTRA

Sector de Actividad

- ▶ La mayoría de las empresas que forman parte del estudio sobre empleo PyME (60%) pertenecen al sector terciario de actividad (servicios). En segundo lugar, se encuentran las compañías del sector de industria y minería (24%), seguido por las empresas de comercio (12%). Por último, un 3% de las empresas que respondieron el cuestionario forman parte del sector de la construcción y un 1%, del agro.

Sector principal de actividad de la empresa [en %]



Servicios
60%



Construcción
3%



Industria y
Minería
24%



Agropecuaria
1%



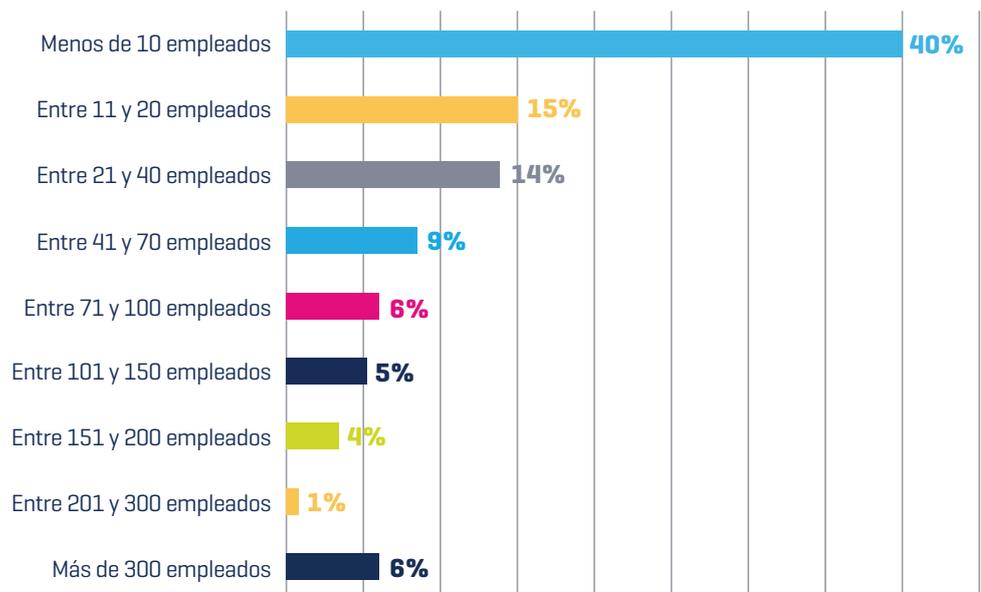
Comercio
12%

Dotación de empleados



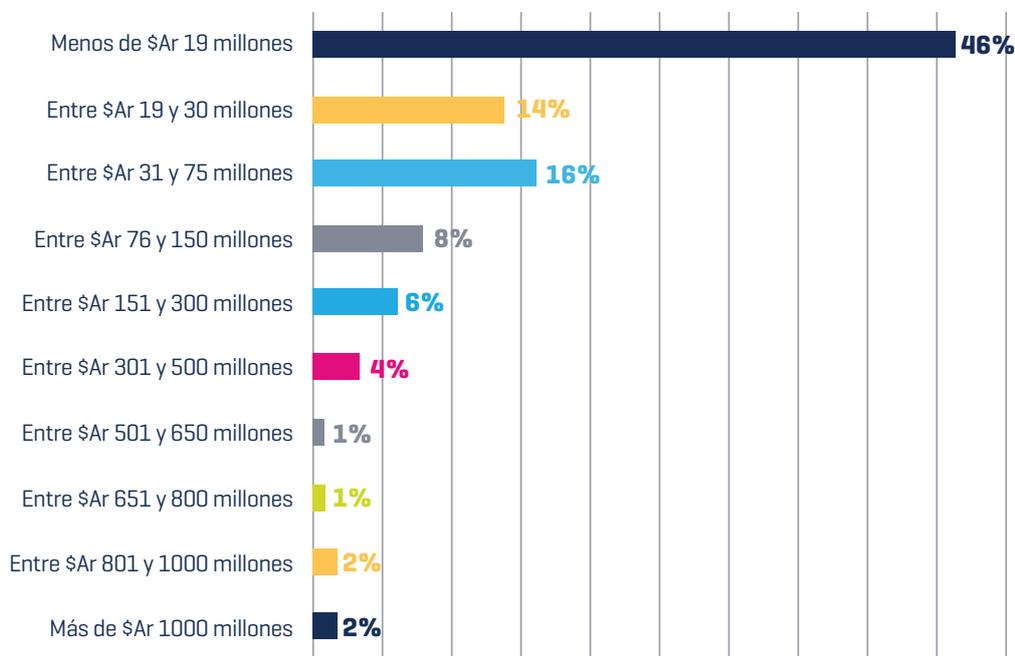
Cantidad aproximada de empleados [en %]

Respecto de la dotación de empleados de las empresas, un 40% de ellas emplea menos de 10 empleados. En segundo lugar, se ubican las empresas con dotaciones que se encuentran entre los 11 y los 40 empleados (29%), seguido por las que cuentan con entre 41 y 100 empleados (15%). Por último, sólo el 9% de las empresas poseen dotaciones de entre 101 y 200 empleados, y apenas el 7% se encuentra entre los 201 y más de 300 empleados.

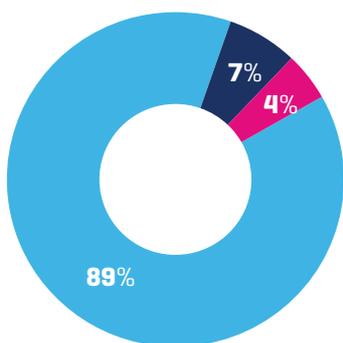


Facturación anual

La facturación de las empresas que participaron del relevamiento se ubicó, en casi la mitad de los casos (46%), en menos de 19 millones de pesos argentinos. En segundo lugar, un 16% dijo facturar entre 31 y 75 millones de pesos argentinos seguido por un 14% cuya facturación anual es de 19 y 30 millones de pesos.



Origen del capital de la empresa



La gran mayoría de las empresas que componen la muestra (89%) pertenecen a capitales nacionales. Por otro lado, sólo el 7% posee origen del capital mixto y el 4% proviene de capitales extranjeros.

● Nacional

● Mixto

● Extranjero

SECCIÓN 2

Características de la Dotación

Composición de la dotación según género

- ▶ Con respecto a la composición de la dotación de las PyMEs según género, se observa una fuerte predominancia del género masculino: los hombres representan el 63% de los puestos de trabajo, frente al 37% ocupado por las mujeres.



Mujeres
37%



Hombres
63%

Distribución de la dotación de la empresa según género por sector de actividad [en %]

- ▶ Al analizar la distribución de género en las empresas a partir del sector de actividad, se pueden encontrar algunas diferencias significativas. La distribución más homogénea se encuentra en el sector de servicios (52% de hombres y 48% de mujeres). En tanto que los sectores de Industria, Comercio y Construcción muestran predominancia de los hombres (82% en el caso de la primera, 64% en la segunda y 83% en la tercera). Por último en el agro, las empresas que formaron parte del estudio, se encuentran formadas por un 40% de hombres y 60% de mujeres.



Agropecuaria
40% Hombre
60% Mujer



Industria y Minería
82% Hombre
18% Mujer



Comercio
64% Hombre
36% Mujer



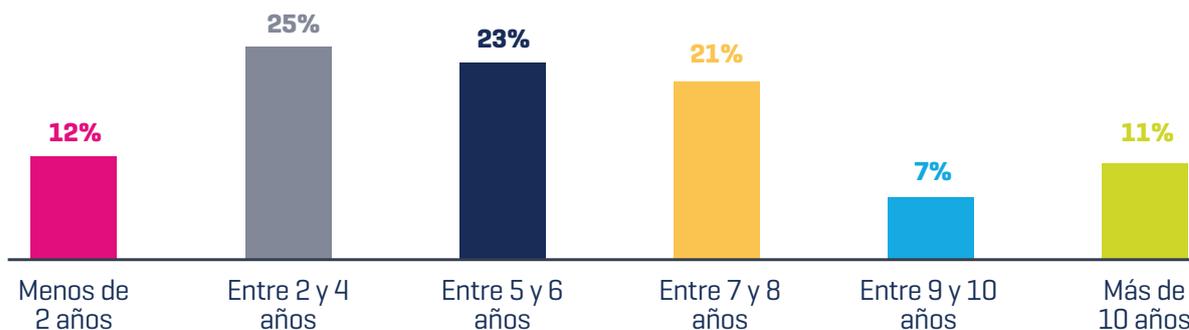
Servicios
52% Hombre
48% Mujer



Construcción
83% Hombre
17% Mujer

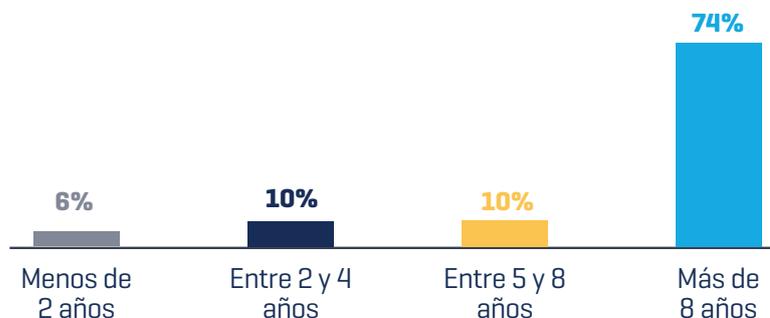
Antigüedad promedio de la dotación

Al analizar la antigüedad promedio de la dotación de las PyMEs se observa gran heterogeneidad en la misma. El 25% de los empleados posee una antigüedad de entre 2 y 4 años, le siguen el 23% de los empleados con entre 5 y 6 años de antigüedad y el 21% que posee entre 7 y 8 años de antigüedad. Por otro lado, el 12% de la dotación posee menos de 2 años de antigüedad frente al 18% de la dotación que alcanza los 9 años o más de antigüedad en la empresa.



Años de operación de la empresa en el país

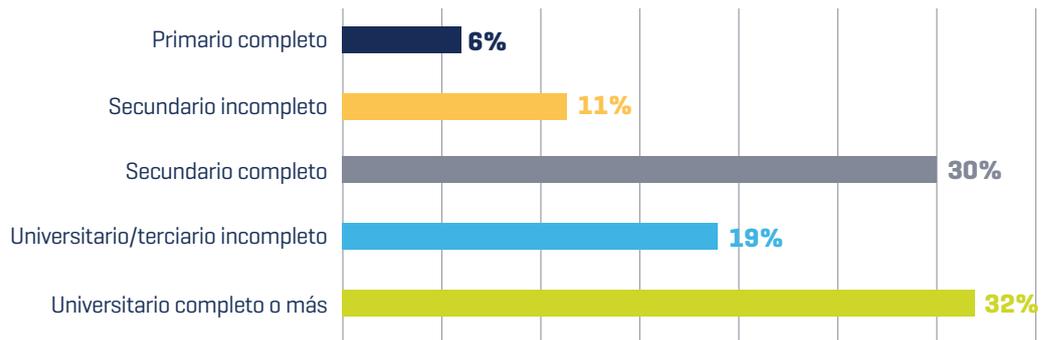
Al consultar acerca de la cantidad de años que llevan las PyMEs encuestadas operando en Argentina, el 74% respondió que hace más de 8 años. Un 10% indicó que entre 5 y 8 años y otro 10% entre 2 y 4 años. Sólo el 6% de la muestra posee una antigüedad de operación en el país menor a dos años.



Máximo nivel educativo promedio alcanzado por la dotación de la empresa



En promedio, el 32% de la dotación de las empresas PyME participantes posee un nivel educativo universitario completo o más. Le sigue de cerca la dotación cuyo máximo nivel educativo alcanzado es secundario completo (30%). Por otro lado, el 19% de la dotación en promedio ha alcanzado un nivel universitario o terciario incompleto, frente al 11% que no ha terminado el nivel secundario. Por último, el 6% de la dotación de las empresas PyME, en promedio, posee como máximo nivel educativo alcanzado el primario completo.



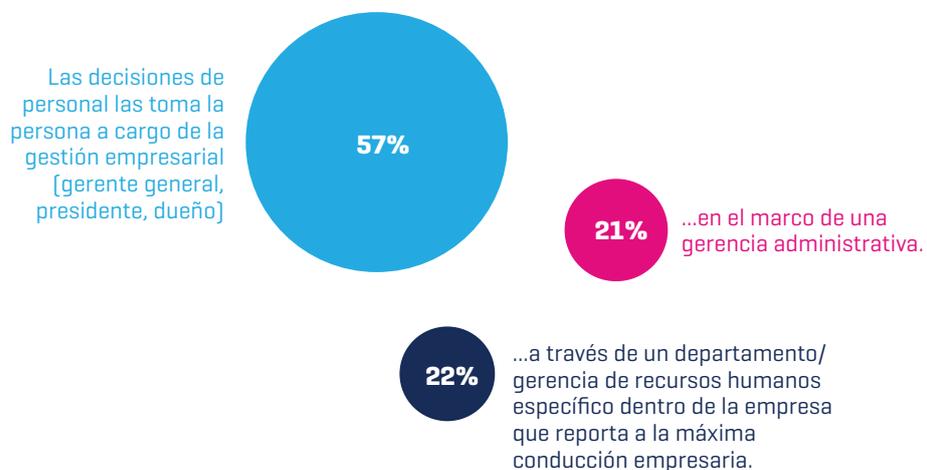
SECCIÓN 3

GESTIÓN DEL ÁREA RECURSOS HUMANOS

Tipo de gestión del área de recursos humanos

Con el objetivo de conocer y comprender la gestión de los recursos humanos en las PyMEs, se les consultó acerca del modo en que se lleva a cabo la misma. Específicamente, con respecto a qué área o quiénes toman las decisiones de personal, el 57% respondió que lo hace la persona a cargo de la gestión empresarial (gerente general, presidente, dueño). Un 22% de los participantes indicó que se realiza a través de un departamento/gerencia de recursos humanos específico dentro de la empresa que reporta a la máxima conducción empresarial. Por último, el 21% contestó que las decisiones relativas a la gestión de recursos humanos se toman en el marco de una gerencia administrativa.

► En tu empresa, la gestión de los Recursos Humanos se realiza...



Tamaño de la dotación



Cambios en el tamaño de la dotación en los últimos 6 meses [en %]

Con respecto a los cambios en el tamaño de la dotación de las PyMEs participantes en los últimos 6 meses, resulta interesante constatar que fueron mínimos. Esto es así, no porque no haya habido movimientos, sino porque la suma de los despidos (5%) y de las renunciaciones (8%), es similar al porcentaje de incorporaciones (12%).



Incorporaciones
12%



Despidos
5%



Renunciaciones
8%



Cambios en el tamaño de la dotación en los últimos 6 meses según sector de actividad [en %]

Respecto de los cambios en la dotación, los más significativos, que se alejaron de la media de la totalidad de los sectores, se dieron en la industria y los servicios. Mientras que en la primera la dotación, en el último año, se redujo un 4%, en la segunda, se dió un aumento de la ocupación del 2%.



Industria
6% incorporaciones
3% despidos
7% renunciaciones



Servicios
15% incorporaciones
5% despidos
8% renunciaciones

Forma de búsqueda de personal



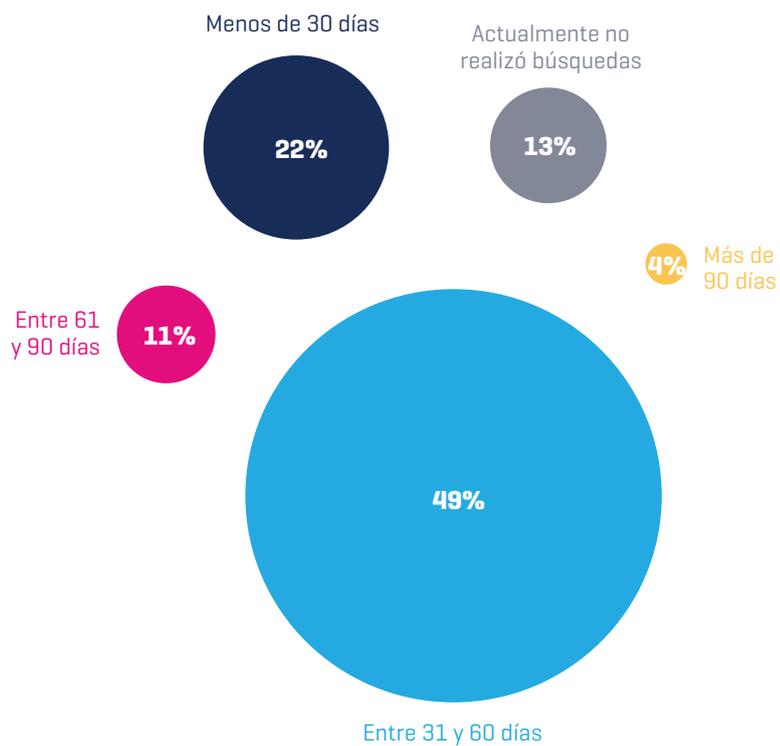
En general, ¿de qué forma llevás adelante las búsquedas de personal en tu empresa? [en %]

En relación con la pregunta anterior, se les consultó a las PyMEs de qué manera realizan las búsquedas de personal para su empresa. El 43% de ellas lo hace tanto a través de recursos internos (Promoción e incorporación de allegados, contactos cercanos, etc.) como a través de recursos externos (Avisos en portales de empleo, consultoras, etc.). Por otro lado, las empresas que llevan adelante sus búsquedas sólo a través de recursos externos representan el 25% de la muestra y aquellas que lo hacen sólo a través de recursos internos también (25%). Quedan por fuera de estas categorías aquellas empresas que no realizan búsquedas de personal (6%).



Duración promedio de las búsquedas de personal

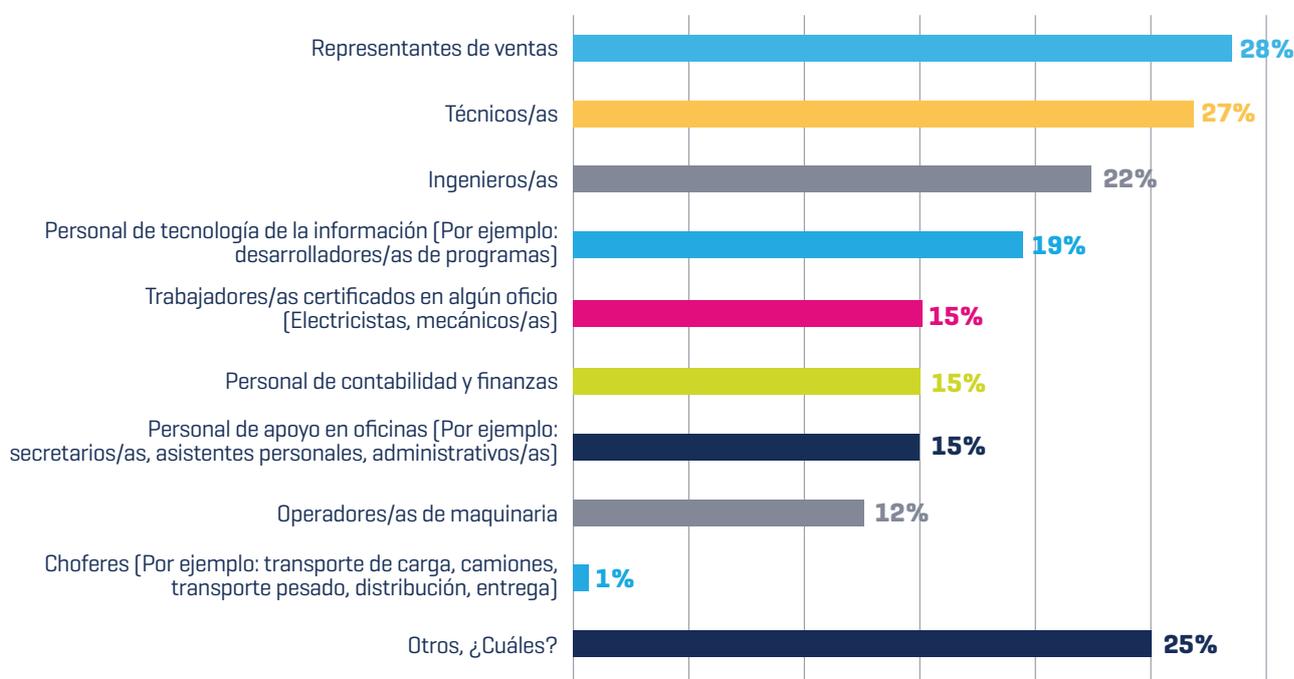
Al consultar acerca de la duración promedio de las búsquedas de personal, el 49% de las empresas participantes indicó que poseen una duración de entre 31 y 60 días. Le sigue el 22% de las empresas con una duración menor a los 30 días. Por último, al 11% de la muestra les lleva entre 61 y 90 días finalizar la búsqueda y al 4% más de 90 días.



Puestos más difíciles de cubrir en las PyMEs



Al preguntarles acerca de los puestos más difíciles de cubrir, el 28% respondió "Representantes de ventas". Le sigue "Técnicos/as" con el 27%, "Ingenieros/as" (22%) y "Personal de tecnología de la información" (19%). Representando el 15% se ubican "Trabajadores/as certificados en algún oficio (Electricistas, mecánicos/as)", "Personal de contabilidad y finanzas" y "Personal de apoyo en oficinas". Luego, se encuentra "Operadores/as de maquinaria" con el 12% y "Choferes" con el 1%. Sin embargo, es importante resaltar que el 25% de las respuestas indicaron que los puestos más difíciles de cubrir se encuentran por fuera de las categorías mencionadas. Así, entre aquellos que eligieron la categoría "Otros", los puestos mencionados fueron mandos altos y medios, consultores, profesionales de la comunicación, publicidad, etc.



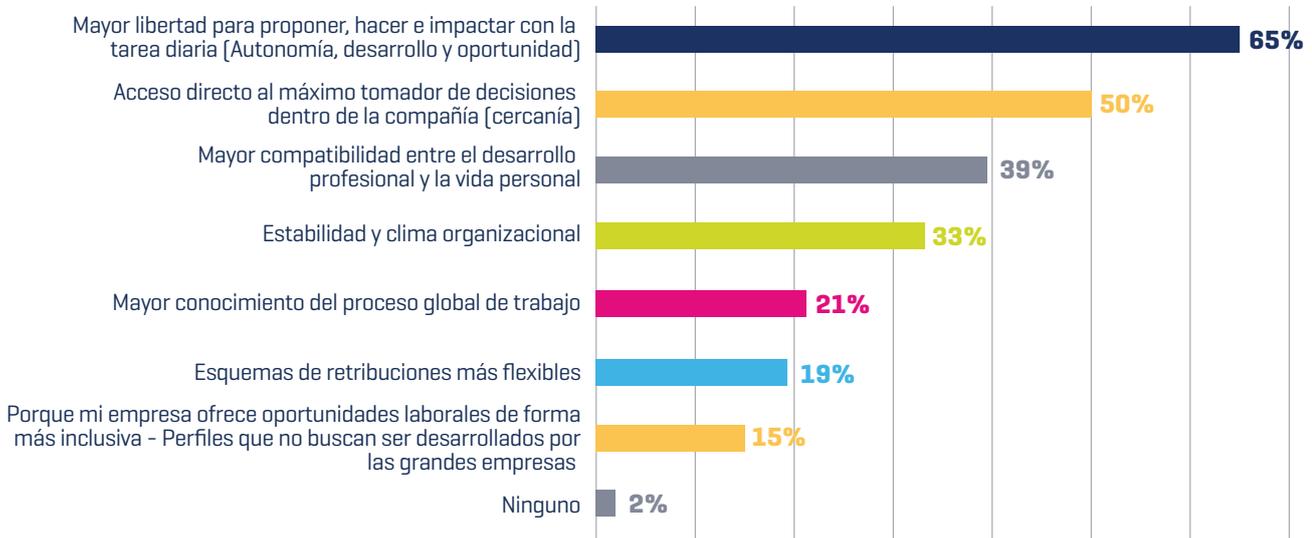
Atracción, gestión y retención del talento



¿Cuál es la diferencia o propuesta de valor de una PyME a la hora de atraer talentos?

Una de los aspectos fundamentales de los procesos de búsqueda se relaciona con cuál es la propuesta de valor de las PyMEs a la hora de atraer talentos. En ese sentido, el 65% de las respuestas indicaron que su diferencia es la "Mayor libertad para proponer, hacer e impactar con la tarea diaria (Autonomía, desarrollo y oportunidad)". Le sigue la categoría "Acceso directo al máximo tomador de decisiones dentro de la compañía (Cercanía)" con el 50% de las respuestas, luego la "Mayor compatibilidad entre el desarrollo profesional y la vida personal" (39%), y la "Estabilidad y clima organizacional" representando el 33% de las respuestas. Con menor representación se encuentran las opciones

"Mayor conocimiento del proceso global de trabajo" (21%), "Esquemas de retribuciones más flexibles" (19%) y "Porque mi empresa ofrece oportunidades laborales de forma más inclusiva" (15%)."



► ¿Cuáles es la diferencia o propuesta de valor de una PyME a la hora de atraer talentos? Según sector de actividad

Al interior de los diferentes sector de actividad se registraron algunas diferencias con la media general. Las diferencias más notorias se produjeron entre el sector industrial y el de servicios. Mientras que 6 de cada 10 empresarios industriales considera que una de las mayores propuestas de valor de una PYME a la hora de atraer talentos se da a partir del acceso directo al máximo tomador de decisiones al interior de la compañía, dicho nivel de acuerdo en las empresas de servicio desciende al 42%. Por el contrario, en 4 de cada 10 empresas de servicio existe mayor consenso a la hora de afirmar que este tipo de empresas pequeñas y media atrae talentos por la mayor compatibilidad entre el desarrollo profesional y la vida personal, valor que desciende al 27% en las empresas PyME industriales.

Mayor libertad para proponer, hacer e impactar con la tarea diaria (Autonomía, desarrollo y oportunidad)

63% Industria 68% Servicios

Acceso directo al máximo tomador de decisiones dentro de la compañía (Cercanía)

60% Industria 42% Servicios

Estabilidad y clima organizacional

43% Industria 29% Servicios

Mayor conocimiento del proceso global de trabajo

37% Industria 20% Servicios

Mayor compatibilidad entre el desarrollo profesional y la vida personal

27% Industria 42% Servicios

Porque mi empresa ofrece oportunidades laborales de forma más inclusiva - Perfiles que no buscan ser desarrollados por las grandes empresas

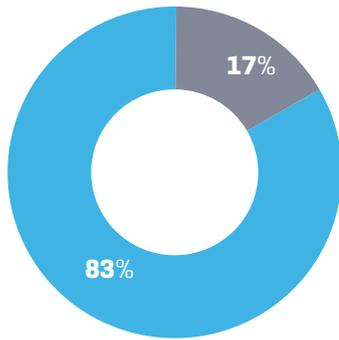
13% Industria 19% Servicios

Esquemas de retribuciones más flexibles

10% Industria 23% Servicios

Ninguno

0% Industria 3% Servicios



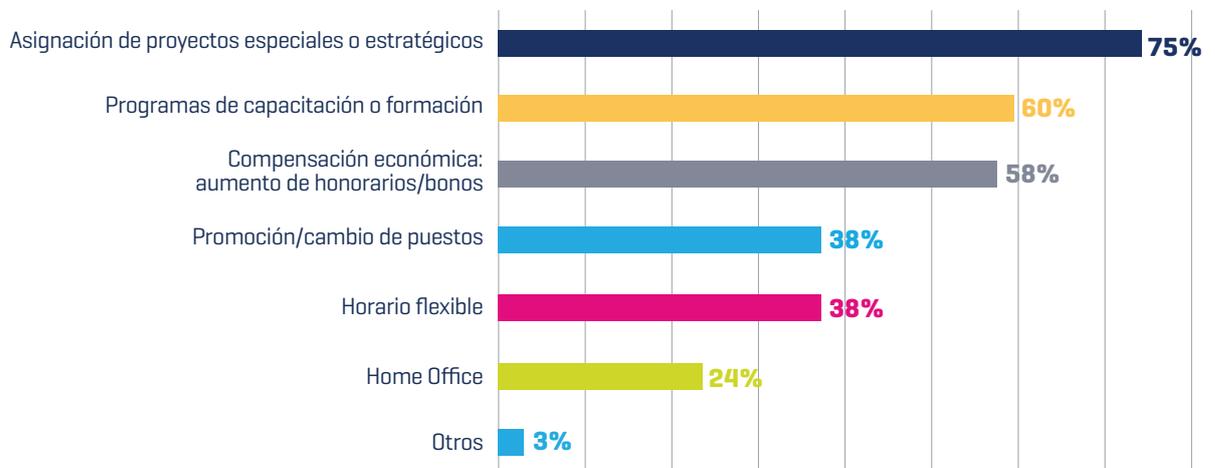
En general, ¿gestionas de forma diferenciada a los empleados con potencial?

Al consultarles a los empresarios PyME si gestionan de manera diferenciada a los empleados con potencial, el 83% respondió de forma afirmativa y el 17% restante de forma negativa.

● Si ● No

¿De qué modo gestionas -en forma diferencial- a los empleados con alto potencial?

Entre aquellos que sí gestionan de forma diferenciada a los empleados con alto potencial, la principal forma de hacerlo es mediante la asignación de proyectos especiales o estratégicos (75%). La segunda opción más implementada la constituyen los programas de capacitación o formación (60%) y la tercera es la compensación económica: aumento de honorarios/bonos (58%). En cuarto lugar se encuentran la promoción o el cambio de puestos y el horario flexible, ambos representando el 38%. Por último, el home office con el 24%.





¿De qué modo gestionas -en forma diferencial- a los empleados con alto potencial? Según sector de actividad

Entre aquellas empresas que gestionan de modo diferencial el potencial, distinguimos las respuestas entre el sector de industria y servicios, donde presentaremos algunas lecturas alternativas del dato. En particular, 6 de cada 10 industrias implementa programas de capacitación o formación para los empleados con potencial, por otro lado casi 7 de cada 10 empresas de servicios, lo hace a partir de la asignación de proyectos especiales o estratégicos.

Programas de capacitación o formación

60% Industria **43.5%** Servicios

Asignación de proyectos especiales o estratégicos

56.7% Industria **66.7%** Servicios

Compensación económica: aumento de honorarios/bonos

46.7% Industria **49.3%** Servicios

Horario flexible

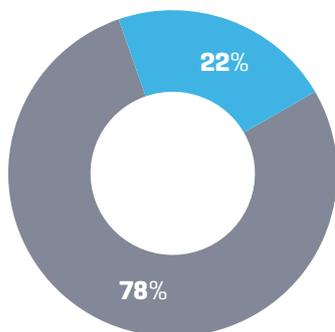
30% Industria **33.3%** Servicios

Promoción/cambio de puestos

30% Industria **34.8%** Servicios

Home Office

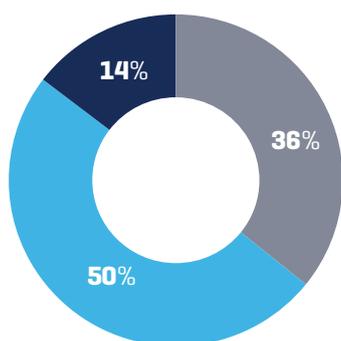
10% Industria **26.1%** Servicios



¿Existe un proceso definido para la modalidad de home office?

A quienes indicaron en el punto anterior la opción "Home Office", se les consultó si poseían un proceso definido para dicha modalidad de trabajo. La gran mayoría, el 78%, respondió que no pero entre el 22% que respondió que sí las siguientes fueron sus respuestas: mediante cuotas semanales, protocolos de calidad y definición de objetivos.

● Si, ¿Cuál? ● No



¿Por qué no gestionas de forma diferenciada el potencial?

A aquellos que indicaron que no gestionan de forma diferenciada el potencial, se les consultó "¿Por qué?" Así, el 50% respondió que no lo hace ya que se otorgan las mismas oportunidades a todo el personal. El 36% de las PyMEs participantes respondió que esto es así debido a la falta de tiempo/capacidad de gestión de recursos humanos y el 14% debido a las características del rubro y del perfil de los puestos.

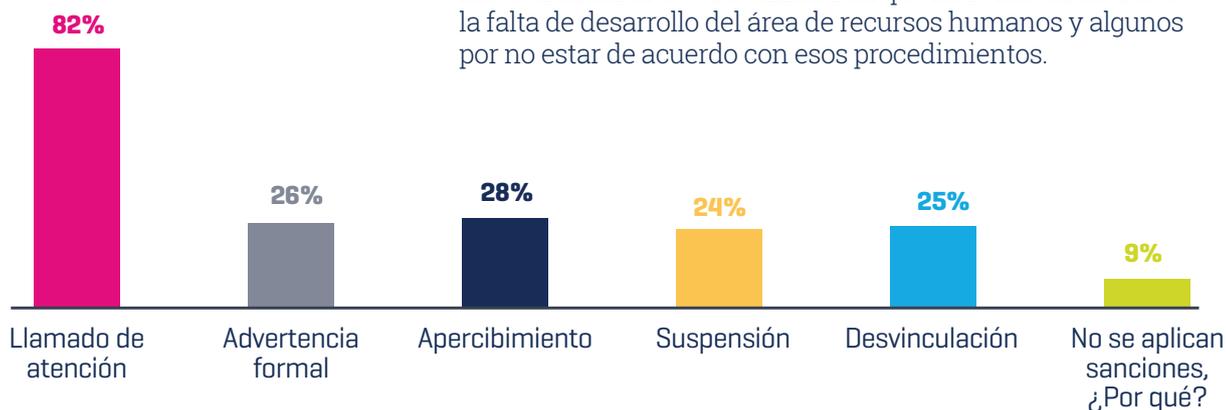
- Se otorgan las mismas oportunidades a todo el personal
- Falta de tiempo/capacidad de gestión de RRHH
- Debido al rubro y perfil de los puestos

Medidas disciplinarias

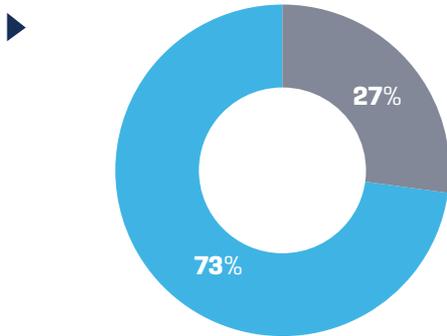


¿Aplicas medidas disciplinarias con aquellos colaboradores que incumplen las normas internas?

Por otro lado, dentro del estudio se consultó a los empresarios PyME participantes de qué forma, en caso de hacerlo, aplican medidas disciplinarias a aquellos colaboradores que incumplen alguna norma. Frente a esta cuestión, la gran mayoría de las respuestas se ubicó en la opción "Llamado de atención" (82%). Obtuvieron porcentajes similares las opciones "Advertencia formal" (26%), "Apercibimiento" (28%), "Suspensión" (24%) y "Desvinculación" (25%). El 9% de la muestra no aplica sanciones, al consultarles "¿Por qué?", la mayoría indicó que no les había resultado necesario aplicar dicho tipo de medidas hasta el momento. Otros afirmaron que no lo hacen debido a la falta de desarrollo del área de recursos humanos y algunos por no estar de acuerdo con esos procedimientos.



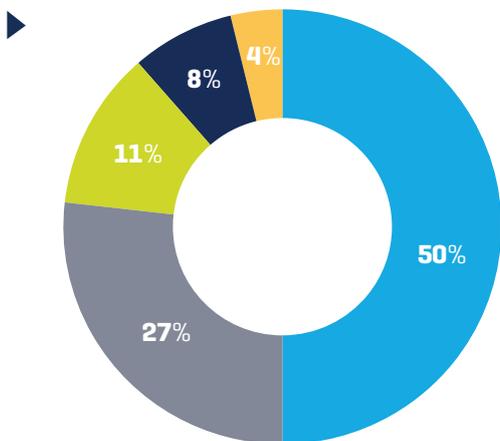
Satisfacción de los empleados



Utilización de métricas para medir el nivel de satisfacción de los empleados

Con respecto al nivel de satisfacción de los empleados en las organizaciones, el 27% de los empresarios PyME afirmó utilizar métricas para medirlo, frente al 73% que no lo hace.

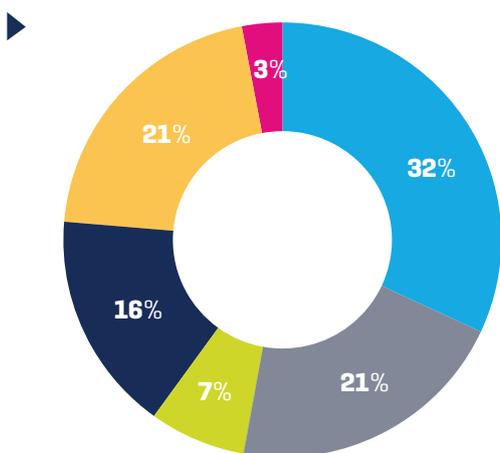
● Sí ● No



Métricas utilizadas por empresas PyME para medir nivel de satisfacción de los empleados

Al consultarles a los empresarios PyME qué métricas utilizan para medir el nivel de satisfacción de sus empleados con sus puestos actuales, el 50% respondió que lo hacía a través de encuestas de satisfacción y/o de clima en la empresa. Un 27% afirmó que lo hace a partir de diversas instancias de diálogo en la empresa como entrevistas o reuniones personales. Por otro lado, el 11% utiliza otro tipo de métricas internas y el 8% lo hace a través de consultas internas no estandarizadas. Por último, el 4% de los empresarios utiliza métricas desarrolladas por proveedores externos para medir el nivel de satisfacción de sus empleados.

● Encuestas de satisfacción/clima ● Instancias de diálogo ● Otras métricas internas ● Consultas internas no estandarizadas ● Métricas de proveedores externos



Motivos por los que no utilizan métricas para medir el nivel de satisfacción de los empleados

Entre aquellas empresas PyME que no utilizan métricas para medir el nivel de satisfacción de sus colaboradores con su puesto actual, el principal motivo indicado fue el hecho de que no resulta necesario dado que el tamaño de la planta permite el trato cotidiano y personal con ellos (32%). En segundo lugar, con el 21%, se encuentran la falta de tiempo o capacidad de gestión, por un lado, y el hecho de que simplemente no se han implementado, por el otro. El 16% de los empresarios respondió que aún no poseen de dichas métricas pero que planean desarrollarlas en el futuro y el 7% ya se encuentra en la etapa de desarrollo. Por último, el 3% de los encuestados indicó que la utilización de este tipo de métricas no se corresponde con el perfil de los puestos de trabajo de su empresa.

● No es necesario. El tamaño de la planta permite el trato cotidiano y personal con los colaboradores. ● Falta de tiempo o de capacidad de gestión. ● Se encuentra en etapa de desarrollo. ● Lo desarrollaremos en el futuro. ● No se han implementado. ● Por el perfil de los puestos de trabajo.



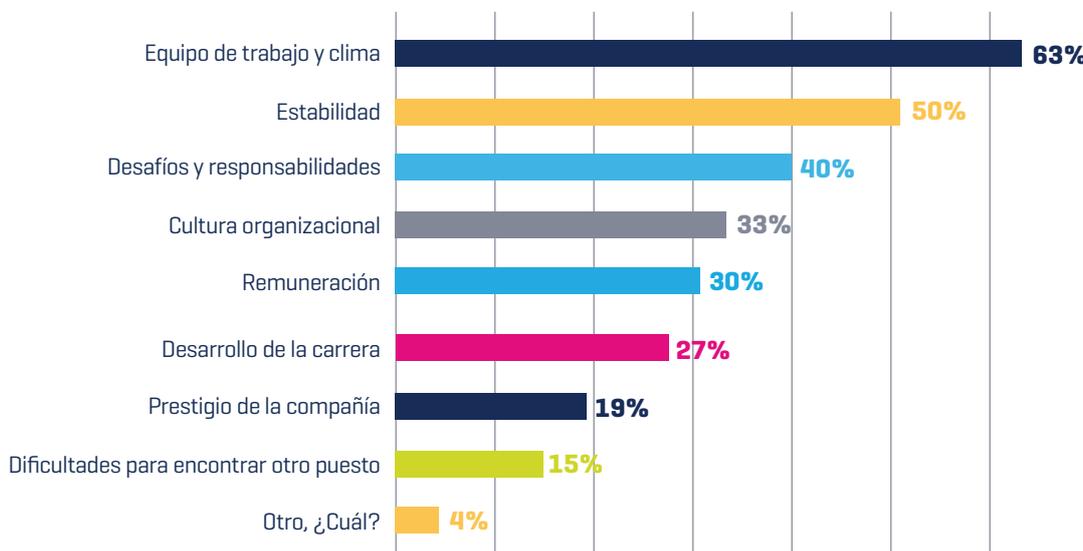
Nivel de satisfacción de los empleados con sus puestos actuales

En relación con el punto anterior, se les solicitó a los empresarios PyME participantes que indicaran el nivel de satisfacción estimado de sus empleados con sus puestos actuales. En una escala de valoración de 0 a 100, donde 0 es "Nada satisfechos" y 100 "Muy satisfechos", el promedio del nivel de satisfacción resultante fue 74. Es decir, la empresas que componen la muestra consideran a sus empleados "algo" satisfechos con sus puestos.



¿Qué factor consideras que determina la permanencia de tus empleados en la compañía? [en %]

En cuanto a los factores que afectan la permanencia de los colaboradores en las compañías, el principal motivo seleccionado fue "Equipo de trabajo y clima" con el 63%. En segundo lugar, se encuentra "Estabilidad" con el 50%, luego "Desafíos y responsabilidades" (40%) y "Cultura organizacional" (33%). Otros factores de menor importancia son "Remuneración" representando el 30%, "Desarrollo de carrera" (27%), "Prestigio de la compañía" (19%) y un último motivo, en este caso por la negativa, "Dificultades para encontrar otro puesto" con el 15%. Dentro de la opción "Otro" (4%), los factores mencionados fueron las posibilidades de aprendizaje, la flexibilidad horario y de modalidad de trabajo y la reticencia al cambio.

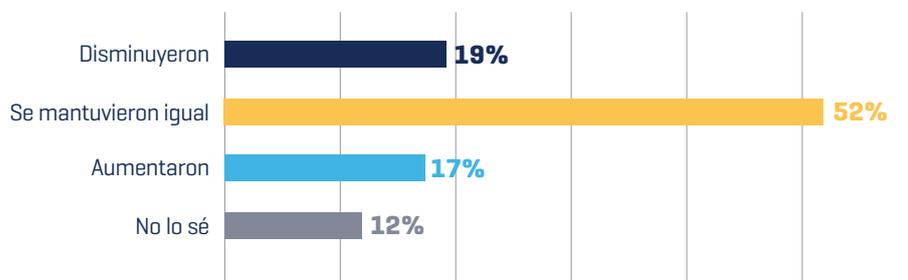


Conflictividad laboral



Evolución de los conflictos laborales en los últimos 12 meses [en %]

En otra sección se consultó a las empresas PyME acerca de la evolución de los conflictos laborales en los últimos 12 meses. Un poco más de la mitad (52%) respondió que los mismos se mantuvieron en cantidad, mientras que el 19% indicó que disminuyeron y un 17% que aumentaron. Por otro lado, el 12% de la muestra manifestó desconocer la evolución de los conflictos.

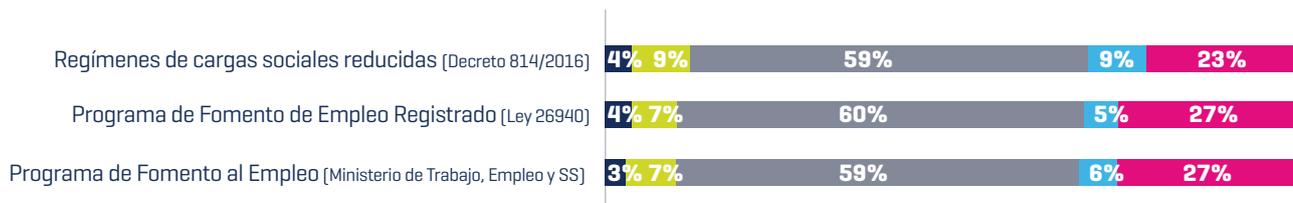


Las pymes y el estado

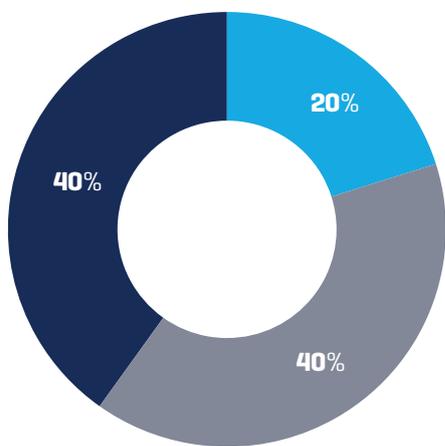


Conocimiento y aplicación de Programas de ministerios dirigidos a PyMEs [en %]

Uno de los ejes fundamentales del estudio consistió en analizar la relación que poseen las PyMEs con el Estado Nacional. En ese sentido, se les consultó a los empresarios PyME por tres programas en particular, coordinados por distintos organismos del Estado. El resultado es llamativo dado que aproximadamente el 60% de los encuestados no conoce ni aplica ninguno de los tres programas. Por otro lado, entre el 23% y el 27% (dependiendo del programa) los conocen pero no los aplican. Sólo el 9% conoce y aplica el programa de "Regímenes de cargas sociales reducidas", porcentaje que disminuye al 6% para el "Programa de Fomento al Empleo" y al 5% para el "Programa de Fomento al Empleo registrado".



- No, no lo aplico por falta de claridad en la normativa.
- No, por encontramos excluidos por la normativa.
- No, no lo conozco ni lo aplico.
- Si, lo conozco y lo aplico.
- Si, lo conozco pero no lo aplico.



Otros programas aplicados por PyMEs

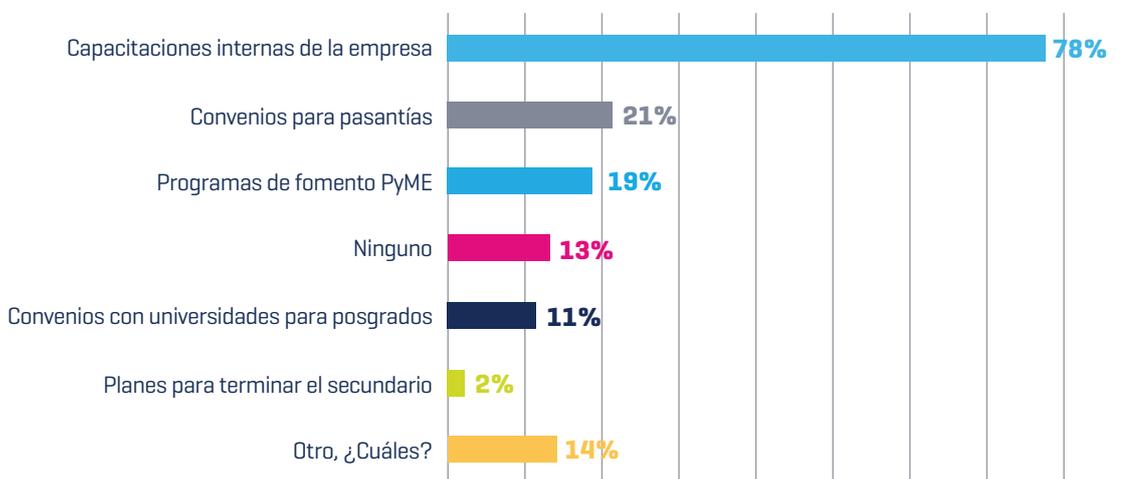
Otros programas desarrollados por organismos del Estado que las PyMEs indicaron que también aplican son: el programa de Capacitación PyME del Ministerio de Producción de la Nación, aplicado por el 20% de los encuestados; el Programa de crédito fiscal para capacitación SePyME del Ministerio de Industria de la Nación, implementado por el 40% de las PyMEs participantes; Y, también representando el 40% de la muestra, el beneficio de IVA en pago diferido a 90 días en AFIP.

- Capacitación PyME Ministerio de Producción de la Nación
- Programa de crédito fiscal para capacitación SePyME Ministerio de Industria de la Nación
- IVA pago diferido a 90 días. AFIP

Programas de formación

¿De qué modo llevas adelante los programas de formación en tu empresa? (Opción múltiple)

Otro de los ejes consultados remite a la formación y capacitación de la dotación a cargo de la empresa. Entre las modalidades posibles de llevar a cabo dichos programas, la más elegida es la interna (78%). La segunda forma más elegida es a través de la implementación de convenios para pasantías (21%), le siguen de cerca los Programas de fomento PyME con el 19%. Un dato interesante indica que el 13% de las empresas participantes no lleva adelante programas de formación. Por otro lado, la modalidad de capacitación a través de convenios con universidades para posgrados representa el 11%, frente a los Planes para terminar el secundario que representan apenas el 2%. Dentro de la opción "Otros" (14%), se mencionó principalmente la modalidad de capacitación externa privada en cursos o seminarios específicos, así como las capacitaciones de forma on-line.

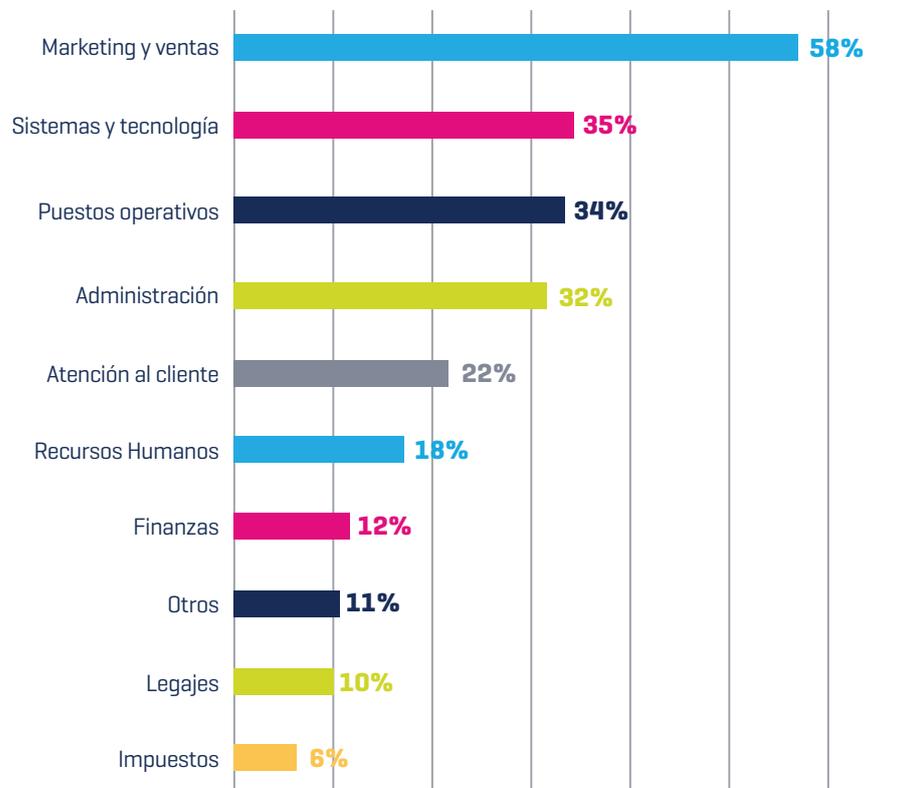


Los puestos que serán fundamentales



En los próximos 3 años, ¿en que áreas consideras fundamental incorporar personal?

Con respecto a las áreas consideradas como claves en cuanto a la demanda de personal en los próximos tres años, aquella de "Marketing y ventas" fue la más seleccionada (58%), distanciándose del resto de las categorías por más de 20 puntos porcentuales. En segundo lugar de relevancia, se encuentra el sector de "Sistemas y tecnología" con el 35%, luego "Puestos operativos" (34%) y "Administración" (32%). Los puestos relativos a "Atención al cliente" y "Recursos Humanos" se encuentran en un lugar intermedio de importancia, representando el 22% y el 18% respectivamente. Por último, se ubican los puestos vinculados a los sectores de "Finanzas" (12%), "Legales" (10%) e "Impuestos" (6%). Entre aquellos que eligieron la opción "Otros", los puestos que se considera serán fundamentales en el futuro son "Gerencia y mandos medios", "Sustentabilidad", "Auditoría", "Biotecnología", y "Técnicos e ingenieros".



Cuarta revolución



¿Qué medidas consideras clave desarrollar para afrontar la cuarta revolución? [en %]

En el contexto de la cuarta revolución, entendiendo por ella a los procesos de innovación acelerada, cambios económicos sobre el empleo y las condiciones laborales, se les consultó a los empresarios PyME, cuáles consideran que son las mejores medidas para afrontarla. La mayoría de las respuestas se concentraron en la opción "Nuevas culturas laborales que colaboren a la reconversión y permanencia en el empleo" (62%). Sin embargo, también se considera fundamental la realización de "Acuerdos entre los actores implicados (trabajadores, empresas y Estado) que permitan asociar esfuerzos y lograr objetivos comunes" (45%). La medida menos elegida, aunque representando el 36%, fue la "Identificación de los sectores productivos más sensibles a los cambios tecnológicos/económicos".

62%

Construcción de nuevas culturas laborales que colaboren a la reconversión y permanencia en el empleo.

45%

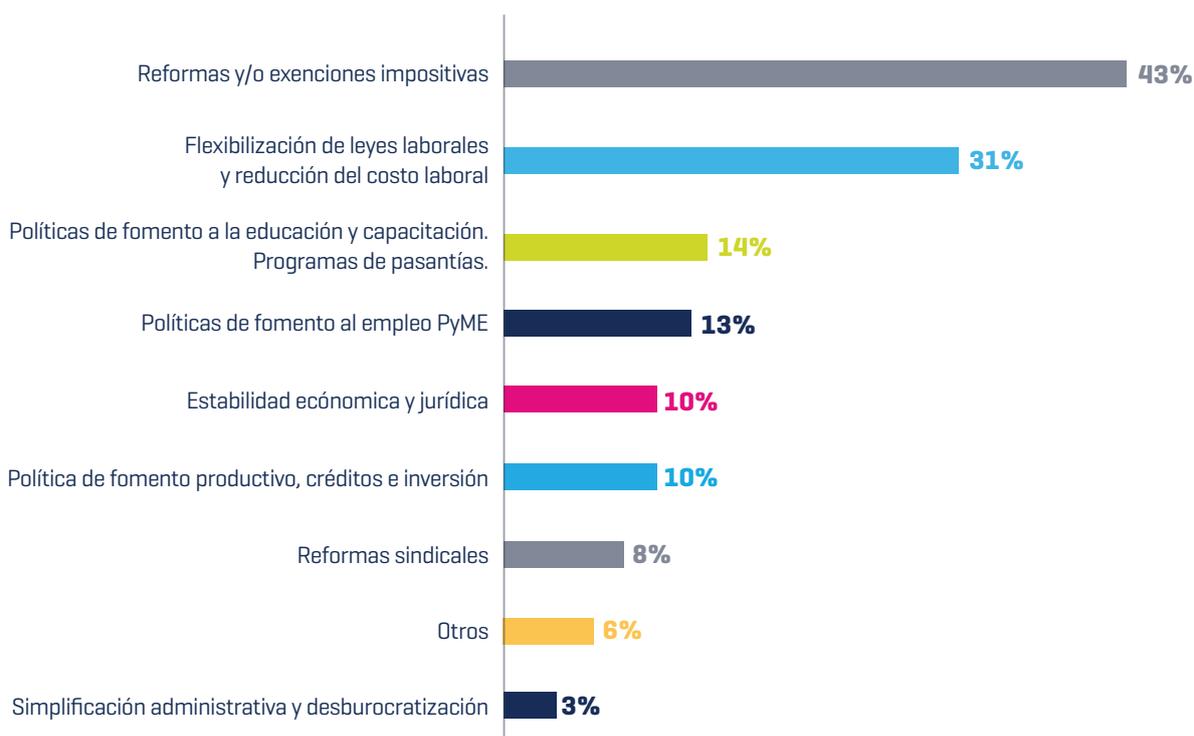
Acuerdos entre los actores implicados [trabajadores, empresas y Estado] que permitan asociar esfuerzos y logras objetivos comunes.

36%

Identificación de los sectores productivos más sensibles a los cambios tecnológicos/económicos.

Índice de ocupación laboral

Al finalizar el relevamiento, se les consultó a los empresarios PyME qué medidas consideran que el Estado debería tomar para impulsar la transformación del mercado y conseguir mayores índices de ocupación laboral. Frente a esta pregunta, de tipo abierta, el 43% respondió que deberían realizarse reformas y/o exenciones impositivas. El 31% indicó que deberían flexibilizarse las leyes laborales y reducirse los costos laborales. Por otro lado, el 14% de los encuestados afirmó que deberían desarrollarse políticas de fomento a la educación y a la capacitación así como programas de pasantías. También se manifestó la necesidad de desarrollar políticas de fomento al empleo PyME (13%) y políticas de fomento productivo, créditos e inversión (10%). Otro 10% de los empresarios respondió que el Estado debería adoptar medidas que fomenten la estabilidad económica y jurídica para el desarrollo de las actividades productivas. Por último, la importancia de que el Estado lleve adelante reformas en el sector sindical fue manifestada por el 8% de los encuestados, mientras que la necesidad de realizar un proceso de simplificación administrativa y desburocratización lo fue por el 3%.



Los Estudios Sociales y Empresariales indagamos temas estratégicos de relevancia social, desde las experiencias y las prácticas de las organizaciones y sus integrantes. Son a la vez un diagnóstico riguroso sobre las tendencias del sector empresarial y un punto de partida para la implementación de planes de acción.

En todos los casos, participan de su diseño directores y gerentes de empresas socias y no socias, comprometidos en el suministro de información fidedigna, con la finalidad de que los estudios sean de gran utilidad para los participantes.

IDEA < RELEVAMIENTOS

Matías Alvarez

Gerente de Intercambio
Empresarial
malvarez@idea.org.ar

Rosario Dezeo

Responsable de Relevamientos
rdezeo@idea.org.ar

Sofía Negri

Asistente de Relevamientos
snegri@idea.org.ar

Equipo impulsor:

Comité de relevamientos IDEA PyME

Contacto:

relevamientos@idea.org.ar
+5411 4130-0000



IDEA <

Viamonte 570 C1053ABL
CABA
+54 11 4130-0000

