

# Informe Especial: Recursos humanos. La (des)conexión entre la clase media empresarial y el sistema educativo



fundación  
ObservatorioPyME  
*Información e ideas para la acción*

Marzo de 2017

## Introducción

En un sistema productivo como el argentino, donde la falta de profundidad del sistema financiero incentiva la adopción de técnicas productivas intensivas en trabajo, la dificultad para hacerse de recursos humanos calificados constituye un severo límite al desarrollo de las PyME.

Es esta la razón por la cual la Fundación Observatorio PyME (FOP) ha publicado la gravedad de la situación a través de sus informes estadísticos anuales, mostrando el continuo crecimiento de las dificultades de las empresas menores para reclutar trabajadores de todos los niveles de calificación, pero muy especialmente de técnicos y operarios calificados. Como se verá más adelante en este Informe, el problema se agravó no sólo con respecto a 2005, primer año de medición de FOP, sino que además empeoró durante el último quinquenio. Hay que destacar que el problema se profundiza a medida que nos alejamos del gran aglomerado urbano conformado por la Ciudad de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense, como se ha evidenciado en anteriores informes<sup>1</sup>.

### ¿Qué hacer?

FOP ha estudiado diversas experiencias internacionales orientadas a promover la inserción de trabajadores calificados en las empresas menores, especialmente las exitosas experiencias de Alemania y la realizada por la Región Emilia-Romagna en Italia, extrayendo conclusiones válidas e inmediatamente aplicables a la realidad argentina utilizando el marco jurídico existente en nuestro país.

Sin necesidad de hacer importantes cambios en la legislación, Argentina tiene la posibilidad de replicar estas experiencias internacionales, simplemente cumpliendo con el mandato de la Ley de Educación Técnico Profesional 26.058 promulgada en 2005, que en sus artículos 15 y 16 promueve la vinculación entre las instituciones educativas y el sector productivo.

Se trata de realizar un esfuerzo sistemático y coordinado entre las Escuelas Secundarias Técnicas y los Institutos Superiores de Formación Técnica, para favorecer la realización de “prácticas profesionales de formación” o “prácticas profesionalizantes” de los estudiantes en las empresas localizadas en sus propios territorios de residencia.

---

<sup>1</sup> Informe Especial “Evolución del empleo y perfil de la demanda de recursos humanos calificados”, Fundación Observatorio PyME, Junio 2016. <http://www.observatoriopyme.org.ar/newsite/wp-content/uploads/2016/07/IE-Demanda-de-recursos-humanos-calificados-2016.pdf>

FOP está ya trabajando en algunas experiencias piloto superponiendo los mapas productivos trazados por la Fundación con el mapa educativo nacional, calculando las menores distancias geográficas entre los establecimientos educativos y los grupos de empresas más dinámicas localizadas en el mismo territorio. El objetivo del ejercicio piloto de FOP -en vías de realización- es la identificación del mejor modelo operativo para luego promover su implementación a nivel nacional.

Se trata de definir un modelo de acción operativa que contribuya a disminuir el creciente nivel de dificultad para contratar mano de obra calificada y no calificada en las empresas más pequeñas de Argentina.

Es importante destacar que las modalidades de realización de las prácticas profesionales son varias y no sólo "pasantías", como erróneamente se cree y la misma AFIP ha considerado - debido a que en sus formularios de inscripción de los jóvenes practicantes en las empresas contempla sólo esta modalidad.

Desde la perspectiva de las experiencias internacionales investigadas por FOP, las modalidades de prácticas profesionales más interesantes a realizar en las empresas consisten en la alternancia de los alumnos entre la institución educativa y el establecimiento productivo (como las realizadas en Emilia-Romagna) u otras propuestas formativas organizadas a través del sistema dual (como las vigentes en Alemania).

Una revisión de la normativa argentina vigente permite constatar que los principales problemas de implementación de estas prácticas para las PyME son fácilmente resolubles:

1. Las prácticas no son remuneradas y las empresas que aceptan a los practicantes no tienen costos adicionales relevantes. Las normativas vigentes en las diferentes provincias, en general, estipulan que los alumnos y docentes contarán con la extensión de la cobertura de seguros y otras coberturas existentes en los ámbitos donde se realicen las prácticas a cargo del mismo establecimiento educativo. Además, se establece un fondo para cubrir los gastos de viáticos de los alumnos y docentes. Los horarios de las prácticas se contemplan dentro del horario escolar.
2. Las empresas deben garantizar que en los ámbitos productivos se cumplan las normas sobre seguridad e higiene laboral. Deben además designar un responsable interno para coordinar las actividades en conjunto con el docente a cargo de las "prácticas profesionalizantes". Esto último podría ser un problema para las empresas más pequeñas pero existen diversas soluciones.
3. El número de horas mínimo pautado por la legislación para la realización de las prácticas profesionales es más que adecuado ya que contempla un mínimo legal de 200 horas que pueden concentrarse en el último año de estudio (además las provincias tienen la facultad de establecer sus propios mínimos: por ejemplo, Corrientes ha establecido un umbral de 280 horas).

4. Las empresas y las escuelas suscribirán acuerdos para la realización de las “prácticas profesionalizantes” (horarios, actividades, tiempos, cantidad de alumnos, etc.) y deben notificar a las autoridades del Ministerio de Trabajo jurisdiccional sobre los participantes y las características de las “prácticas profesionalizantes”.

## Los datos del problema a resolver

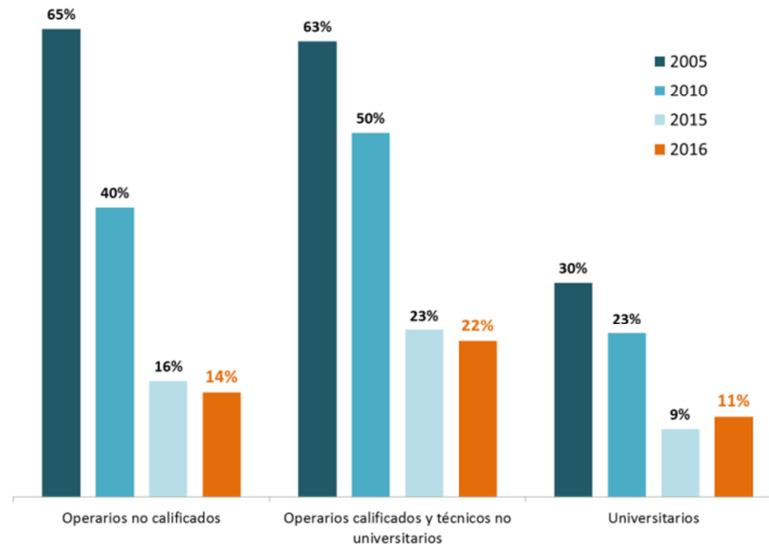
Si bien en el bienio 2015-2016 la demanda de empleo entre las PyME industriales prácticamente ha detenido su caída -medida a través de la proporción de firmas que buscan personal-, la dificultad para contratar recursos humanos con el nivel de calificación necesario permanece en grado elevado. Esta situación, además, tiene lugar en el marco de un desfavorable desempeño de las PyME industriales a lo largo de más de una década y tras un año de caída en el empleo industrial, de acuerdo a los datos interanuales al tercer trimestre de 2016 disponibles en INDEC (Encuesta Industrial Mensual) y a los propios datos recogidos por FOP entre las PyME manufactureras (Encuesta Estructural Anual).

La información relevada a través de la Encuesta Estructural que anualmente realiza la Fundación Observatorio PyME (FOP) indica que: en 2016 la proporción de PyME industriales que buscó contratar operarios no calificados fue del 14% (vs. 40% en 2010 y 65% en 2005, durante la fase expansiva post-crisis), mientras que cerca del 25% ha demandado operarios calificados y técnicos no universitarios (vs. 50% en 2010 y 63% en 2005). Por su parte, siempre en una menor participación, la búsqueda de profesionales universitarios fue llevada a cabo por el 11% de las firmas (vs. 23% y 30%, respectivamente)<sup>2</sup>. Véase el Gráfico 1 a continuación.

---

<sup>2</sup> La Encuesta Estructural de FOP se realiza con periodicidad anual y comprende más de 1.000 firmas cuya actividad principal corresponde a la Industria Manufacturera (divisiones 15 a 37 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas –CIIU- Rev. 3.1) y cuya cantidad total de ocupados oscila entre 10 y 200 ocupados. No se incluyen empresas que pertenecen a un grupo económico integrado por firmas que, en su conjunto, poseen más de 250 ocupados. La representatividad de la encuesta se garantiza a nivel sectorial, regional y por tamaño.

Gráfico 1 – PyME industriales que buscan contratar personal, según categoría de trabajador demandado (% de empresas). Años 2005, 2010, 2015 y 2016.



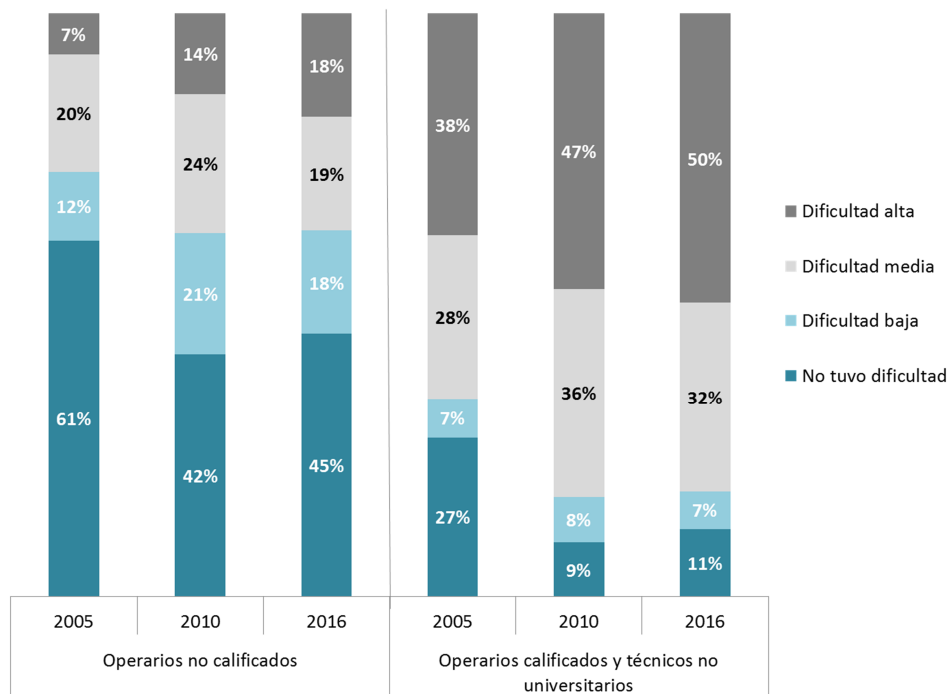
Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales 2005, 2010, 2015 y 2016.  
Fundación Observatorio PyME.

Ahora bien, el grado de dificultad en la contratación de personal, en especial en la categoría más buscada (mano de obra calificada o técnica no universitaria), permanece en valores elevados, alcanzados paulatinamente a lo largo de más de una década (Gráfico 2).

Actualmente, el 82% de las PyME industriales que buscan contratar mano de obra calificada tiene dificultad medio-alta para reclutarla, mientras que en 2005 ese nivel de dificultad se observaba en un 66% de las firmas. Durante el último quinquenio este nivel de dificultad ha persistido; e incluso, es posible decir que se ha agravado al observar la proporción de firmas que busca contratar recursos humanos calificados no universitarios y encuentra una alta dificultad para hacerlo.

En cuanto a la mano de obra no calificada (de la cual la industria manufacturera es un demandante fundamental), la dificultad en lograr el reclutamiento se ha incrementado: en 2005 el nivel medio-alto concernía sólo al 27% de las firmas en búsqueda de tales recursos, mientras que en 2016 se constituyó en un 37%, similar al observado en 2010.

Gráfico 2 – Evolución del nivel de dificultad en la contratación de personal según categoría buscada (% de PyME industriales que buscan personal). Años 2005, 2010 y 2016.

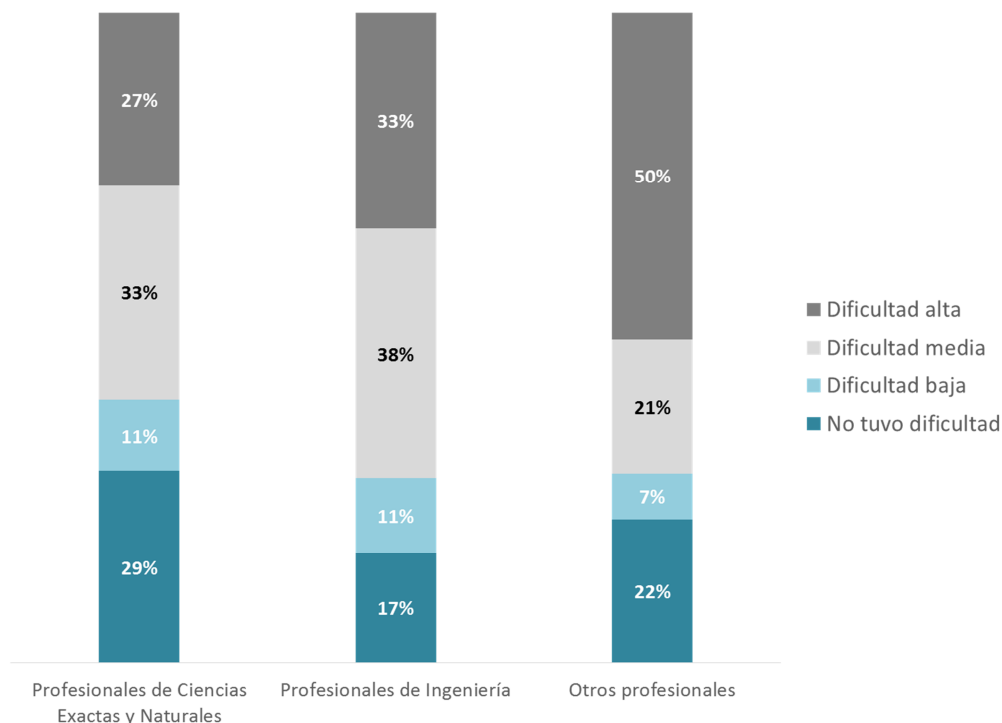


Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales 2005, 2010 y 2016.  
Fundación Observatorio PyME.

Respecto al personal universitario, que denotaba en 2005 una dificultad medio-alta para el 41% de las firmas que buscaban recursos humanos con esa calificación y en 2015 para un 68%, en el año 2016 el relevamiento de FOP amplió la información preguntando por tres áreas profesionales distintas: Ciencias Exactas y Naturales, Ingeniería, y Otras profesiones.

Así es como se observa en el Gráfico 3 que, entre esas tres categorías, la que presenta menor dificultad para las empresas a la hora de contratar personal es Ciencias Exactas y Naturales, con sólo 60% de las PyME industriales que buscan contratarlo teniendo una dificultad elevada para reclutarlos (vs. 71% en las otras dos categorías universitarias).

Gráfico 3 – Nivel de dificultad en la contratación de profesionales universitarios (% de PyME industriales que buscan personal con dicha calificación). Año 2016.



Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales 2016.  
Fundación Observatorio PyME.

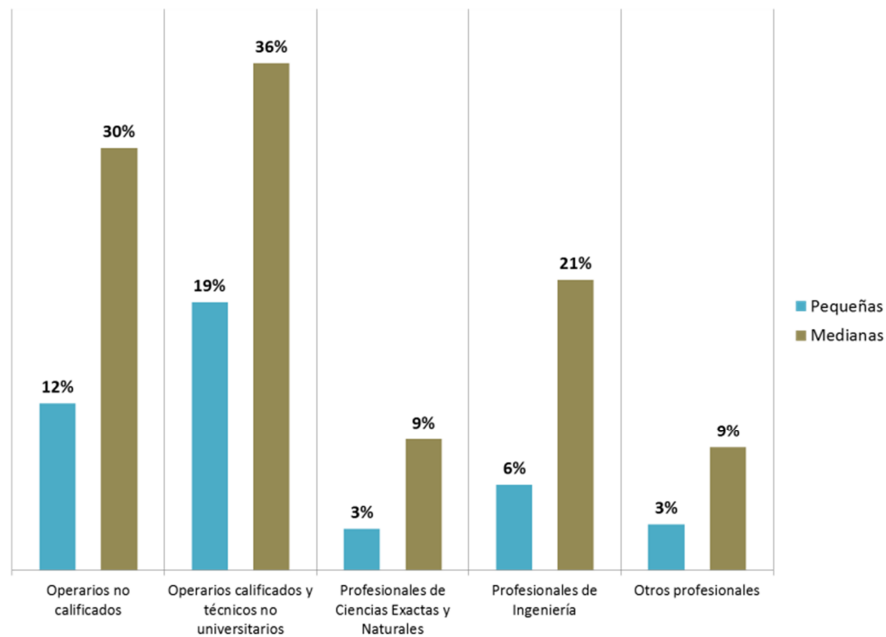
Cabe agregar que sólo un 4% de las PyME manufactureras se encontraba en 2016 buscando contratar personal de alguna profesión universitaria distinta de Ingeniería. Justamente esta última resultó la más demandada (8% de las firmas).

Por otro lado, al contemplar la dimensión de las empresas se confirma la hipótesis de que las pequeñas (10 a 50 ocupados) son menos propensas a demandar empleo que las medianas (51 a 200 ocupados), para todo nivel de calificación. Esto se observa a través de una proporción menor de firmas que buscan contratar personal en las distintas categorías (Gráfico 4).

Adicionalmente, para las categorías de operario no calificado y calificado no universitario, se percibe la asociación directa entre tamaño y dificultad para hacerse de los recursos humanos buscados (Gráfico 5). La proporción de firmas pequeñas que buscan pero hallan un grado medio-alto de dificultad para contratar mano de obra no calificada duplica a la fracción observada entre las medianas, mientras que también se observa entre las primeras una mayor dificultad relativa para hacerse de los recursos calificados (aunque la diferencia es muy inferior)<sup>3</sup>.

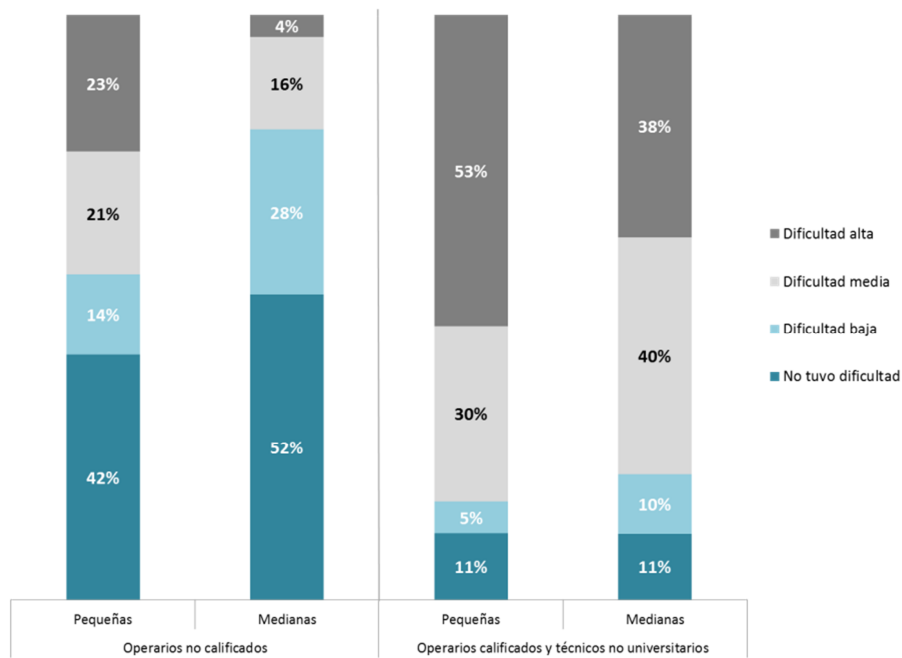
<sup>3</sup> Esto último tiene explicación, en parte, en que reclutar mano de obra calificada constituye una problemática sistémica.

Gráfico 4 – PyME industriales que buscan contratar personal, según categoría de trabajador demandado, y por tamaño (% de empresas). Año 2016.



Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales 2016.  
Fundación Observatorio PyME.

Gráfico 5 – Nivel de dificultad en la contratación de personal según categoría buscada y por tamaño (% de PyME industriales que buscan personal). Año 2016.



Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales 2016.  
Fundación Observatorio PyME.

La brecha productiva entre empresas de distinto tamaño responde en parte a estas dificultades, afectando a la competitividad, a la inserción laboral de mano de obra hoy excluida del mercado, al desarrollo de la estructura productiva del país y a la distribución del ingreso.

## Reflexiones finales

A través de los datos que FOP releva sistemáticamente desde hace 20 años, es posible caracterizar la desconexión entre el sistema educativo y el ámbito productivo (en particular, del segmento PyME manufacturero).

En un contexto de empeoramiento del desempeño de las empresas industriales menores, se observa que la proporción de demandantes de empleo fue reduciéndose a lo largo de los últimos 12 años. A su vez, paulatinamente creció la dificultad para hacerse de los recursos humanos que aún demanda este segmento. Se observa un empeoramiento en la capacidad de acceso a mano de obra de todos los niveles de calificación, durante los mismos años.

Para revertir esta desconexión Argentina cuenta con legislación nacional ya promulgada en 2005 (Ley 26.058 de Educación Técnica Profesional), que norma las prácticas de alumnos de instituciones educativas técnicas en el ámbito productivo. Lo que se hace necesario es implementarla y, luego, monitorear su desarrollo y sus resultados. Experiencias internacionales evidencian que las prácticas profesionales son un instrumento útil a la hora de formar recursos humanos con la calificación adecuada para su inserción en el ámbito productivo y, de ese modo, aportan también al desarrollo económico.

La metodología de las “prácticas profesionalizantes” bajo la modalidad de experiencias de alternancia de los alumnos entre la institución educativa y el establecimiento productivo, brindan la oportunidad de un acercamiento y recíproco conocimiento entre futuros trabajadores y las empresas en los territorios de residencia.

Cabe tener en cuenta que la implementación de la normativa vigente es responsabilidad de cada jurisdicción –provincias y CABA- (criterios locales de implementación), pero pauta los recursos necesarios para llevarla a cabo. Es en principio una legislación que promueve el desarrollo local en la medida que cada jurisdicción resuelva su implementación en relación a las necesidades, características y condiciones de entorno de cada territorio.

La (des)conexión entre el sistema educativo y el ámbito productivo constituirá un tema central de investigación de FOP durante todo el año en curso, dado que no existe desarrollo socio-económico posible si no se integra al mercado laboral la gran cantidad de recursos humanos que hoy se encuentran fuera del mismo. Esto en parte se logrará incluyendo al segmento PyME, generador fundamental de ingreso y empleo si se encuentra adecuadamente integrado en el proceso de crecimiento y desarrollo del país.