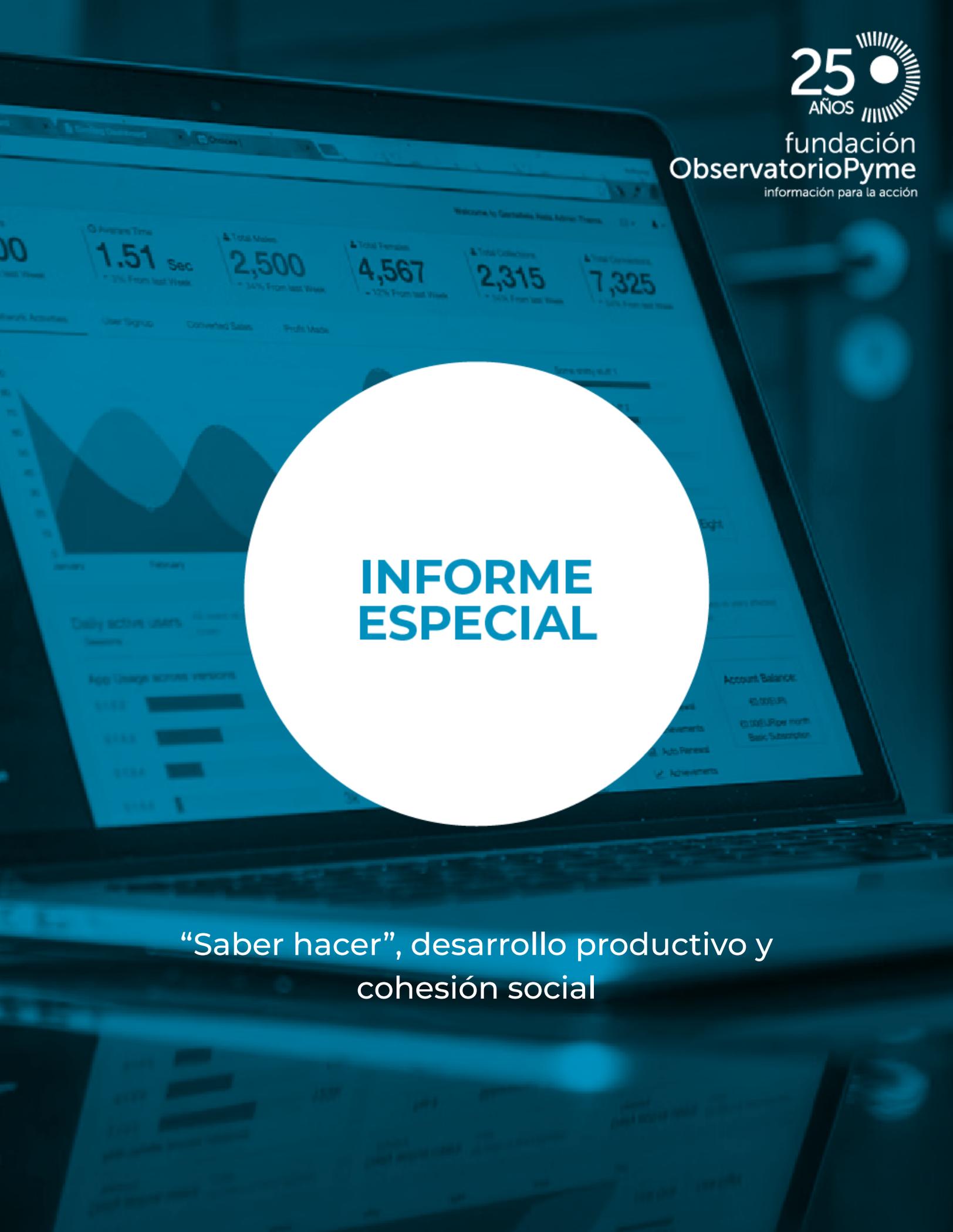


25
AÑOS

fundación
ObservatorioPyme
información para la acción



**INFORME
ESPECIAL**

“Saber hacer”, desarrollo productivo y
cohesión social

OCTUBRE 2022

Síntesis ejecutiva

- 1) La existencia de una oferta suficiente de recursos humanos calificados y técnicos no universitarios permite asegurar solvencia técnica en la generación de nuevos emprendimientos, que escasean anómalamente en Argentina. Pero, además, es la base para asegurar el sostén de la producción y la calidad de los procesos, así como de la innovación basada en mejoras incrementales de esos procesos.
- 2) La dificultad para reclutar personal calificado técnico no universitario y universitario sigue una tendencia creciente. De acuerdo con los datos recogidos sistemáticamente por FOP, entre 2011 y 2021 la búsqueda de personal de ambas calificaciones entre las PyME manufactureras descendió a menos de la mitad (54% a 24% de las firmas y 27% a 12%, respectivamente), pero la dificultad para cubrir las vacantes sólo se redujo en torno a un 10%.
- 3) La dificultad de reclutamiento puede responder a factores diversos, pero los datos de FOP muestran que entre las PyME manufactureras se debe principalmente a la falta de experiencia de los postulantes y a la escasez de las habilidades técnicas y blandas necesarias.
- 4) Las dificultades en el reclutamiento de personal calificado no constituyen sólo un problema de las PyME de la industria manufacturera de todo el país: 7 de cada 10 PyME del sector de software y servicios informáticos están afectadas por la insuficiencia de recursos humanos o la falta de capacitación de estos.
- 5) Pero, a diferencia del caso de las PyME manufactureras donde la pretensión de un salario mayor que el ofrecido no es la mayor dificultad a la hora de contratar



personal, entre las PyME de software y servicios informáticos éste es el problema más difundido. En un contexto de postpandemia (trabajo remoto mediante), estas empresas se ven obligadas a compartir la oferta de profesionales con empresas grandes y también extranjeras.

- 6) Frente a esta situación, una vía de acción a tomar es la generación de más graduados de la escuela técnica. Y en ese aspecto existe un problema adicional: el país tiene pocos estudiantes técnicos. Además, respecto de la composición de género de la matrícula en la escuela técnica, se observa en la comparación internacional una diferencia entre varones y mujeres menor en prácticamente todos los casos al compararse con Argentina.
- 7) Es impostergable la adecuada formación de la fuerza de trabajo en capacidades técnicas aplicables en la práctica. Las prácticas educativas pueden ser el instrumento para capacitar en el trabajo complementariamente a la educación formal, a fin de calificar en competencias y habilidades a los jóvenes.
- 8) Argentina tiene la posibilidad de replicar las mejores experiencias internacionales, cumpliendo con el mandato de la Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058 promulgada en 2005. Las prácticas profesionalizantes constituyen una extensión de la actividad educativa del estudiante al ámbito de la empresa y no implican de ninguna manera una relación laboral con la misma.
- 9) Dado que las grandes empresas son insuficientes para garantizar prácticas en el sector productivo y que existe una desconexión con las PyME, se hace necesario un mecanismo que acelere y facilite la vinculación de éstas con las escuelas técnicas. FOP cuenta con un programa de asistencia técnica, el Programa de Vinculación entre Escuelas Técnicas y PyME, que ayuda a relacionar la oferta de jóvenes del último año de las escuelas técnicas para realizar Prácticas Profesionalizantes y la demanda de estos por parte de las PyME locales.



Introducción

La existencia de un tejido de empresas robusto es un requisito fundamental para asegurar empleo de calidad, desarrollo local y, como consecuencia de todo ello, niveles crecientes de cohesión local.

No puede haber integración territorial, desarrollo productivo y trabajo decente sin empresas y en esto reside un problema central en la economía argentina (puede verse [Informe Especial: Natalidad Empresarial y Desarrollo Productivo](#) y sucesivos). Al considerar el número de empresas por cada mil habitantes, el país queda por debajo no sólo de economías emergentes como Australia y Corea del Sur, sino también en comparación con otros de la región. Chile, por ejemplo, tiene hasta 4 veces más empresas por habitante que Argentina (estadísticas que pueden hallarse más recientemente en el [Working Paper: Las Prácticas Formativas en Empresas: Un análisis de la experiencia internacional y del caso argentino para potenciar el rol de las PyME](#)).

Pero además esta limitación se extiende a la dinámica de creación de nuevos emprendimientos, donde nuevamente el país queda rezagado. Para continuar con el mismo ejemplo comparativo, Chile exhibe una tasa de nacimiento de nuevas empresas por año veinte veces mayor a la de nuestro país.

La disponibilidad de personal técnico calificado no es ciertamente la única variable que afecta positivamente la creación de nuevas empresas, pero es uno de los tres factores principales, junto con el buen acceso al financiamiento y el bajo nivel de presión tributaria. Este Informe Especial presenta las estadísticas y análisis más recientes de FOP sobre las dificultades de reclutamiento de recursos humanos técnicos y profesionales entre las PyME y las prácticas profesionalizantes como instrumento para capacitar en el trabajo complementariamente a la educación formal, a fin de calificar en competencias y habilidades a los jóvenes.



El requisito de personal calificado en la base de la creación de empresas

La existencia de una oferta suficiente de recursos humanos calificados y técnicos no universitarios permite asegurar solvencia técnica en la generación de nuevos emprendimientos. Pero, además, es la base para asegurar el sostén de la producción y la calidad de los procesos, así como de la innovación basada en mejoras incrementales de esos procesos.

La búsqueda de mejorar la productividad en forma continua requiere necesariamente de eliminar el desperdicio (entendido éste como toda actividad que agrega costo, pero no valor). Entre otras cosas, esto implica reducción de inventarios, desperdicios y rechazos, tiempos muertos y devoluciones de productos, entre otros aspectos.

Pero a su vez el logro de estos objetivos requiere del mejoramiento de funciones básicas, tales como operación, mantenimiento, calidad, PCP, I&D, RR.HH., entre otros. Y esto tiene como condición necesaria, finalmente, el requisito ineludible de contar con personal técnico calificado.

Para ejemplificar lo dicho, los Gráficos 1 y 2 muestran el impacto en la organización, que tiene la dificultad en cubrir las vacantes abiertas.



Gráfico 1: Impacto de la dificultad para cubrir las vacantes en el desempeño de la empresa (% PyME manufactureras con dificultad para reclutar personal)



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

Gráfico 2: Impacto de la dificultad para cubrir las vacantes en el desempeño de la empresa (% PyME de software y servicios informáticos con dificultad para reclutar personal)



Fuente: Encuesta Coyuntural a PyME de Software y servicios informáticos, Fundación Observatorio PyME.



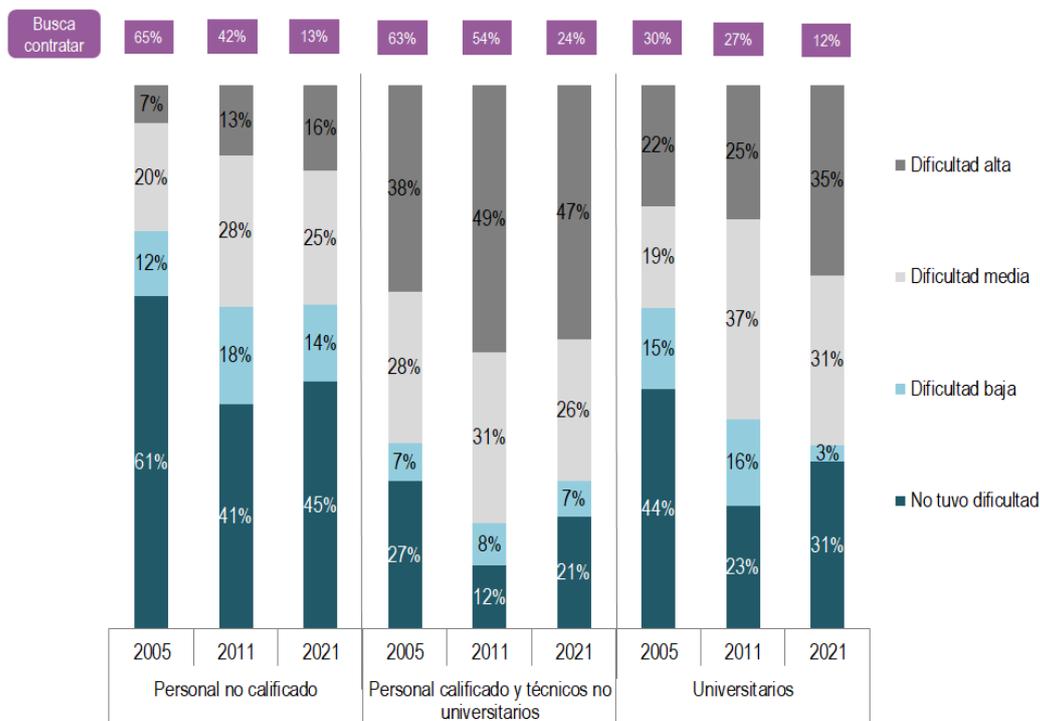
La dificultad de reclutamiento de personal entre las PyME manufactureras

Como también muestran las estadísticas construidas a partir de la Encuesta Estructural a PyME industriales que releva anualmente FOP, la dificultad para reclutar personal calificado técnico no universitario y universitario sigue una tendencia creciente. Entre 2011 y 2021 la búsqueda de personal de ambas calificaciones entre las PyME manufactureras descendió a menos de la mitad, pero la dificultad para cubrir las vacantes se redujo en torno a un 10% (Gráfico 3). Si se circunscriben las estadísticas al grado de dificultad “alto” para reclutar personal con las adecuadas calificaciones, entre los técnicos casi no ha variado durante esos 10 años, mientras que para universitarios se incrementó un tercio.

En 2021, en el [Informe Especial de FOP Límites a la profesionalización de la gestión y salto tecnológico: dificultad para incorporar universitarios y nuevas necesidades impuestas por la pandemia](#) se mostraba que la histórica elevada dificultad que manifiestan las empresas para reclutar operarios calificados y técnicos, se extendía al reclutamiento de personal universitario, en un contexto de baja demanda de trabajo de todos los niveles de calificación. Esta situación se puede asociar a la mayor difusión del trabajo remoto y la transformación digital que se profundizó y aceleró bajo la pandemia. Este fenómeno impone a las empresas nuevos métodos de gestión basados en la mayor autonomía del personal y su evaluación por el logro de objetivos preestablecidos. Las habilidades del personal requeridas por las empresas para esta nueva realidad son más compatibles con una mayor calificación dada por la formación y la experiencia.



Gráfico 3: Evolución del nivel de dificultad en la contratación de personal según nivel de calificación (% de PyME manufactureras que buscan personal)

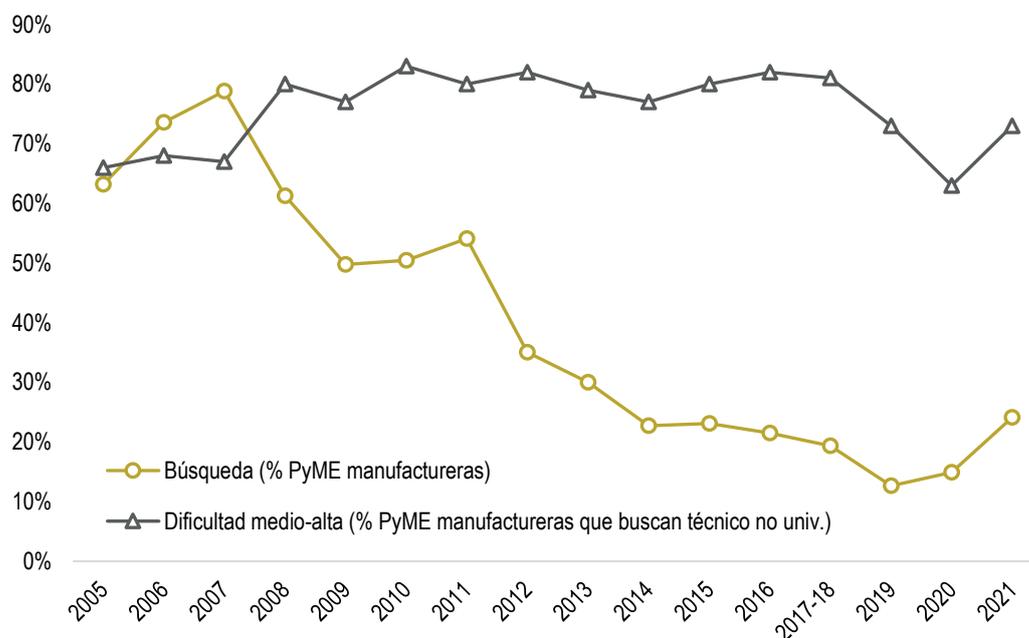


Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales, Fundación Observatorio PyME.

Los Gráficos 4 y 5 muestran la tendencia desde 2005, tanto de la demanda de personal con calificaciones técnicas hasta nivel superior no universitario y formación universitaria, así como la evolución de la elevada dificultad (grados medio y alto) para conseguirlos. Como se aprecia, la demanda de calificados no universitarios ha sido sistemáticamente superior a la de universitarios durante todo el período, pero ambas en tendencia decreciente desde 2007 (con un pequeño “repunte” en 2011, que no cambia el panorama significativamente). Ahora bien, la dificultad para reclutarlos ha sido sostenidamente alta y constante, acercándose en los últimos dos años.

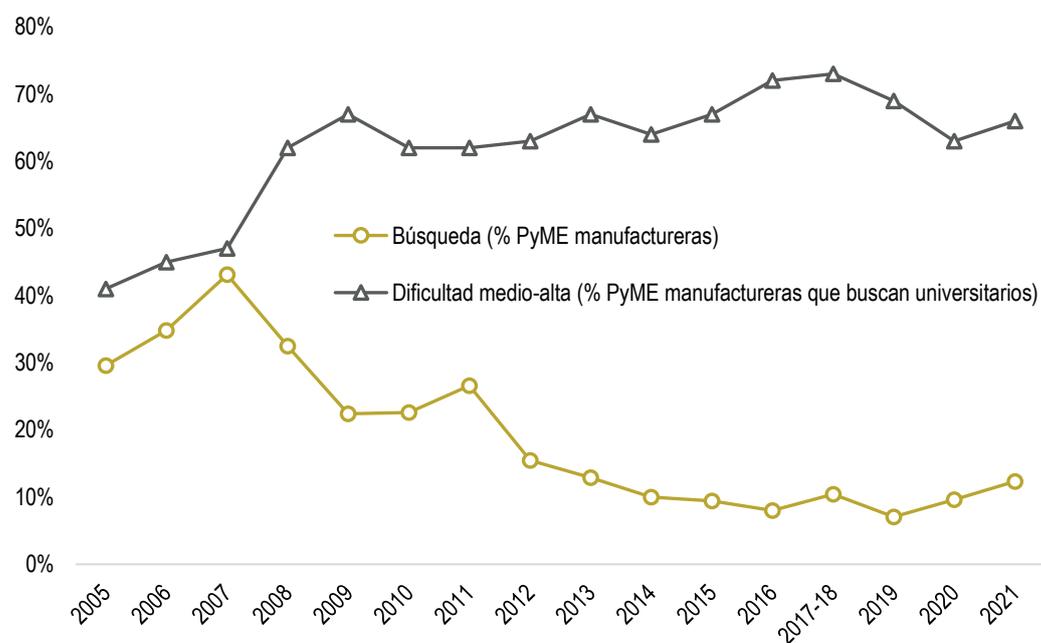


Gráfico 4: Evolución de la búsqueda de personal calificado no universitario y dificultad medio-alta para reclutarlos. Años 2005-2021.



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

Gráfico 5: Evolución de la búsqueda de personal universitario y dificultad medio-alta para reclutarlos. Años 2005-2021.

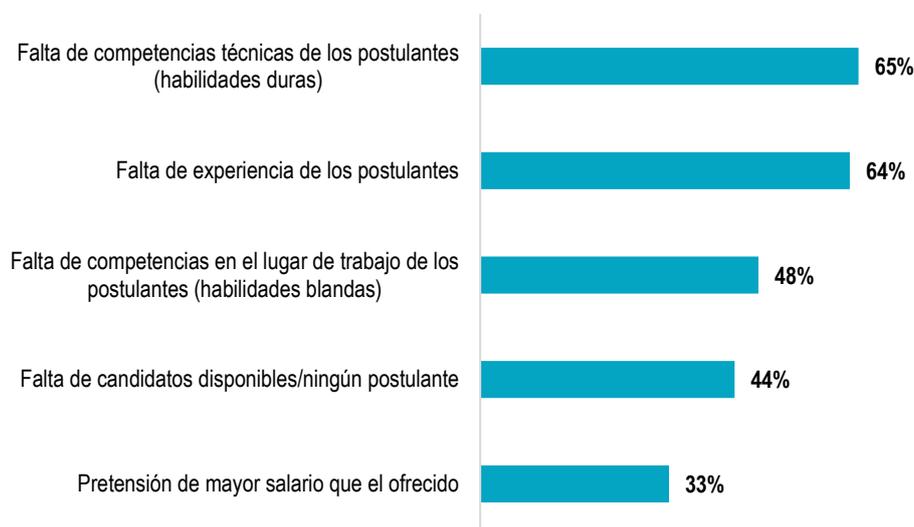


Fuente: Encuesta Estructural a PyME industriales, Fundación Observatorio PyME.



La baja demanda de trabajo es claramente asociable al contexto macroeconómico de virtual estancamiento entre 2011 hasta la actualidad, con la particularidad de tres años consecutivos de recesión económica entre 2018 y 2020. La dificultad de reclutamiento puede responder a factores diversos, pero los datos de FOP muestran que entre las PyME manufactureras se debe principalmente a la falta de experiencia de los postulantes y a la escasez de las habilidades técnicas y blandas necesarias (Gráfico 6).

Gráfico 6: Razones de la dificultad para cubrir las vacantes abiertas (% de PyME manufactureras con dificultad para reclutar personal)



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

La dificultad de reclutamiento de personal entre las PyME de software y servicios informáticos

Las dificultades en el reclutamiento de personal calificado no constituyen sólo un problema de las PyME de la industria manufacturera de todo el país. Datos recogidos a través de la Encuesta Coyuntural de FOP relevada en julio de este año muestran que



7 de cada 10 PyME del sector de software y servicios informáticos (SSI) están afectadas por la insuficiencia de recursos humanos o la falta de capacitación de estos.

A diferencia del caso de las PyME manufactureras donde la pretensión de un salario mayor que el ofrecido no es la mayor dificultad a la hora de contratar personal, entre las PyME de SSI es el problema más difundido. En un contexto de postpandemia (trabajo remoto mediante), las PyME de SSI se ven obligadas a compartir la oferta de profesionales con empresas grandes y también extranjeras (Gráfico 7).

Gráfico 7: Razones de la dificultad para cubrir las vacantes abiertas (% de PyME de software y servicios informáticos con dificultad para reclutar personal)



Fuente: Encuesta Coyuntural a PyME de Software y servicios informáticos, Fundación Observatorio PyME.

Tal como muestra la experiencia internacional y la literatura correspondiente, la falta de recursos humanos con las adecuadas competencias impone un límite a la innovación, competitividad y productividad. El principal impacto de esta dificultad para incorporar personal, declaran las empresas de SSI que la experimentan, es el freno al desarrollo de nuevos productos y procesos (Gráfico 2).



La solución es formar técnicos y la base está en la escuela técnica

Frente a esta situación, una vía de acción a tomar es la generación de más graduados de la escuela técnica. Y en ese aspecto existe un problema adicional: el país tiene pocos estudiantes técnicos.

La Tabla 1 muestra una comparación internacional de la proporción de estudiantes de la escuela técnica en el total de la matrícula de la escuela media en general. De la muestra de una serie de países representativos de distintos niveles de desarrollo, destaca Finlandia donde casi el 72% de estudiantes de escuela media cursan carreras técnicas y contrasta el caso de Argentina en último lugar con apenas un 18% de estudiantes técnicos. En el medio aparecen países de la región como México, Costa Rica, Chile y Uruguay con valores más altos que el nuestro.

Adicionalmente, respecto de la composición de género de la matrícula en la escuela técnica, se observa en la comparación internacional una diferencia entre varones y mujeres menor en todos los casos (excepto Uruguay) al compararse con Argentina. De modo tal que la problemática local no sólo implica mejorar la matrícula de la escuela técnica, sino además cerrar la brecha de género en la misma.



Tabla 1: Proporción de todos los estudiantes secundarios técnicos en el total de la matrícula de estudiantes secundarios*

País	Año	Total	Mujeres	Varones
Finlandia	2017	71,6%	69,1%	74,5%
Países Bajos	2017	68,2%	67,2%	69,3%
Australia	2017	55,0%	49,8%	59,6%
Reino Unido	2017	46,6%	47,6%	45,6%
México	2017	35,1%	33,7%	36,6%
Costa Rica	2017	33,4%	34,0%	32,7%
Uruguay	2017	27,6%	21,0%	35,4%
Chile	2017	27,5%	25,6%	29,4%
Argentina	2018	18,0%	12,0%	24,0%

Fuentes: The World Bank: Gender Data Portal (consultado en Internet el 04/10/2022: <https://genderdata.worldbank.org/indicators/uis-gtvp-3-v>); Anuario Estadístico Educativo 2018 (Excel) (consultado en Internet el 04/10/2022: https://datos.gob.ar/dataset/educacion-anuario-estadisticos-educativos/archivo/educacion_17.2).

*En las estadísticas del Banco Mundial: “Share of all students in upper secondary education enrolled in vocational programmes (%)”

Hay que señalar entonces la necesidad de aumentar la cantidad de escuelas técnicas y mejorar su infraestructura, junto con el desarrollo del cuerpo docente técnico.

El problema de desconexión entre sector educativo y sector productivo

Subyaciendo a la situación descrita hasta aquí, prevalece una fuerte desconexión entre demanda y oferta laboral en el sector de técnicos medios no universitarios y, por debajo de eso, entre el sector productivo y el sector educativo. Esto tiene algunos efectos decisivos sobre el entorno socio productivo:



- Impide colocar los egresados de las escuelas técnicas en empresas de su entorno geográfico. Surgen ofertas y demandas insatisfechas simultáneas del personal técnico;
- Se producen por esa razón flujos migratorios internos de personal calificado;
- Se generan discrepancias entre las necesidades de las empresas y la oferta del sector educativo;
- Se dificulta la posibilidad de planificar hacia adelante los cambios necesarios en perfiles y programas de formación.

Las Prácticas Profesionalizantes realizadas bajo el marco de la Ley N° 26.058 de ETP pueden ayudar a lidiar con este problema

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 educativas pueden ser el instrumento para capacitar en el trabajo complementariamente a la educación formal, a fin de calificar en competencias y habilidades a los jóvenes.

Asimismo, datos recogidos oportunamente por FOP indican que 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 y pasantías ([Informe Especial: Capacidades técnicas, demanda de trabajo y desarrollo empresarial](#)).



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.

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. Esta Ley promueve, regula y ordena las relaciones del sistema de educación técnico profesional del nivel medio y superior no universitario y de la formación profesional con el sistema productivo. Especifica también que el sector empresario, previa firma de convenios de colaboración con las autoridades educativas, en función del tamaño de su empresa y su capacidad operativa, favorecerá la realización de prácticas educativas en sus propios establecimientos.

Las prácticas profesionalizantes constituyen una extensión de la actividad educativa del estudiante al ámbito de la empresa y no implican de ninguna manera una relación laboral con la misma; el estudiante no debe ser considerado un trabajador y por ello no implica el reemplazo de ninguno durante el desarrollo de la práctica. Por tal razón, no requiere ser remunerado ni inscripto en obra social (a diferencia de las pasantías, reguladas por la Ley N° 26.427, que sí implican el pago de una remuneración estímulo y la inscripción en una obra social).

Sin embargo, al combinar una capacitación práctica en contacto directo con procesos, equipos y máquinas y, al mismo tiempo, inducir a compartir e incorporar reglas, hábitos de horario y relaciones sociales en el ámbito de la empresa, la práctica profesionalizante genera un proceso de “socialización” que terminará produciendo graduados con una mayor empleabilidad y con mayor capacidad técnica y organizativa para desarrollar sus propios emprendimientos.



Pero además las prácticas profesionalizantes suponen un vínculo entre escuelas y empresas, donde las primeras aprenden a conocer la oferta de formación de las escuelas y éstas tienen una retroalimentación de primera mano de parte del sector productivo acerca de las necesidades de ajustes en la oferta formativa.

Límites a la aplicación

Pero también es necesario decir que en el caso local la ley sólo se aplica y aprovecha parcialmente. Por una parte, el (27%) de las PyME encuestadas a nivel nacional no conocía escuelas técnicas cercanas ni las especialidades que ellas formaban, al tiempo que un 21% de las empresas no conoce la Ley 26.058 de ETP (de acuerdo con datos recogidos a través de la Encuesta Estructural de FOP).

Por otra parte, las escuelas tienen un conocimiento incompleto de las PyME que tienen en su cercanía, por lo que el grueso de las prácticas termina realizándose en empresas grandes, organismos públicos y como proyectos internos a la escuela.

La Tabla 2 muestra esta realidad para un ejemplo de la Región Educativa 11 de la Provincia de Buenos Aires (Campana, Escobar, Pilar, Exaltación de la Cruz y Zárate). Puede verse que sólo un 36% de las prácticas se hacían en empresas y de ellas, 8 de cada 10 se ejecutaban en grandes empresas.



Tabla 2: Región Educativa 11 / PBA. Estudiantes y n° de prácticas según localización de despliega de las mismas. Año 2019.

	Nº Estudiantes	%
MATRÍCULA ÚLTIMO AÑO	1394	100%
PRÁCTICAS EXTERNAS	672	48%
➤ Prácticas en empresas	495	36%
Grandes	402	29%
PyME	93	7%
➤ Otras prácticas externas (Municipios, Salud, Educación)	99	6%
➤ Prácticas de extensión	78	6%
PRÁCTICAS INTERNAS	722	52%

Fuente: Región Educativa 11, Provincia de Buenos Aires (PBA), Argentina.

De modo tal que, como las grandes empresas son insuficientes para garantizar prácticas en el sector productivo y existe una desconexión con las PyME, se hace necesario un mecanismo que acelere y facilite la vinculación de éstas con las escuelas técnicas. FOP cuenta con un programa de asistencia técnica que responde a esta necesidad, como se presenta a continuación.

El programa FOP de conexión como respuesta a la necesidad de conexión

El programa de Vinculación entre Escuelas Técnicas y PyME es la respuesta institucional de FOP a esta problemática, ayudando a vincular la oferta de jóvenes del último año de las escuelas técnicas para realizar Prácticas Profesionalizantes (PP) y la demanda de estos por parte de las PyME locales. Busca así contribuir a solucionar la



falta de conexión entre oferta y demanda de técnicos no universitarios y obreros calificados y entre la oferta y demanda de formación de dichos recursos.

La vigencia de la Ley de Educación Técnica Profesional N° 26.058, que establece la obligatoriedad de los estudiantes de último año de escuelas técnicas de realizar PP (incluso en empresas) y la disponibilidad en FOP de directorios georreferenciados de PyME y escuelas técnicas, que agrupen alrededor de cada escuela las empresas con procesos coincidentes con las especialidades que forman aquéllas, ofrecen la oportunidad y viabilidad para este programa de vinculación.

¿En qué consiste?

Es un programa de asistencia técnica, orientado a promover la incorporación de jóvenes estudiantes de escuelas técnicas como practicantes en las PyME de su entorno, a la vez que favorecer la futura natalidad empresarial a partir de dichas prácticas profesionalizantes.

¿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 estas.

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 geolocalizada 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 productos del programa?

- Diagnóstico de la situación productiva y el mercado de trabajo, en el territorio de despliegue y por sectores productivos, incluyendo perfiles técnicos requeridos por sector y tamaño.



- Listado de las escuelas técnicas, con detalle de las especialidades que forman y de las empresas de su entorno con procesos consistentes con las especialidades de la escuela, como guía para la búsqueda de cupos para practicantes por parte de cada escuela, por zona y sector productivo.
- Mapas georreferenciados por zonas, de las escuelas técnicas y empresas aledañas.
- Listado de PyME dispuestas a recibir practicantes, con discriminación de sector productivo, especialidades.

¿Cuáles son los resultados esperados?

- Un mayor conocimiento de la oferta-demanda territorial de capacitación en el territorio de despliegue, como base para el diseño de programas específicos por un lado y para la propuesta de cambios y mejoras al sistema institucional de formación técnica por el otro.
- Un aumento de los estímulos para la permanencia de los graduados de la escuela técnica en la provincia y sus regiones.

Alcance y perspectivas del programa

El programa fue diseñado y aplicado como experiencia piloto en la Provincia de Corrientes en 2017, para después replicarlo en el Corredor Norte de la Provincia de Buenos Aires y sur de Santa Fe y Partido de Vicente López. Actualmente se programa su despliegue en las provincias de Chubut y Tucumán.

Tabla 3: Territorios de despliegue del programa

LOCALIZACIÓN	PERÍODO
<i>Ya desarrollados o en curso</i>	
Provincia de Corrientes	2017
Corredor Norte de la PBA y sur de Santa Fe	2018-20
Municipio de Vicente López	2021-22
<i>Por iniciar</i>	
Provincia de Chubut	2022
Provincia de Tucumán	2022



El programa forma parte de una estrategia de FOP para la difusión de las PP a nivel nacional. En la actualidad se estiman unos 45.000 estudiantes de último año de la escuela técnica en todo el país, de los cuales no más de 15.000 realizan prácticas en empresas.

Por lo tanto, el objetivo es maximizar el número de practicantes remanentes que puedan desarrollar las prácticas en empresas en un horizonte de 5 a 10 años. Ello implicará la extensión de la iniciativa a las provincias y territorios faltantes.



Nota metodológica

La **Encuesta Estructural a PyME industriales** comprende a las empresas cuya actividad principal corresponde a industria manufacturera (CIIU 10-33 y 58 de la CIIU Rev.4) y cuya cantidad total de ocupados es de entre 10 y 250 aproximadamente. No se incluyen las empresas que pertenecen a un grupo económico integrado por empresas que, en su conjunto, poseen más de 250 ocupados. El diseño muestral de esta encuesta corresponde a un muestreo estratificado con asignación proporcional con 13 sectores de actividad, 6 macrorregiones y 2 tamaños (pequeñas de hasta 50 ocupados y medianas de más de 50 ocupados). Se releva con periodicidad anual.

La **Encuesta Coyuntural a PyME de software y servicios informáticos** comprende a las empresas cuya actividad principal corresponde a CIIU 62 y 63 de la CIIU Rev.4 y cuya cantidad total de ocupados es de entre 10 y 250 aproximadamente. No se incluyen las empresas que pertenecen a un grupo económico integrado por empresas que, en su conjunto, poseen más de 250 ocupados. La selección de las empresas se realizó mediante un muestreo probabilístico con un tamaño muestral de 116 empresas. La muestra se extrajo de un directorio de empresas PyME que el Observatorio PyME utiliza para la realización de sus encuestas estructurales anuales. Se releva con periodicidad trimestral.



fundación
Observatorio
Pyme



+54 114381-3331 Int 113 +54 911 2476 6480



comunicacioninstitucional@observatoriopyme.org.ar



Av. de Mayo 1147, Piso 3. Buenos Aires. Argentina

