

Octubre de 2018

“Saber hacer” y nacimiento de empresas

Como se estudió en informes anteriores de la Fundación Observatorio PyME (FOP), en Argentina se observa una grave anomalía estructural que se refleja en un escaso número de empresas (formales e informales) y una muy baja tasa de natalidad empresarial. Y como la literatura señala, la creación (y supervivencia) de empresas es un factor sustancial para el crecimiento y el desarrollo económico de un país, ya sea porque se generan más puestos de trabajo y se incrementa el ingreso total, o porque se generan nuevos procesos y/o productos. El stock de empresas existentes en un país y la tasa de natalidad empresarial son indicadores clave de su desarrollo futuro.

El nacimiento de un emprendimiento es el resultado de la decisión de un individuo que debe optar entre buscar un trabajo en relación de dependencia (en el sector privado o en el sector público) o iniciar una actividad por cuenta propia, es decir, transformarse en emprendedor. Esta decisión está condicionada por las capacidades técnicas y habilidades del potencial emprendedor (el “saber hacer”), la disponibilidad de capital propio (y de terceros) para financiar el inicio de la actividad, la carga tributaria que pesa sobre las empresas nacientes y el nivel de “riesgo ambiental” (relaciones laborales, grado de certidumbre sobre las reglas de juego, funcionamiento de la justicia, etc.). Todas estas condiciones determinan la tasa de natalidad empresarial y, en consecuencia, determinan el stock final de empresas existentes en un país.

La escasez de competencias, conocimientos y capacidades limita la creación de empresas dado que los jóvenes formados y con posibilidad de adquirir experiencia laboral serán los futuros emprendedores.

Demanda de trabajo insatisfecha

Los datos internacionales sobre competencias que se adquieren bajo educación formal general no muestran significativas desventajas para Argentina (Tabla 1). No obstante, el stock de conocimientos que es necesario aumentar en Argentina no se refiere sólo a años de escolaridad o capacidades generales adquiridas en el ámbito formal, sino especialmente al incremento del conocimiento que deriva del “saber hacer” (*know how*) y que sólo se obtiene a través del “aprender haciendo” (*learning by doing*) en el mundo de la acción práctica del trabajo.

Tabla 1 – Indicadores de formación terciaria (universitaria y no universitaria)

País	Inscriptos en Educación Terciaria cada 100.000 hab.	Graduados de Educación Terciaria cada 100.000 hab
Brasil	8.004	1.529
Australia	6.832	543
Colombia	6.807	1.179
Malasia	6.457	1.244
Corea del Sur	4.714	770
México	4.175	1.163
Chile	4.122	610
Argentina	2.910	509

Fuente: Fundación Observatorio PyME en base a datos de Banco Mundial.

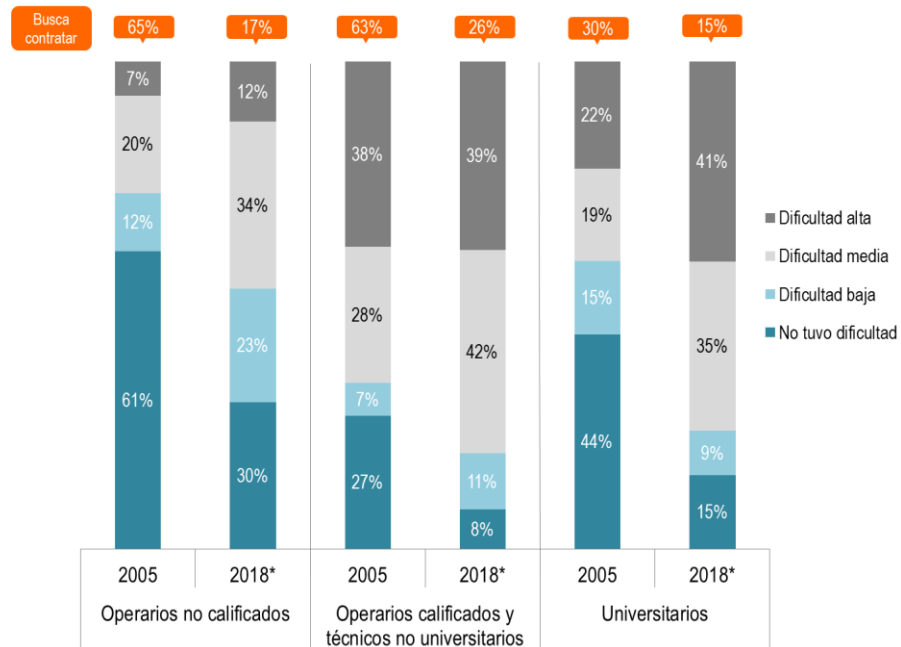
Como el propio sector productivo lo declara, la dificultad para reclutar recursos humanos con el adecuado nivel de calificación es creciente (Gráfico 1). Aún en un contexto de caída de la demanda de trabajo entre las PyME industriales (la infografía muestra los guarismos para 2005 y 2018), el grado de dificultad para cubrir las vacantes abiertas con el perfil requerido se ha incrementado.

A pesar de que en Argentina existe una buena ley de formación técnica profesional (Ley de Educación Técnica Profesional N° 26.058), la desconexión entre el sistema educativo y el sistema productivo es grave y está afectando el desempeño habitual de las PyME, su capacidad de modernización e innovación, y la creación de nuevos emprendimientos.

Entre las empresas que buscan contratar personal, pero tienen alguna dificultad para lograrlo, el Gráfico 2 muestra que las principales razones de dicha dificultad radican en la falta de experiencia de los postulantes, así como también en la escasez de habilidades duras (competencias técnicas). La falta de habilidades blandas (comunicativas y de relacionamiento, creatividad, capacidad para trabajar en equipo, responsabilidad y compromiso) también influye significativamente.

Es importante señalar que la discrepancia entre el salario ofrecido por las empresas y el salario requerido por los postulantes se presenta como la principal razón de la falta de cobertura de vacantes sólo para el 28% de las PyME de la industria manufacturera que experimentan tal inconveniente.

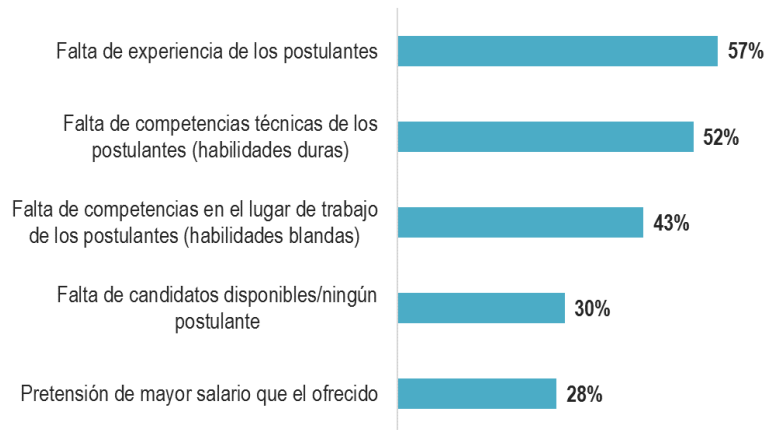
Gráfico 1 – Evolución del nivel de dificultad en la contratación de personal según nivel de calificación (% de PyME manufactureras que buscan personal)



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

*Dato provisorio.

Gráfico 2 – Razones de la dificultad para cubrir las vacantes abiertas (% de PyME manufactureras que buscan contratar, pero tienen dificultad para conseguirlo)



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

Dato provisorio.

La dificultad para cubrir las vacantes abiertas afecta el adecuado desempeño de las empresas existentes de variada forma. Entre las PyME industriales que enfrentan este problema, las primeras estimaciones de FOP indican que para la mitad de ellas la falta de nuevo personal incrementó la carga laboral del resto del personal, como así también más de un tercio sufrió una

caída en su productividad y el aumento de costos productivos (Gráfico 3). Para un cuarto de las empresas además frenó el desarrollo de nuevos productos y/o dificultó la introducción de nuevas prácticas laborales o de nuevos procesos productivos. La tercerización de determinadas tareas y procesos tuvo que ser asumida por el 28% de las PyME manufactureras frente a la falta de acceso a recursos humanos con el nivel de calificación acorde a las posiciones que desean cubrir.

Gráfico 3 – Impacto de la dificultad para cubrir las vacantes en el desempeño de la empresa (% de PyME manufactureras que buscan contratar, pero tienen dificultad para conseguirlo)



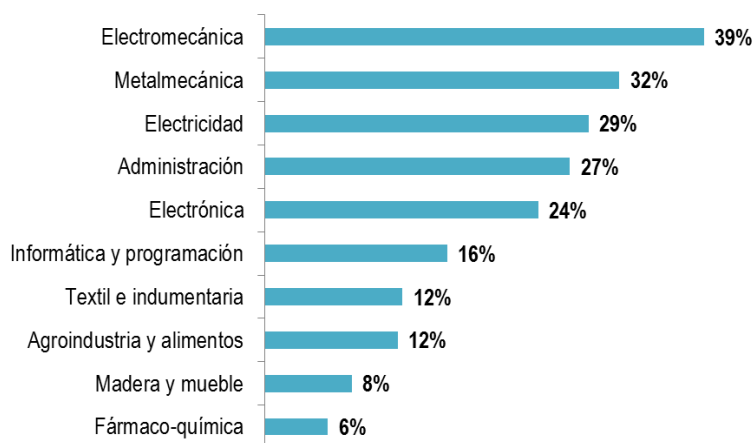
Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales. Fundación Observatorio PyME. Dato provisorio.

Sólo para el 6% de las empresas que tienen dificultad en la contratación no estaría teniendo impacto la falta de cobertura de vacantes, mientras que para poco más del 20% de ellas los efectos serían variados (como se mencionó en el párrafo anterior), aunque de impacto no significativo. Es decir, 3 de cada 4 empresas que no pueden cubrir posiciones abiertas estarían sufriendo un impacto significativo en su desempeño a causa de esta dificultad.

Características del perfil técnico requerido

Bajando la lupa sobre aquellas empresas que buscan contratar operarios calificados no universitarios (técnicos) y universitarios (26% y 15% del total de PyME manufactureras, respectivamente), se distingue que las habilidades y conocimientos requeridos en el personal calificado que se necesita contratar competen mayormente a la Electromecánica (para el 40% de dichas PyME) o bien, Electricidad y Metalmeccánica por separado (en torno al 30% en cada caso). El perfil menos requerido correspondería a Fármaco-química (aunque fundamental para la industria de sustancias y productos químicos como así también para la de caucho y plástico).

Gráfico 4 – Habilidades y conocimientos requeridos (% de PyME manufactureras que buscan contratar personal calificado no universitario y universitario)



Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales. Fundación Observatorio PyME.
Dato provisorio.

Estrategia empresarial y políticas públicas: implementar la Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058

Otra óptica interesante de la demanda de recursos humanos es la estratégica. Datos provisorios de la última Encuesta Estructural de FOP muestran que incorporar principalmente nuevos trabajadores calificados al área de Producción sería estratégico para el crecimiento de la empresa (63% de todas las PyME industriales del país). Esto es una apreciación cualitativa que da sustento adicional a la importancia de la formación adecuada de recursos humanos y su apropiada conexión con el mundo productivo.

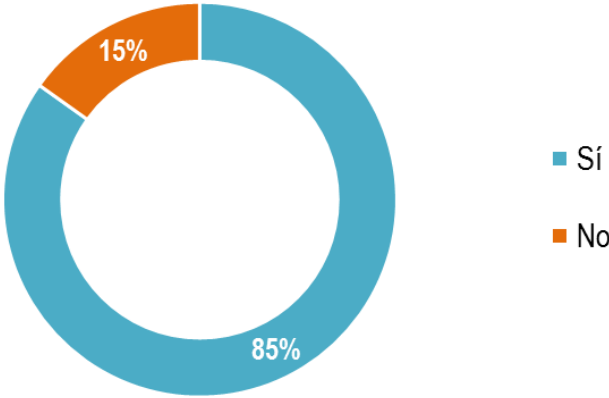
Pues entonces, ¿cómo puede atenderse la demanda insatisfecha de personal calificado? Puede apelarse a la capacitación de la planta actual, estrategia que ha seguido estimativamente un 45% de las PyME de la industria nacional. No obstante, cubrirlo internamente trae aparejados también parte de los efectos que se mostraron anteriormente (Gráfico 3), en la medida que la posición está abierta por necesidad y no por anticipación o precaución ante potenciales necesidades.

Como surge a partir de los argumentos expuestos en este Informe, es impostergable la adecuada formación de la fuerza de trabajo en capacidades técnicas aplicables en la práctica. Así se cerrará la brecha entre la demanda y oferta de empleo en el mundo productivo y se generarán los futuros emprendedores. En tal sentido, las prácticas de formación profesional y pasantías podrían ser la herramienta para capacitar en el trabajo complementariamente a la educación formal, a fin de calificar en competencias y habilidades a los jóvenes.

A partir del relevamiento realizado por FOP, se verifica que el 10% de las PyME de la industria manufacturera han incorporado bajo la modalidad de prácticas profesionales y pasantías a estudiantes de escuelas técnicas entre 2017 y 2018, mientras que sólo un 3% incorporó estudiantes de carreras terciarias y un 7% universitarios.

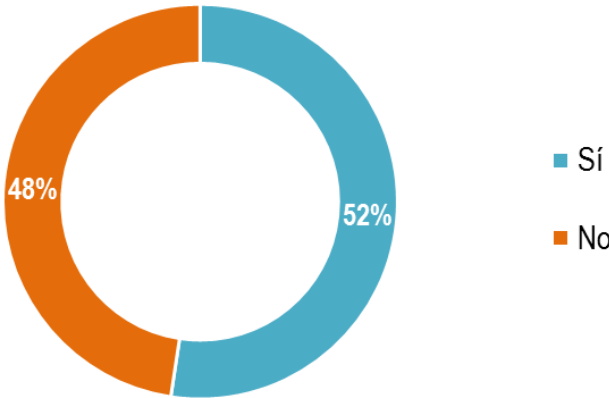
Asimismo, como se muestra en el Gráfico 5, el 85% de las firmas considera importante promover una mayor vinculación entre las instituciones de educación técnica profesional (escuelas técnicas, institutos superiores y centros de formación profesional) y las empresas, y a la mitad también le interesaría recibir estudiantes bajo la modalidad de prácticas profesionalizantes o pasantías, como se visualiza en el Gráfico 6.

Gráfico 5 – ¿Considera importante promover una mayor vinculación entre las instituciones de educación técnica profesional y las empresas?



Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales. Fundación Observatorio PyME. Dato provisorio.

Gráfico 6 – ¿Le interesaría recibir en su empresa estudiantes bajo la modalidad de prácticas profesionalizantes o pasantías?



Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales. Fundación Observatorio PyME. Dato provisorio.

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.

A continuación, se ilustra el Programa de Asistencia Técnica de vinculación entre PyME y Escuelas Técnicas que la Fundación Observatorio PyME está desarrollando para cooperar con el cumplimiento de la Ley 26.058 y facilitar la mejor conexión de las PyME con los jóvenes técnicos que se incorporarán al mercado del trabajo.

Programa FOP “Vinculación PyME con Escuelas Técnicas”

¿En qué consiste?

Es un programa de asistencia técnica, orientado a promover la incorporación de jóvenes técnicos en las PyME y favorecer la futura natalidad empresarial a partir de las prácticas profesionalizantes de los alumnos de escuelas técnicas en las PyME de su entorno.

¿A cuáles necesidades responde?

Como se discutió, la competitividad de las PyME depende fundamentalmente de las habilidades y competencias técnicas de sus recursos humanos. Sin embargo, la evidencia indica que estas empresas acreditan crecientes dificultades para reclutar RR.HH. con un adecuado nivel de competencias y calificación, condicionando el crecimiento de las mismas.

A su vez, la falta de oportunidades de formación profesional en las empresas disminuye las posibilidades de los jóvenes técnicos de adquirir conocimientos prácticos y habilidades que puedan favorecer su potencial emprendedor en el futuro.

¿Cuáles son sus objetivos específicos?

- Potenciar los beneficios previstos por la Ley de Educación Técnica Profesional para colocar bajo el régimen de prácticas profesionalizantes en las PyME a los mejores estudiantes de las

escuelas técnicas, utilizando como instrumento operativo información geo-localizada de empresas y escuelas con procesos productivos y perfiles de formación afines.

- Identificar las trayectorias de los graduados de las escuelas técnicas para proveer una visión rápida de la correspondencia entre oferta de formación y demanda de calificaciones técnicas por sector productivo y localización geográfica.
- Proveer información y valor agregado al Ministerio de Educación y en especial al área de Educación Técnica a fin de ajustar los perfiles, programas y estrategias de formación en función de datos concretos del sector productivo local.

¿Qué actividades se realizan?

- Construcción de los directorios de PyME y georreferenciación de las empresas localizadas en las inmediaciones de las escuelas técnicas.
- Aplicación de encuestas a PyME aledañas para identificar situación productiva, demanda de calificaciones técnicas y disponibilidad de la empresa para recibir como practicantes a jóvenes técnicos.
- Seminarios, talleres formativos y asistencia técnica para la vinculación entre PyME y escuelas técnicas (participan dirigentes empresarios locales, tutores empresarios y profesores tutores escolares).
- Promoción del seguimiento de la trayectoria de egresados de escuelas técnicas para evaluar el éxito del programa.
- Propuestas de ajuste del programa para la conexión eficiente.

¿Cuáles son los resultados esperados?

La incorporación de 6.000 practicantes de escuelas secundarias técnicas en 2021 en diferentes microrregiones de Argentina.