



Confederación Argentina de la Mediana Empresa

Confederación Argentina de la Mediana Empresa

Educación, Trabajo y Desarrollo

Estudio sobre la relación entre Educación y Pymes

Resultados preliminares

Agosto 2021

Trabajo y educación son factores claves para el desarrollo económico y social del país. Atravesar la actual coyuntura, pero también imaginar un futuro mejor depende de políticas públicas que fortalezcan estos factores estableciendo una relación estrecha y coherente entre ambos. La educación de calidad y la creación de trabajo genuino son nuestras herramientas para la creación de valor, reducción de la pobreza y de las brechas de desigualdad. Por lo tanto, Educación y Trabajo para el Desarrollo constituyen la agenda urgente e importante de la Argentina.

La CAME inicia estudios con el propósito de contribuir con evidencias a la discusión para la producción de políticas públicas tendientes a mejorar la relación entre Educación y Trabajo con foco en las pequeñas y medianas empresas. En este primer informe se presentan resultados preliminares de una encuesta realizada durante junio y julio del presente año a empresas asociadas a nuestra Cámara en la que se busca conocer desde la visión de las empresas la actual relación con la educación escolar.

Se adelantan resultados de las respuestas de 46 empresas radicadas en 11 provincias diferentes (Buenos Aires, Corrientes, Chubut, Entre Ríos, Formosa, La Pampa, Mendoza, Misiones, Río Negro, San Juan y Tucumán) pertenecientes a diversos sectores: Servicios (52%), Comercio (33%) Industria (9%), Economías regionales (4%) y Turismo (2%). La antigüedad promedio de las empresas es de 23 años con un personal ocupado promedio de 28 empleados.

Se presentan los resultados preliminares en torno a tres dimensiones: 1) Demanda laboral de las empresas 2) Educación escolar y Empresa 3) Formación en la empresa.

1) Demanda laboral de las empresas

En los últimos 5 años, se evidencia existencia de demanda laboral levemente positiva. Se aprecia que las empresas que aumentaron la cantidad de personal (35%) supera a las que disminuyeron (28%) y aquellas que se mantienen estables en cantidad de empleados (37%) pueden implicar incorporaciones para cubrir retiros y jubilaciones.

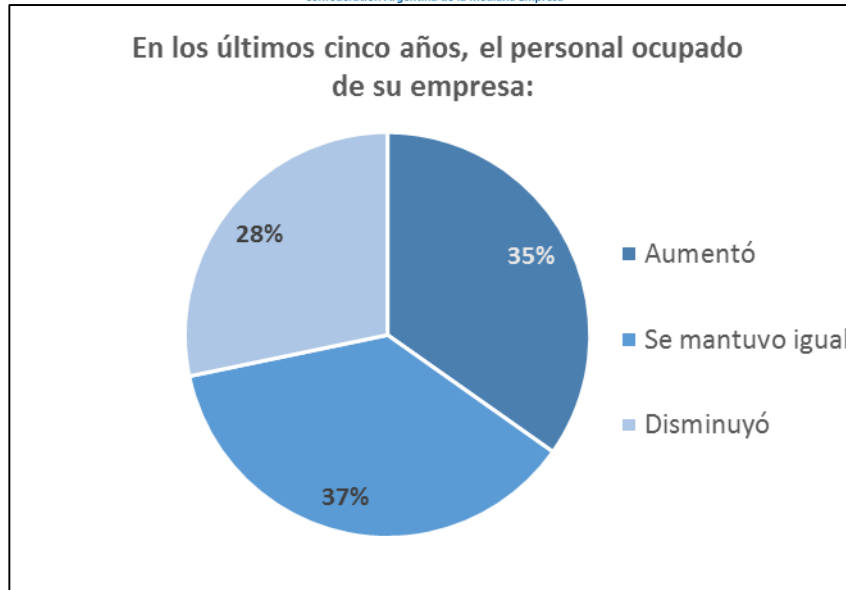


Gráfico 1: Variación cantidad de personal ocupado en los últimos 5 años

Sólo el 7% de las empresas consideran como característica fundamental al evaluar un candidato los conocimientos técnicos, privilegiando las capacidades cognitivas y habilidades socioemocionales en igual medida.

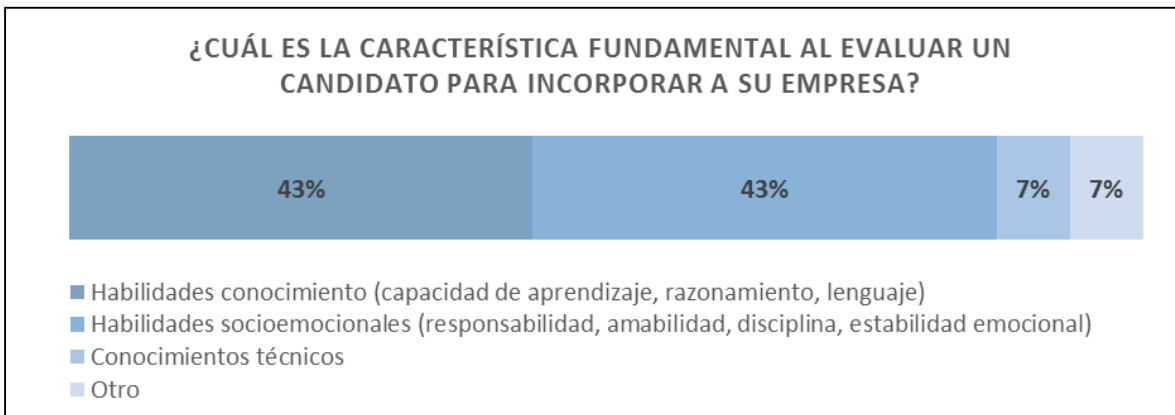


Gráfico 2: Características a evaluar en la incorporación de candidatos a las empresas

El Curriculum de los candidatos define mayoritariamente la incorporación del personal (55%) y en segundo lugar se considera la recomendación (32%) Es decir la trayectoria formativa y laboral tiene preminencia.

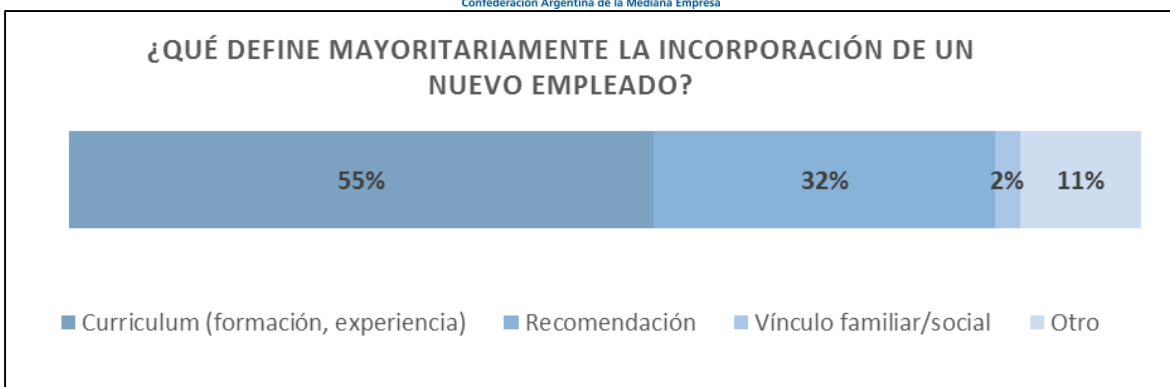


Gráfico 3: Elementos que definen la incorporación de nuevos empleados

2) Educación escolar y Empresa

Hay un 6% de empresas donde el 50% o menos de sus empleados finalizaron la escuela secundaria. La gran mayoría (72%) reporta que más del 76% de su planta finalizó los estudios secundarios.

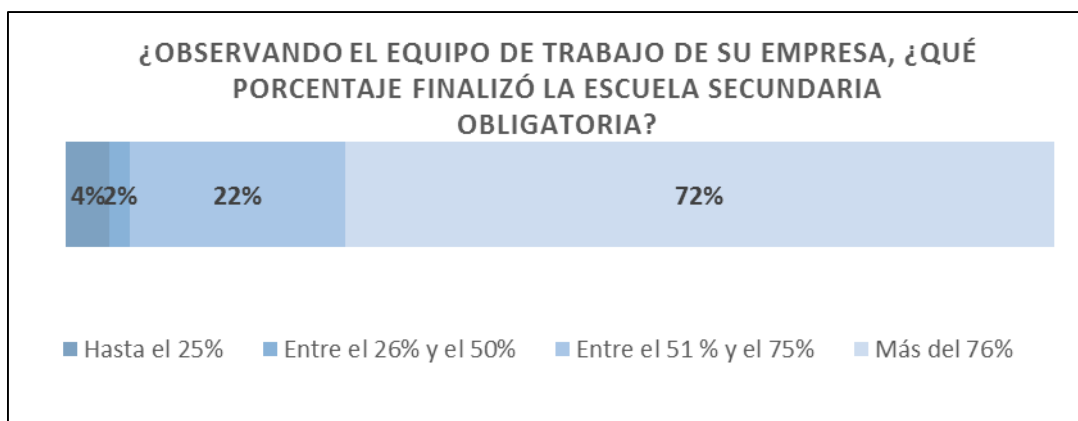


Gráfico 4: Porcentaje de empleados que finalizó la escuela secundaria

La mayoría de las empresas (55%) no recibe alumnos para realizar prácticas profesionalizantes. El análisis de los motivos sugiere dos razones predominantes: por un lado, que el perfil técnico no responde a las necesidades del sector y por otro manifiestan no estar preparados para recibir alumnos. Luego también se expresan razones vinculadas a falta de claridad sobre condiciones, marco legal. Un 37% de las empresas si recibe alumnos para realizar prácticas profesionalizantes y entre los motivos predomina la disposición en colaborar con la formación de los jóvenes acercándolos al mundo laboral, proporcionarles experiencias. Hay un 11% de empresas que reconocen desconocer el Programa de Prácticas profesionalizantes.

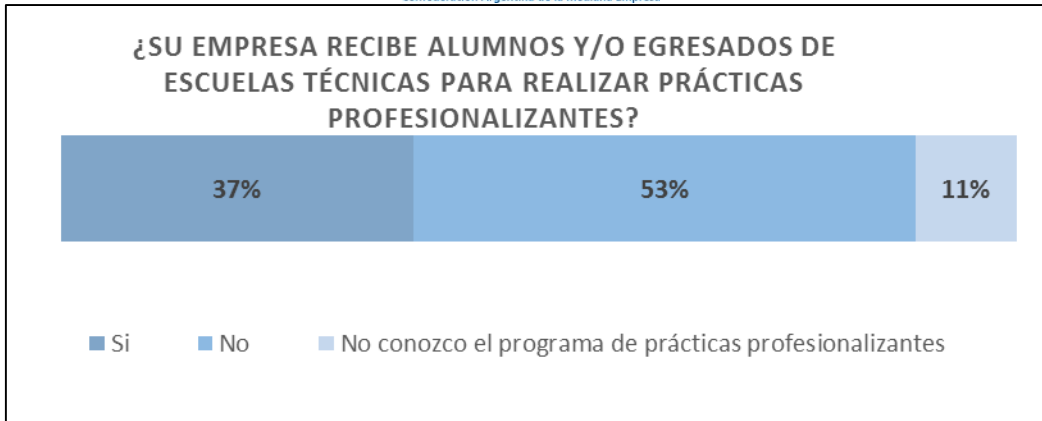


Gráfico 5: Participación de las empresas en prácticas profesionalizantes en porcentajes

De las empresas que reciben alumnos prácticamente la totalidad (93%) señala que fue una buena experiencia.

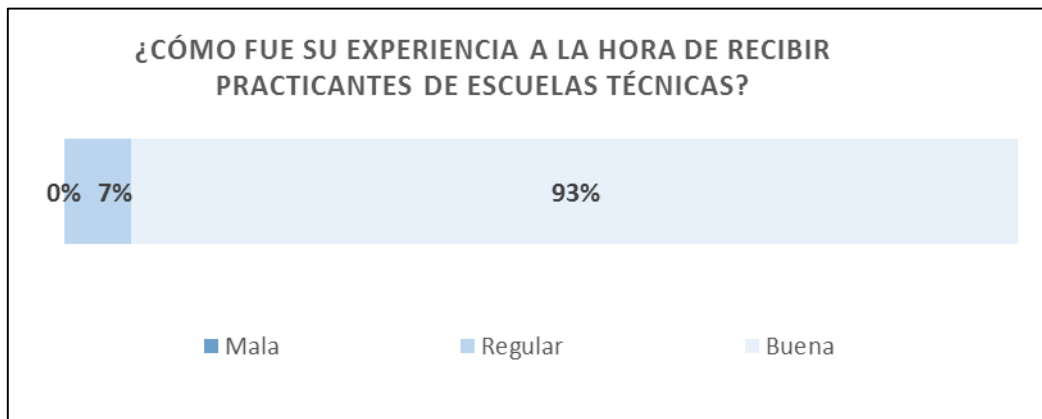


Gráfico 6: Valoración de la experiencia de prácticas profesionalizantes

Una gran mayoría (87%) de las empresas se manifiesta dispuesta a participar de programas de vinculación de su empresa con instituciones educativas (nivel secundario, terciario y formación profesional)

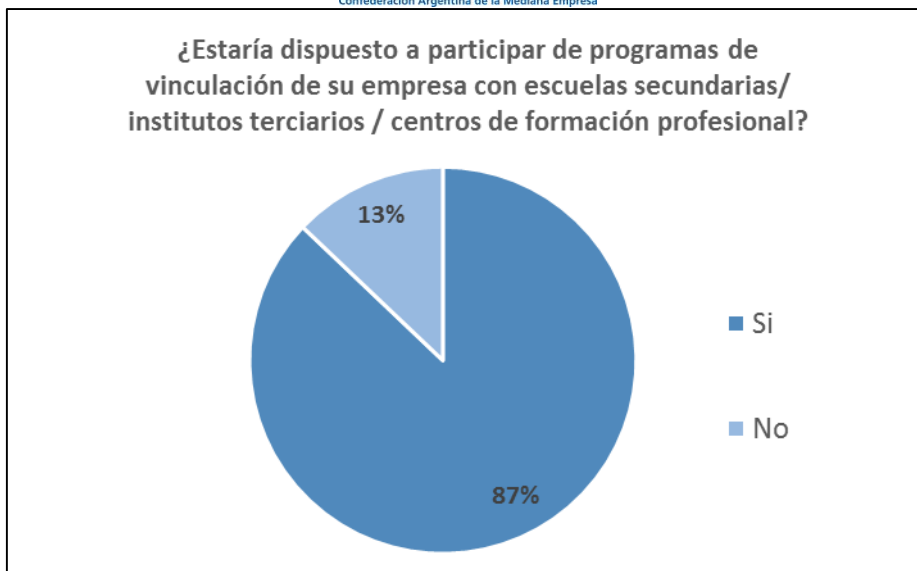


Gráfico 7: Disposición a participar en programas de vinculación en porcentajes

3) Formación en la empresa

Un 63% de las empresas manifiesta que desarrolla actividades de formación y capacitación de los empleados. El análisis de los temas de esa formación se corresponde con el perfil de las empresas y atiende al desarrollo de conocimientos y habilidades técnicas.

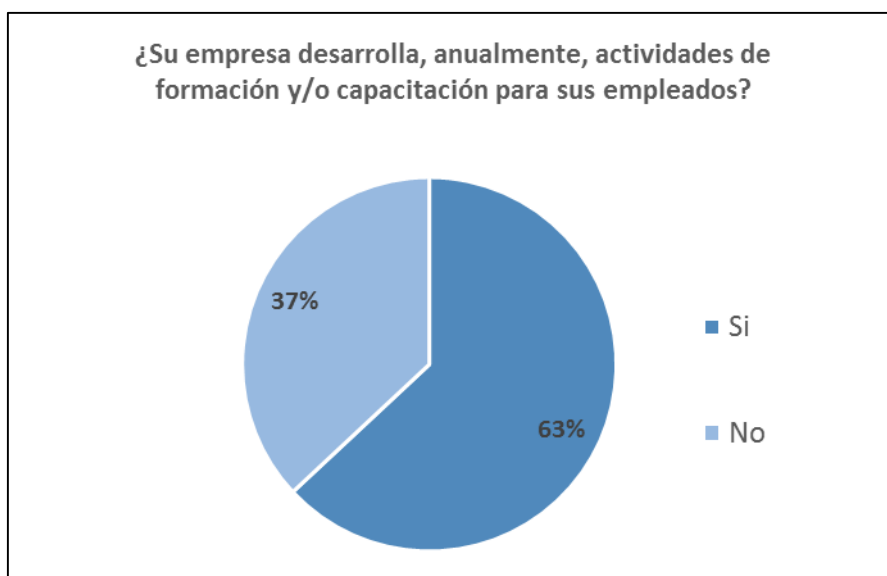


Gráfico 8: Empresas que desarrollan actividades de capacitación en porcentaje

La gran mayoría de las empresas (91%) demandan nuevas capacidades y creación de nuevas ofertas de formación vinculadas en primer lugar con las necesidades técnicas de su rubro y en menor medida con las habilidades socioemocionales.

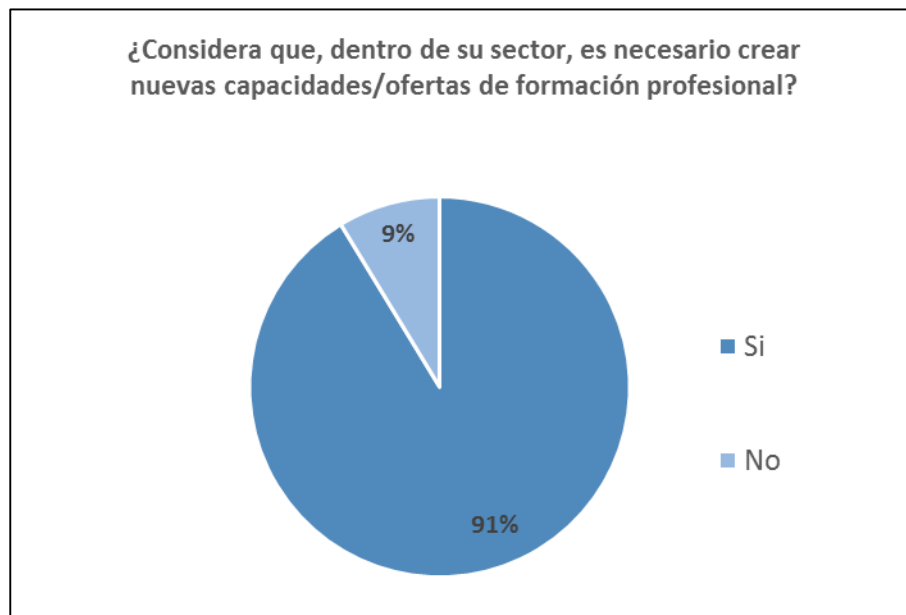


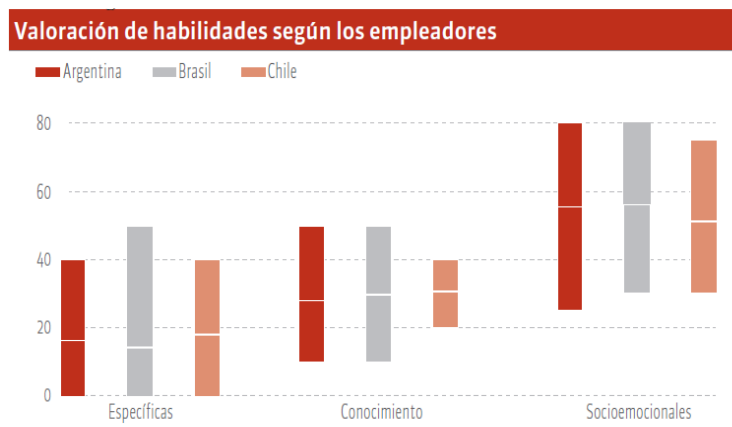
Gráfico 9: Necesidad de crear nuevas capacidades/ofertas de formación

Conclusiones preliminares

Frente a una dinámica laboral levemente expansiva, las empresas buscan incorporar empleados privilegiando en la selección las capacidades cognitivas o conocimientos generales y habilidades socioemocionales por sobre los conocimientos técnicos que en la mayoría de los casos son proporcionados por las mismas empresas. En la incorporación prevalece el curriculum (formación y experiencia) y en segundo lugar la recomendación. Parecería existir una relación (o al menos una expectativa) entre las habilidades requeridas y la formación escolar, de allí que la mayoría cuenta con personal que ha finalizado estudios secundarios.

Estos datos confirman estudios internacionales sobre demandas de habilidades que muestran que los empleadores destacan la importancia del trabajo de habilidades no sólo cognitivas sino también socioemocionales, siendo estas últimas más valoradas críticas a la hora de explicar el desempeño laboral de los nuevos trabajadores. El siguiente gráfico muestra, según informe del BID, la importancia que las distintas empresas de la región dan a la capacidad socioemocional de sus empleados, ubicando este aspecto por encima del conocimiento o de las habilidades específicas para desarrollar una tarea. ¹

¹ BID, 2012: Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina/Marina Bassi, Matías Busso, Sergio Urzúa y Jaime Vargas, autores.



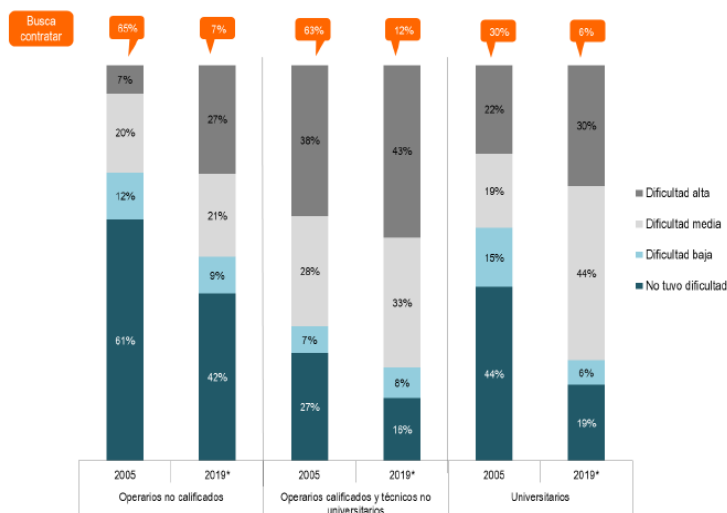
Fuente: [“Desconectados: habilidades, educación y empleo en América Latina”](#)

Sin embargo, los conocimientos técnicos si bien son requeridos para la incorporación en un número muy minoritario de empresas, sí son valorados al punto de que las empresas encaran en su mayoría actividades formativas en torno al desarrollo de estos conocimientos y manifiestan una alta disposición para colaborar con el sistema educativo en programas de vinculación entre empresas y sistema educativo, aunque la participación efectiva sea aún de poco menos de un tercio de las empresas de la muestra.

En relación con las demandas de capacidades técnicas, un reciente informe del Observatorio Pymes² destaca que la “creciente escasez de competencias técnicas en la población económicamente activa de Argentina está comprometiendo la productividad de las Pymes” y señala también la falta de articulación entre el trabajo de las escuelas técnicas y las Pymes. Esta falta de nuevos técnicos calificados repercute negativamente en la productividad de las empresas, aumentando los costos.

La delicada situación económica Argentina, en constante recesión sumada a las dificultades antes mencionadas, provoca una creciente incapacidad de las empresas para conseguir nuevos empleados con las competencias y habilidades necesarias. El informe detalla además que “la escasez de competencias, conocimientos y habilidades de la población es uno de los limitantes a la creación de empresas dado que los jóvenes formados y con posibilidad de adquirir experiencia laboral serán los futuros emprendedores”. El siguiente gráfico presentado en el citado informe se muestra cómo fue evolucionando la dificultad para encontrar personal calificado entre 2005 y 2019, considerando las empresas manufactureras argentinas.

² Fuente: “Informe Especial: Demanda de capacidades técnicas y productividad de las PyME” - Fundación Observatorio PyME. Argentina, 2014



Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales, Fundación Observatorio PyME.
*Dato preliminar.

Parecería haber coherencia entre la demanda empresarial de nuevas habilidades y ofertas formativas de carácter técnico con el alto porcentaje de empresas que capacita a su personal. A su vez, si eso supone incurrir en costos para asegurar la eficacia de su personal, también resulta coherente la demanda al sistema educativo de las capacidades necesarias.

A partir de estos datos surgen dos evidencias. Por un lado, la educación secundaria es un requisito fundamental para el acceso (en tanto garantice conocimientos básicos y habilidades socioemocionales) y por otro que los conocimientos técnicos específicos para cada sector son una necesidad no satisfecha por el propio sistema educativo ante lo cual, las empresas subsanan el déficit y demandan del sistema educativo formación específica.

Podría formularse la hipótesis de que programas de vinculación entre escuelas secundarias y empresas (prácticas profesionalizantes o pasantías) lograrían fortalecer la relación educación -trabajo sobre la cual, las empresas manifiestan expectativas positivas y en su mayoría compromiso por colaborar.

En definitiva, que una escuela secundaria de calidad y una mayor colaboración entre empresas y escuelas para abordar la formación en conocimientos técnicos estarían siendo el camino a seguir. Los niveles críticos de políticas públicas comprometidos serán tanto el nivel nacional en cuanto a marcos regulatorios y de control, y desde el punto de vista operativo compromete a los niveles provinciales y locales.