



Productividad
INCLUSIVA



UNIVERSIDAD AUSTRAL

UNIVERSIDAD
AUSTRAL



INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene los resultados de la encuesta de PRODUCTIVIDAD INCLUSIVA, en el marco del Proyecto de investigación sobre Productividad Inclusiva (PI), tarea conjunta y permanente del IAE y de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Austral, a cargo del Profesor Juan Llach.

Desde ese marco se planteó la realización de un estudio de corte cuantitativo, a través de una encuesta dirigida a trabajadores en relación de dependencia, registrados o no, en organizaciones de 10 ocupados o más, tanto en el sector público como privado. que permita cuantificar emergentes y obtener conclusiones en relación a la propuesta del Proyecto de Productividad Inclusiva y profundizar en la generación de información acerca de la temática a partir de la mirada de los trabajadores. Este estudio se diseña como complemento de la primer fase de relevamiento a empresas de Argentina, heterogéneas en términos de tamaño, sector de actividad y región, realizado en 2021. La participación en este estudio ha sido absolutamente confidencial y anónima.

La dirección técnica del estudio ha sido realizada por Fawaris, consultora especializada en temas de decisiones y conducción estratégica, investigación de mercados y opinión pública.

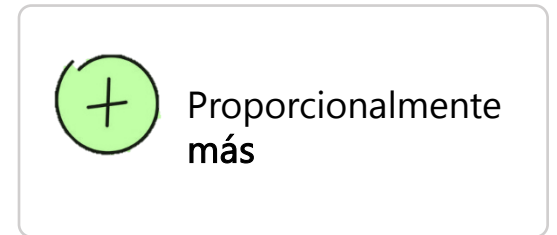
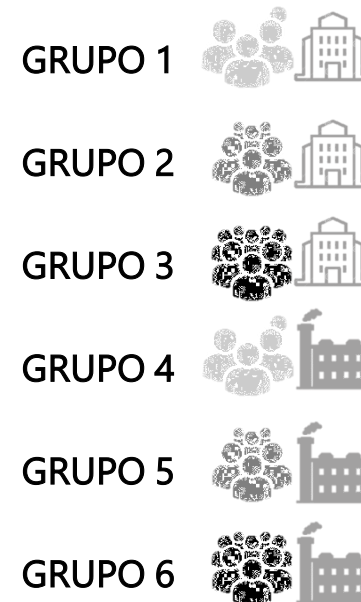
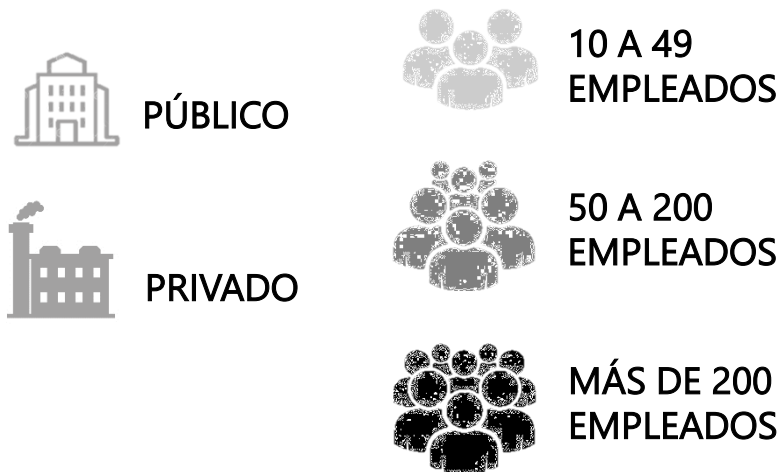
FICHA TÉCNICA

ESTUDIO DE PRODUCTIVIDAD INCLUSIVA

- Relevamiento realizado entre los días 7 y 29 de diciembre de 2022.
- Universo de estudio: trabajadores en relación de dependencia, registrados o no, desempeñándose en organizaciones de 10 ocupados o más, tanto en el sector público como privado.
- Metodología: Cuantitativa. Sistema CAWI (Computer Aided Web Interviewing) con captación por redes sociales.
- Muestreo: estratificado por región, con cuotas globales por sector (público y privado), según datos de la Encuesta Permanente de Hogares.
- Casos: 800 casos a nivel país, con corte en AMBA (Gran Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

Referencias para la lectura del informe

A lo largo del informe se podrán visualizar los siguientes íconos y signos en color que reflejan diferencias estadísticamente significativas sobre los resultados a nivel país, definiéndose como variables de clasificación: Sector y Estratos de tamaño, así como la combinación de ambas variables, resultando en los 6 grupos debajo detallados.



En Anexo I se presentan las tablas analizadas de las que surgen las diferencias graficadas.

Eje I: SITUACIÓN ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN

La medición de la productividad en las organizaciones donde se desempeñan los trabajadores de la muestra, entendida como el aumento del producto por persona ocupada, es una función realizada por el 50,5%, con mayor proporción en organizaciones del sector privado de más de 200 ocupados. 5 de cada 10 manifiestan que en sus organizaciones la miden o medirían para mejorar la rentabilidad y 4 de cada 10 para identificar fallas en los procesos. Los valores antes mencionados no difieren significativamente en el corte AMBA.

Entre quienes informan que en la organización en la que trabajan sí miden la productividad admiten que en los últimos cinco años la misma ha mejorado (45,2%). Mientras tanto, sobre el total de la muestra se observan guarismos similares en relación a su mejora y su estabilidad en el tiempo, con mayor proporción de mejoría en organizaciones del sector privado de más de 200 ocupados y empeoramiento en las de igual tamaño del sector público.

Las organizaciones con tecnología de punta miden, en mayor proporción, la productividad y más organizaciones con retraso tecnológico no lo hacen, destacándose sobre este último punto las del sector público de mayor tamaño. Nuevamente no se observan diferencias respecto al corte AMBA.

7 de cada 10 trabajadores reconocen, en distintas magnitudes, que en sus organizaciones se implementan programas de mejora sobre el personal, en tanto son más aquellas del sector privado de menos de 200 empleados las que no lo hacen, observándose asimismo una relación entre la medición de la productividad y la implementación de estas herramientas.

Los programas de reconocimiento por logros en la productividad rondan un 28% de implementación, con mayor proporción en organizaciones del sector privado de menos de 49 empleados y de más de 200. Mientras que, aquellos programas que se establecen para aceptar y poner en práctica sugerencias de los empleados oscilan en un 38% de implementación, con mayor proporción en organizaciones del sector privado de más de 200 empleados. En relación a los programas de mejora continua son implementados por casi 1 de cada 2 organizaciones, con iguales diferencias significativas.

La capacitación del personal es identificada por casi el 40% como la principal acción que permitiría mejorar la productividad de su organización, en tanto en la sumatoria de menciones alcanza similar peso la actualización tecnológica.

Más del 50% distingue la independencia entre la cantidad de personal ocupado y el incremento del producto por persona ocupada, en tanto un 25,6%, y con mayor proporción entre organizaciones privadas con hasta 49 empleados, consideran que es posible aumentar el producto por persona ocupada incrementando el personal. En mayor proporción los trabajadores de organizaciones que no miden la productividad consideran que no es posible aumentar el producto por persona ocupada.

Eje II: IMPACTO DE LA REVOLUCIÓN 4.0 EN LA PRODUCTIVIDAD

Casi el 70% de los trabajadores de la muestra reconoce que en sus organizaciones han identificado los cambios tecnológicos de impacto en el negocio, observándose en proporciones similares que están gestionándolos y que no lo hacen aun.

Internet de las cosas es la herramienta más utilizada para afrontar la Revolución 4.0, mayormente entre organizaciones del sector público con menos de 49 ocupados. Aplicaciones/sistemas en la nube es la siguiente en orden de mención, teniendo mayor peso entre empresas del sector privado de más de 200 empleados. Sólo un 18,5% manifiesta no utilizar ninguna de las herramientas enumeradas.

Teniendo en cuenta la irrupción de la automatización y el cambio tecnológico, un 47,7% considera que se produciría una mejora de la remuneración a favor del personal calificado en la organización en la que trabaja, mientras que un 45,3% de los trabajadores creen que no generará un deterioro de la remuneración respecto del personal no calificado.

5 de cada 10 trabajadores afirman que en sus organizaciones se implementa el trabajo remoto, con mayor proporción entre las de más de 200 empleados respecto al formato híbrido. Entre las que lo implementan, un 46,8% observa que el nivel de productividad de los empleados es igual respecto al presencial. El 49,3% considera que la mayor participación del trabajo remoto no produjo un aumento de empleo y productividad en la economía.

Eje III: PRODUCTIVIDAD INCLUSIVA

Un 34,5% de los trabajadores reconoce que la organización en la que trabaja ha encarado proyectos relacionados con la productividad inclusiva en los últimos tres años, sin observarse diferencias significativas entre segmentos. Más del 80% de los empleados admite que acepta / aceptaría bien la puesta en marcha de la productividad inclusiva, en tanto destaca, respecto a la posición percibida de los sindicatos, un mayor nivel de desconocimiento (22,8%) y una menor aprobación (36,2%). Un 38,3% considera que la productividad inclusiva en Argentina sería viable en cualquier contexto, mientras que un 29,2% asocia su factibilidad a períodos de reactivación económica.

Eje IV: PROYECCIÓN A FUTURO

Finalmente, el tener un rumbo claro en la economía se constituye como el factor más importante para invertir en la ampliación de las operaciones o en una nueva operación para un 32,5% de los trabajadores. Una menor inflación se presenta como el segundo factor (22,4%), con mayor preponderancia entre organizaciones cuyos trabajadores manifiestan que se han encarado proyectos relacionados con la productividad inclusiva en los últimos tres años.

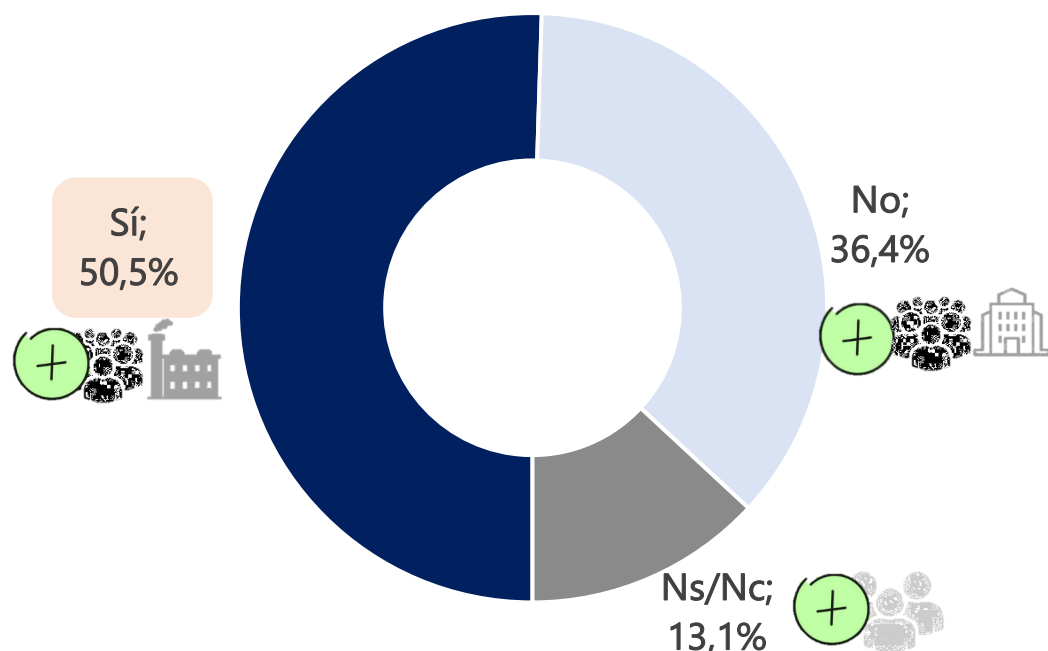
Una menor presión impositiva es la política pública más demandada para aumentar la productividad (30,7%), con mayor proporción en trabajadores de empresas privadas; seguido de rumbos más claros de la economía (22,2%).

Eje I: SITUACIÓN ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN

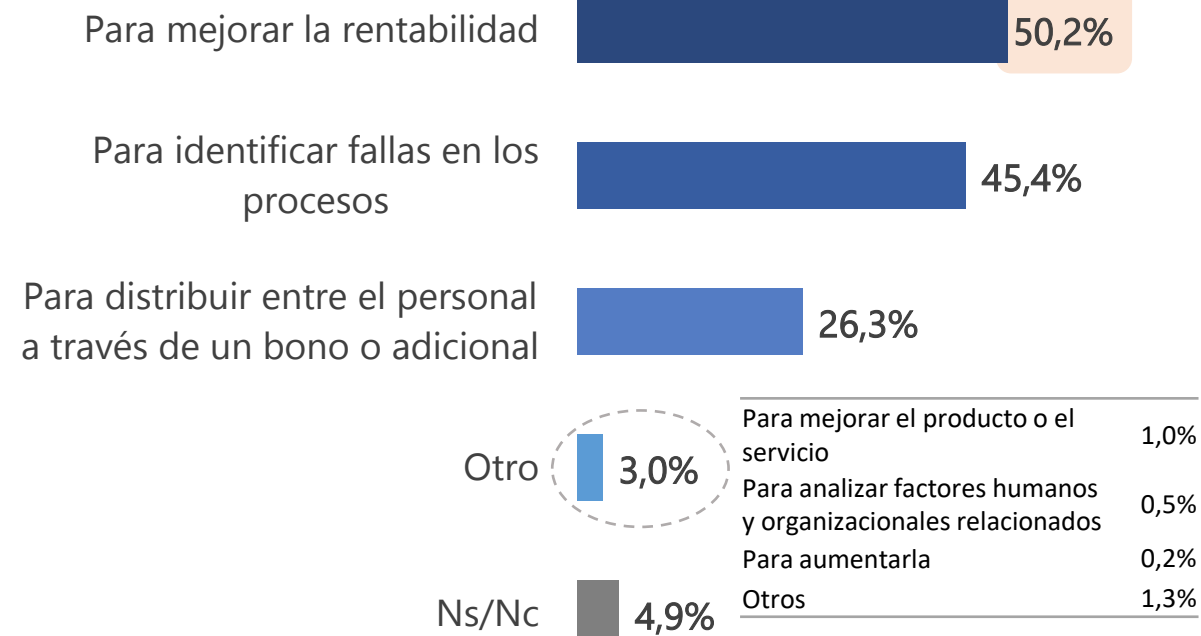
Productividad
INCLUSIVA

¿Se mide la producción por persona ocupada (productividad) en la organización en la que trabaja?

Definimos productividad como el aumento del producto por persona ocupada.

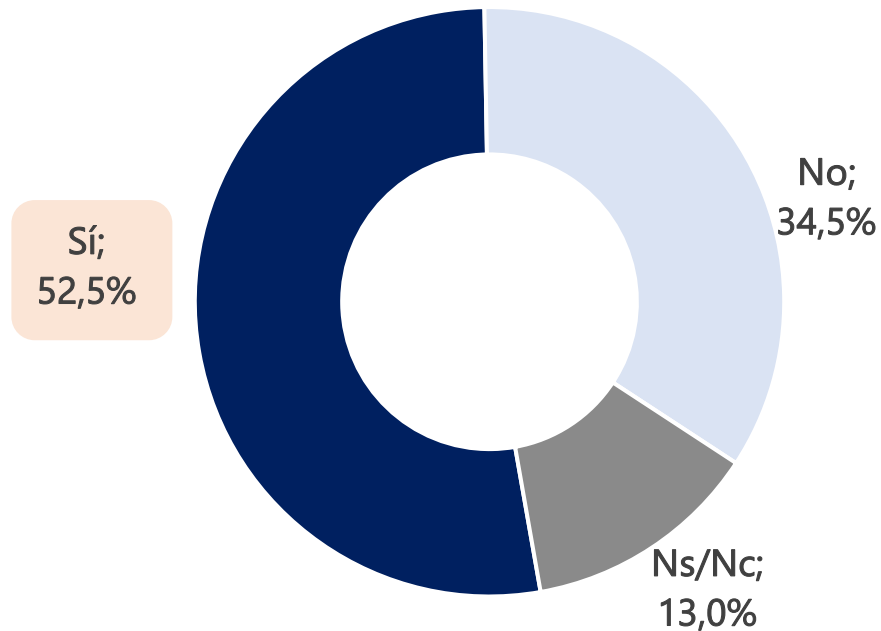


¿Por cuál/es de los siguientes motivos usted cree que las organizaciones deben medir la productividad?*

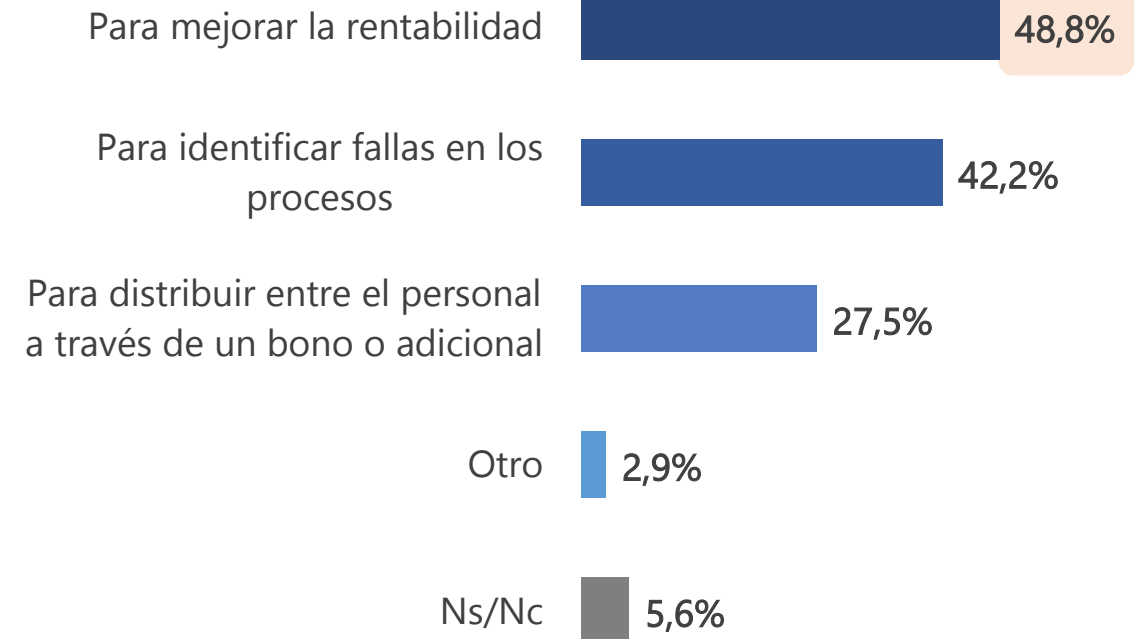


¿Se mide la producción por persona ocupada (productividad) en la organización en la que trabaja?

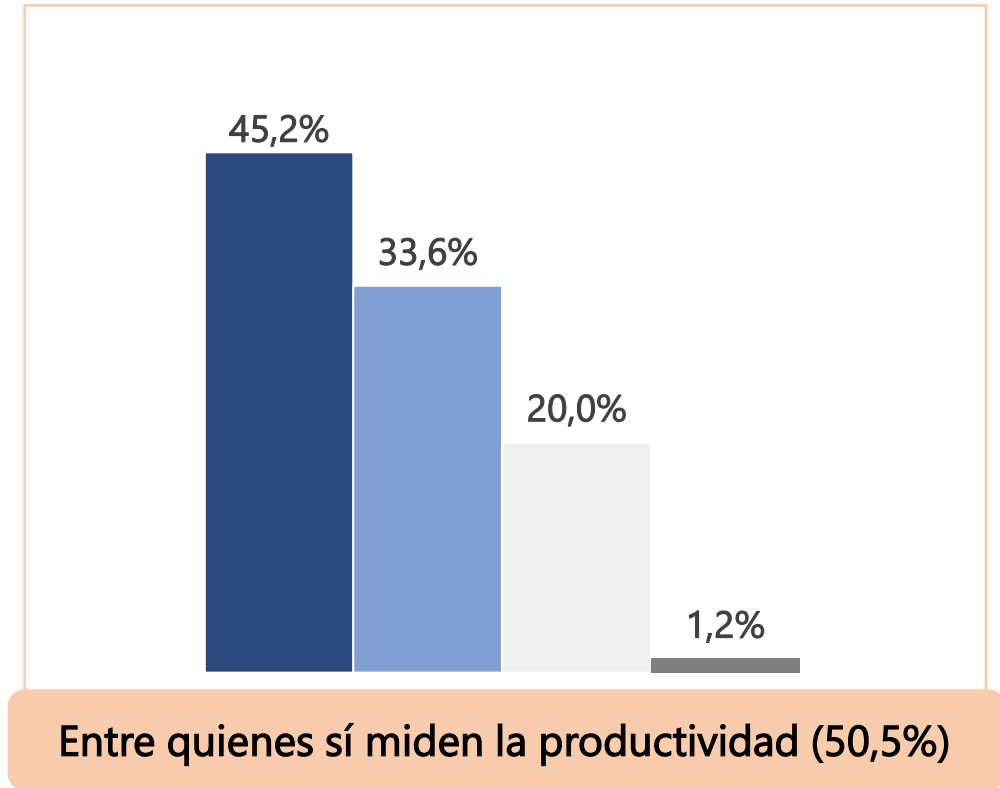
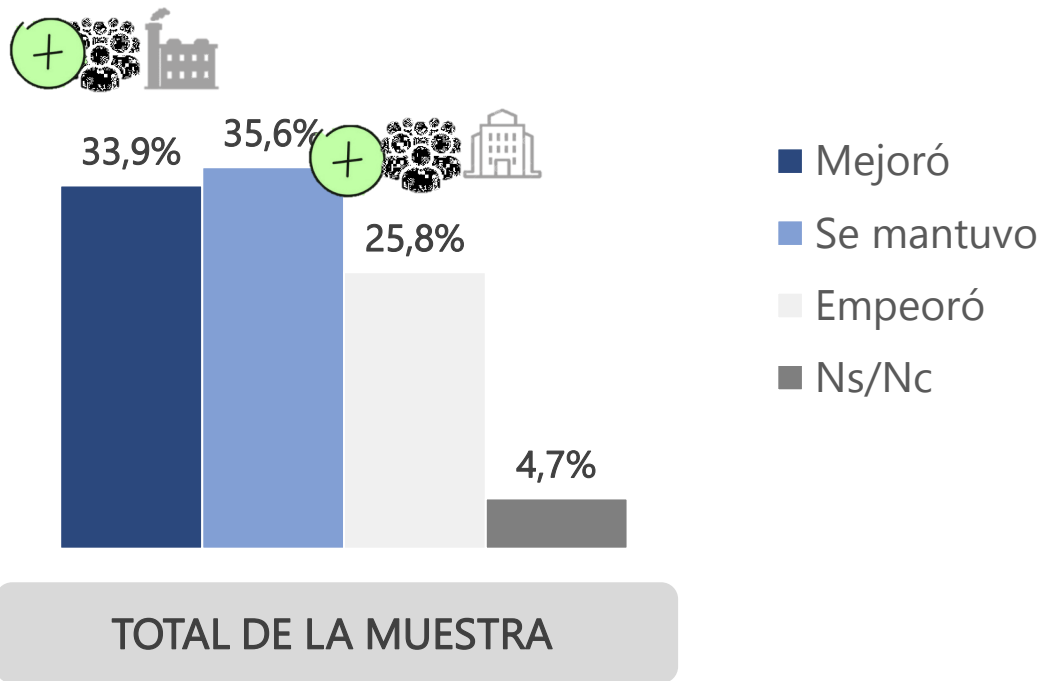
Definimos productividad como el aumento del producto por persona ocupada.



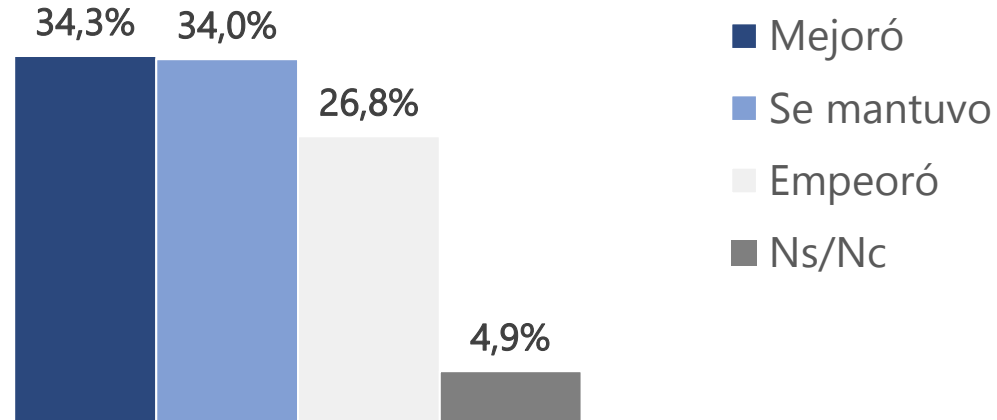
¿Por cuál/es de los siguientes motivos usted cree que las organizaciones deben medir la productividad?*



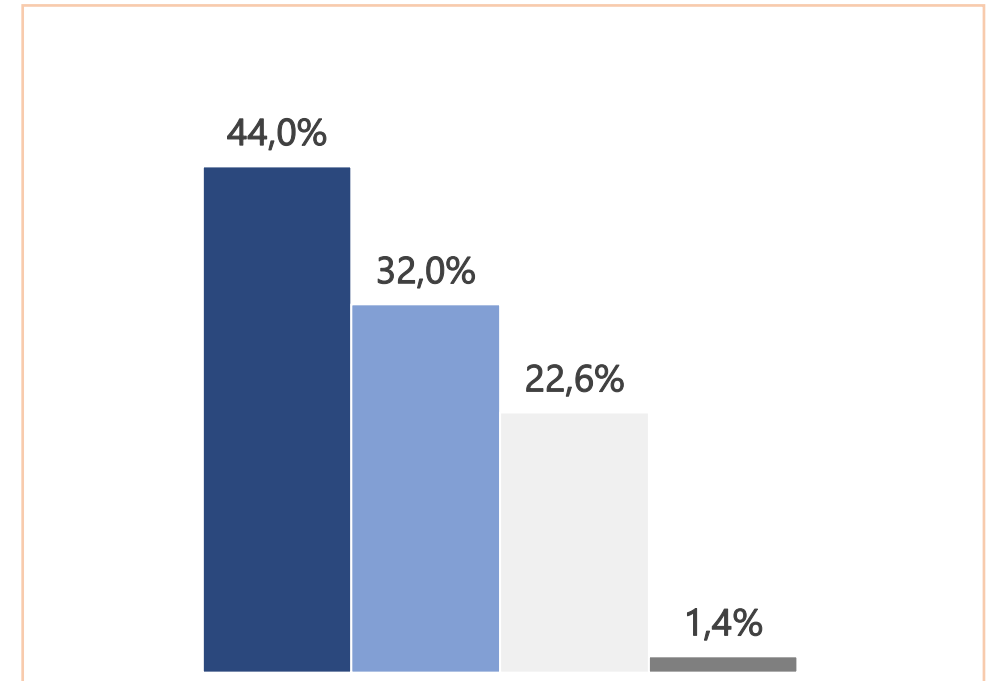
¿Cómo considera que ha sido la evolución de la productividad en la organización en la que se desempeña en los últimos cinco años?



¿Cómo considera que ha sido la evolución de la productividad en la organización en la que se desempeña en los últimos cinco años?

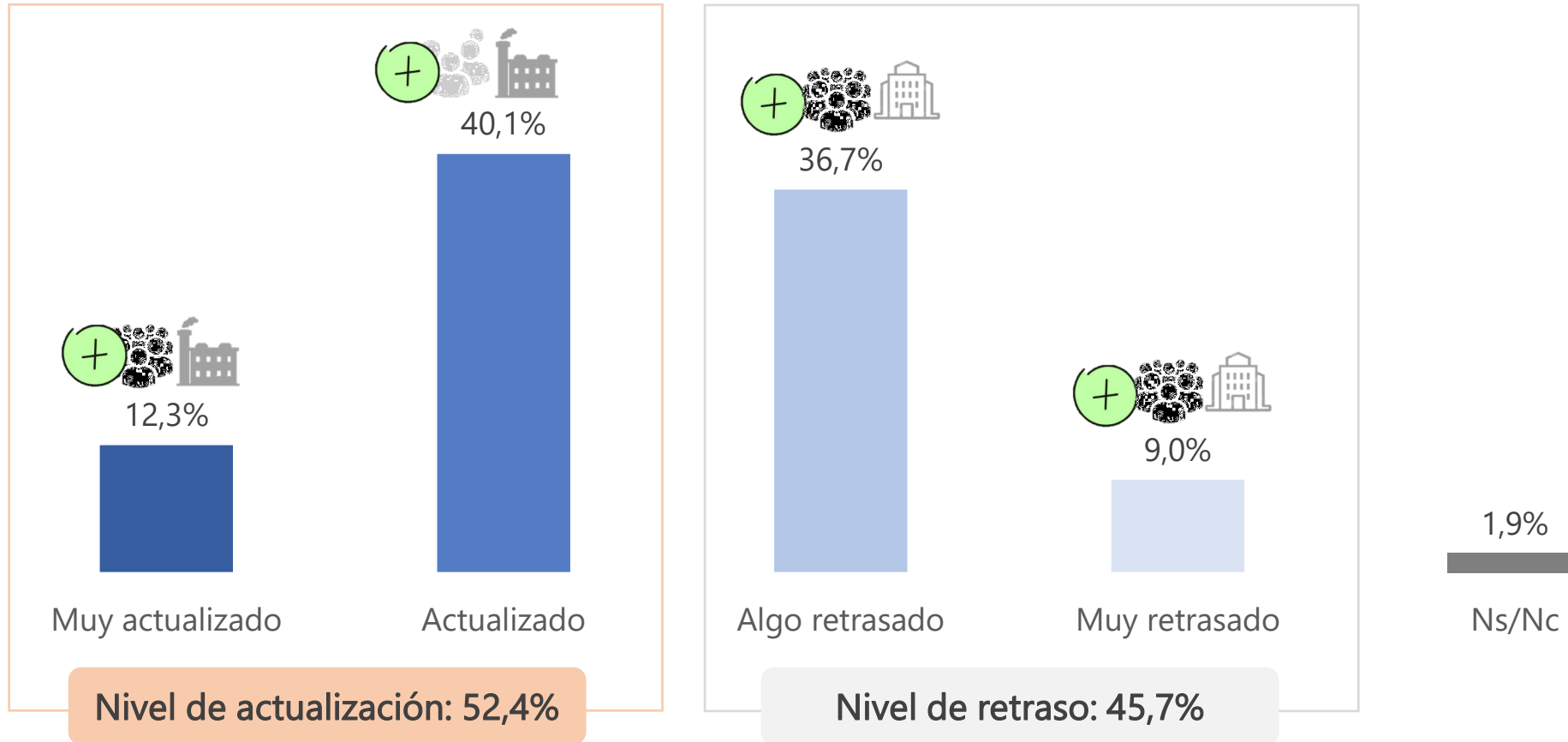


TOTAL DE LA MUESTRA



Entre quienes sí miden la productividad (52,5%)

De acuerdo al estado actual de la tecnología, ¿cuál es el nivel de actualización de los sistemas productivos y de información de su organización?



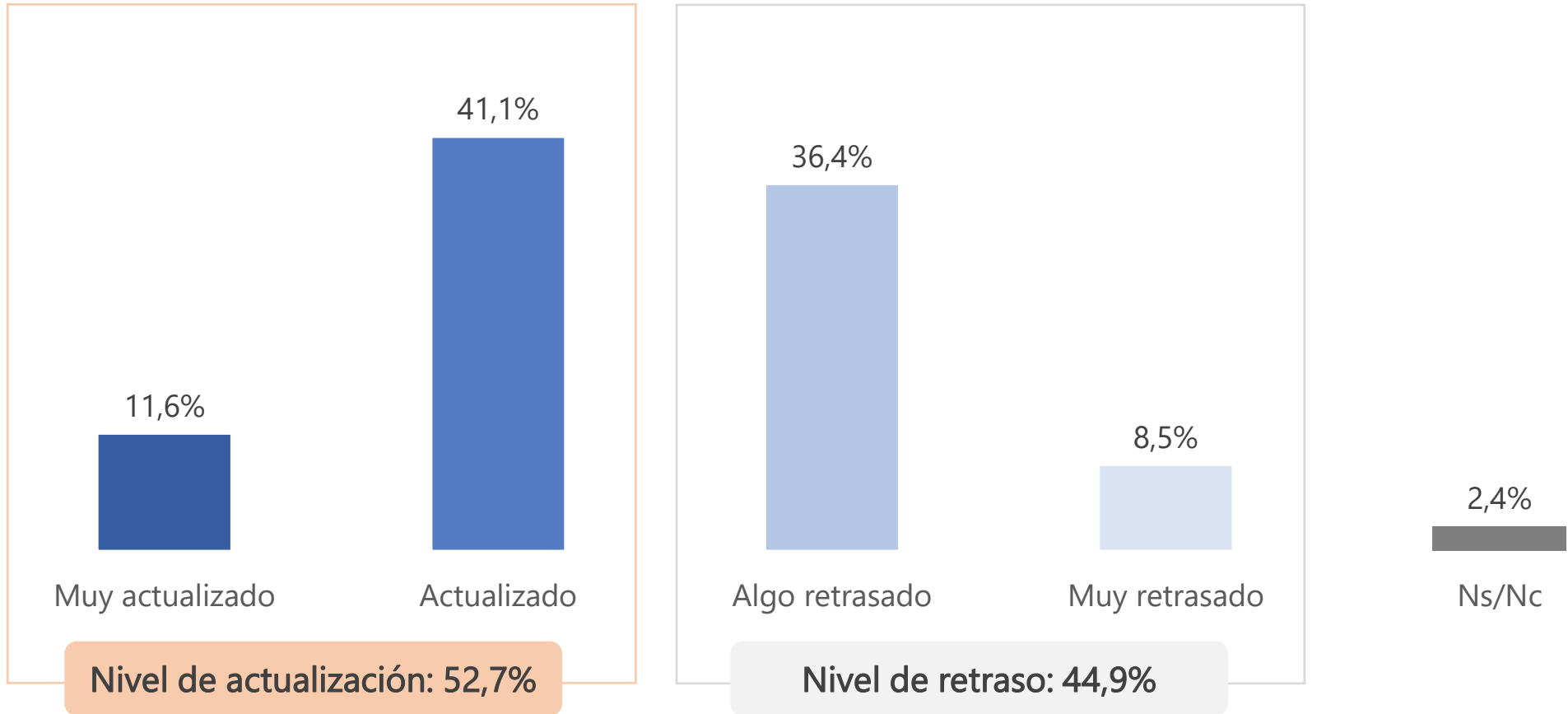
CRUCE: Medición de la productividad vs. Estado actual tecnológico

	Muy actualizado	Actualizado	Algo retrasado	Muy retrasado	NS/NC
Sí	+ 14,6%	+ 48,6%	30,1%	5,2%	1,5%
No	9,3%	27,5%	+ 46,0%	+ 15,8%	1,4%
Ns/Nc	12,3%	41,5%	34,9%	5,7%	5,7%

Hay evidencia de asociación entre la medición de productividad y la aplicación de tecnología de punta.

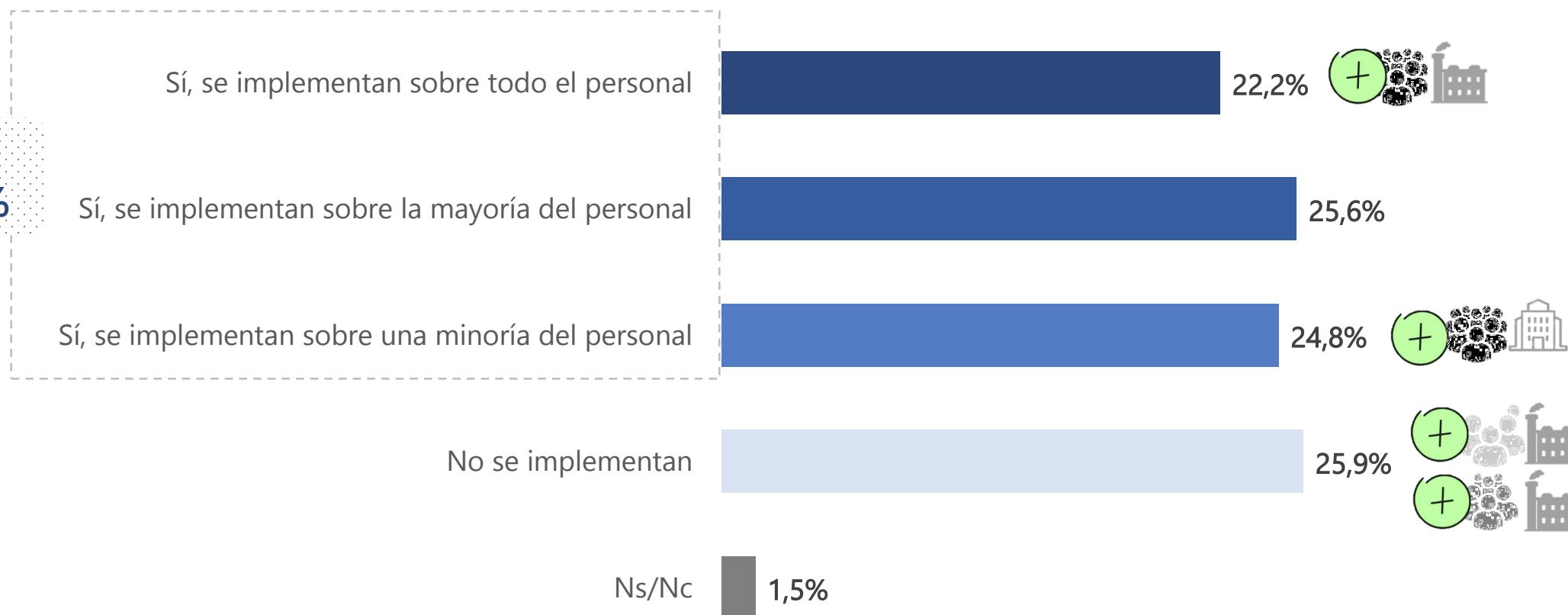
6 de cada 10 trabajadores de la muestra manifiestan que en las organizaciones donde trabajan se mide la productividad y tienen tecnología entre muy y algo actualizada.

De acuerdo al estado actual de la tecnología, ¿cuál es el nivel de actualización de los sistemas productivos y de información de su organización?



En la organización en la que trabaja, ¿se implementan programas de perfeccionamiento o de mejora sobre el personal?

Sí:
72,6%



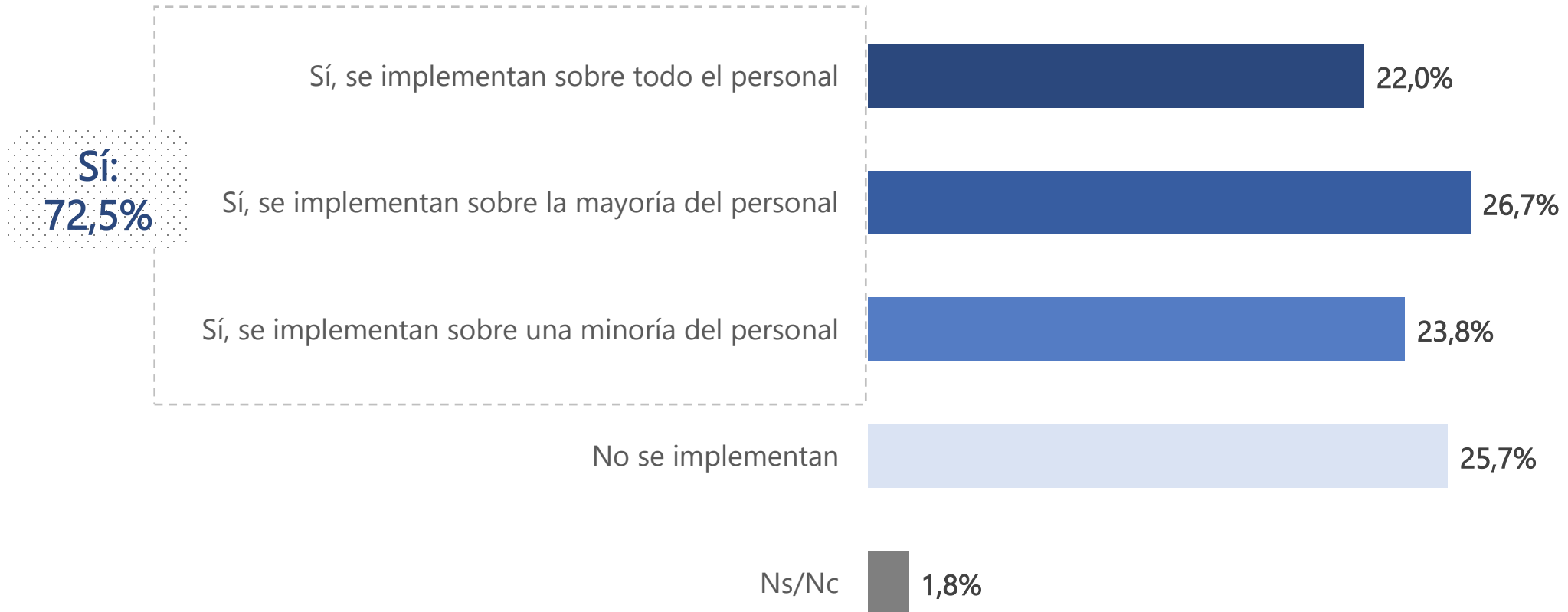
CRUCE: Medición de la productividad vs. Programas de perfeccionamiento o de mejora sobre el personal

	Sí, sobre todo el personal	Sí, sobre la mayoría del personal	Sí, sobre una minoría del personal	No se implementan	NS/NC
Sí	+ 28,2%	+ 30,0%	24,5%	16,6%	0,7%
No	13,7%	21,3%	26,8%	+ 37,8%	0,3%
NS/Nc	22,6%	20,8%	21,7%	27,4%	7,5%

Surge evidencia de una estrategia conjunta de medición de productividad y programas de perfeccionamiento sobre la mayoría del personal versus la no medición de productividad y no implementación de programas de perfeccionamiento o de mejora sobre el personal.

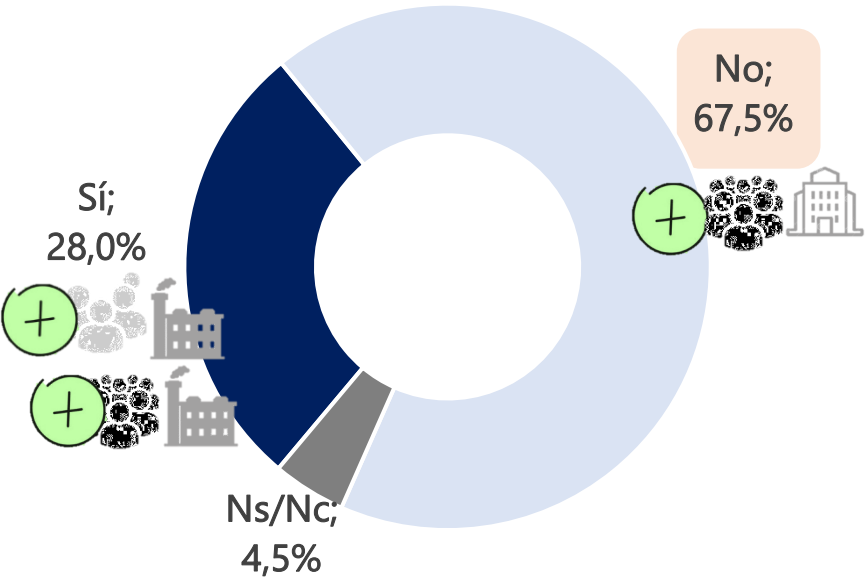
El 28% del total de los trabajadores de la muestra manifiestan que en las organizaciones en las que trabajan miden la productividad y aplican programas de perfeccionamiento o de mejora sobre todo el personal

En la organización en la que trabaja, ¿se implementan programas de perfeccionamiento o de mejora sobre el personal?

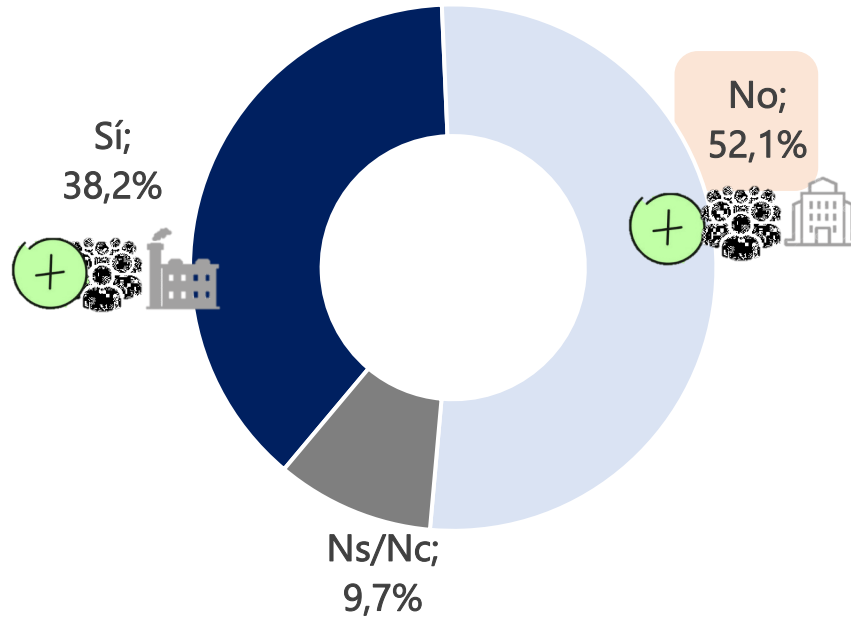


¿Y se implementan programas...

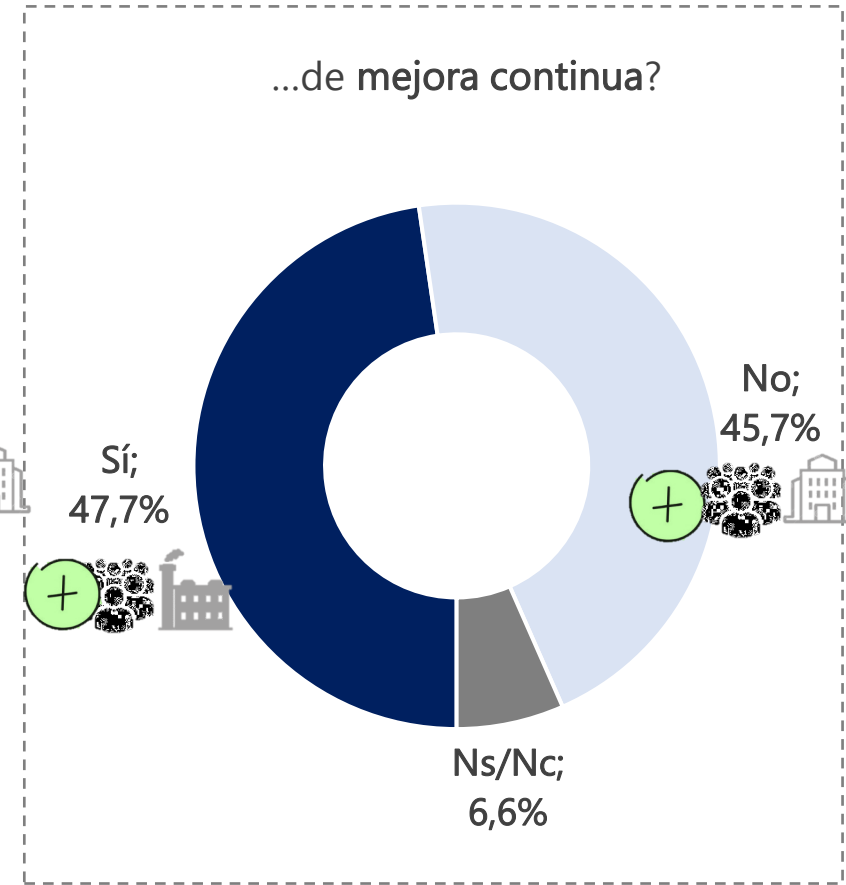
...de **reconocimiento** (dinero / otro) para personas o equipos por logros en la productividad?



...para aceptar y poner en práctica **retroalimentaciones / sugerencias** de los empleados?



...de mejora continua?



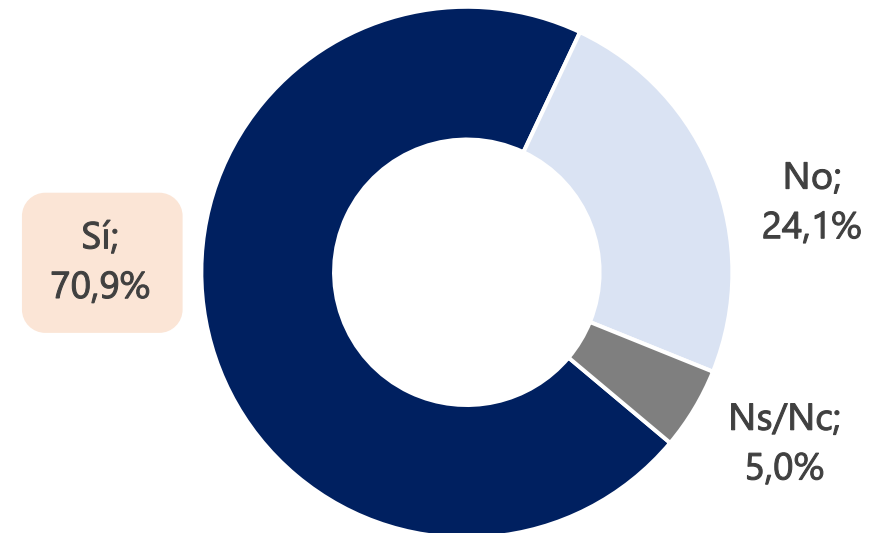
Entre quienes sí implementan programas de mejora continua: 47,7%

En relación a los programas de mejora continua, ¿los líderes en su organización (dueños o gerentes)...

...ponen a disposición herramientas para implementar, realizar seguimientos y/o evaluación?

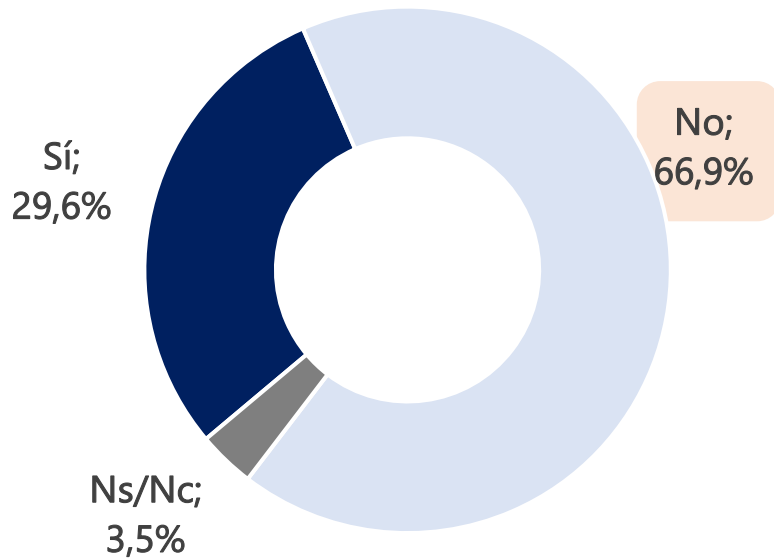


...se involucran personalmente en la implementación, seguimiento y resultados?

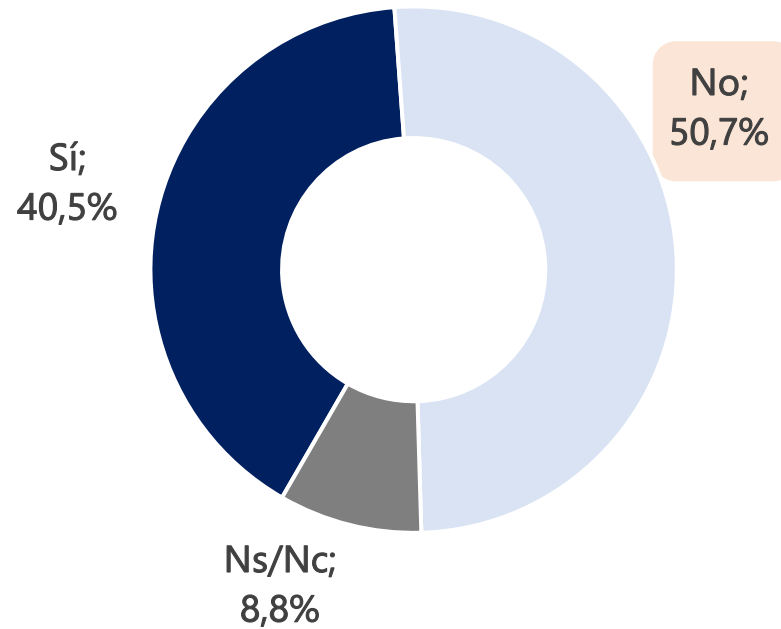


¿Y se implementan programas...

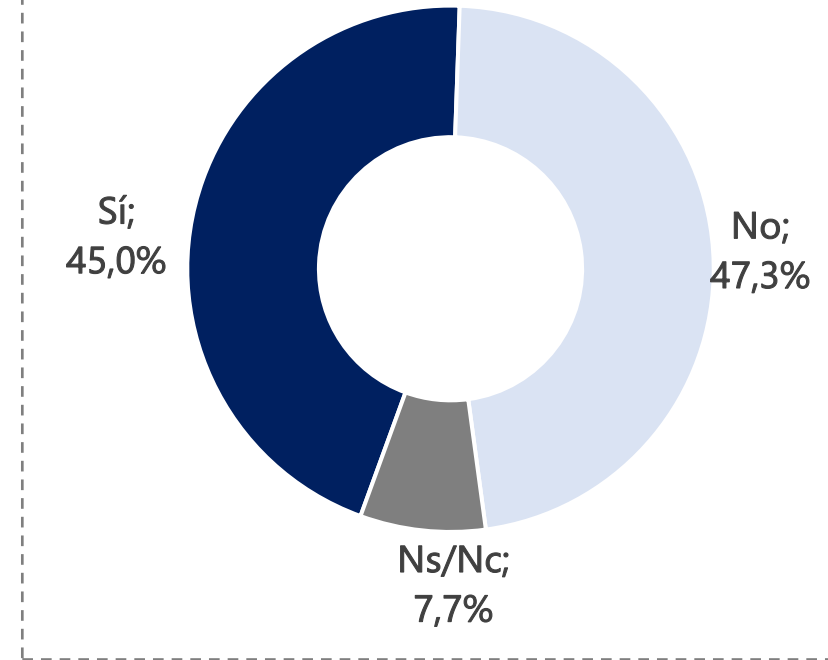
...de **reconocimiento** (dinero / otro)
para personas o equipos por logros en
la productividad?



...para aceptar y poner en práctica
retroalimentaciones / sugerencias de
los empleados?



...de mejora continua?



Entre quienes sí implementan programas de mejora continua: 45,0%

En relación a los programas de mejora continua, ¿los líderes en su organización (dueños o gerentes)...

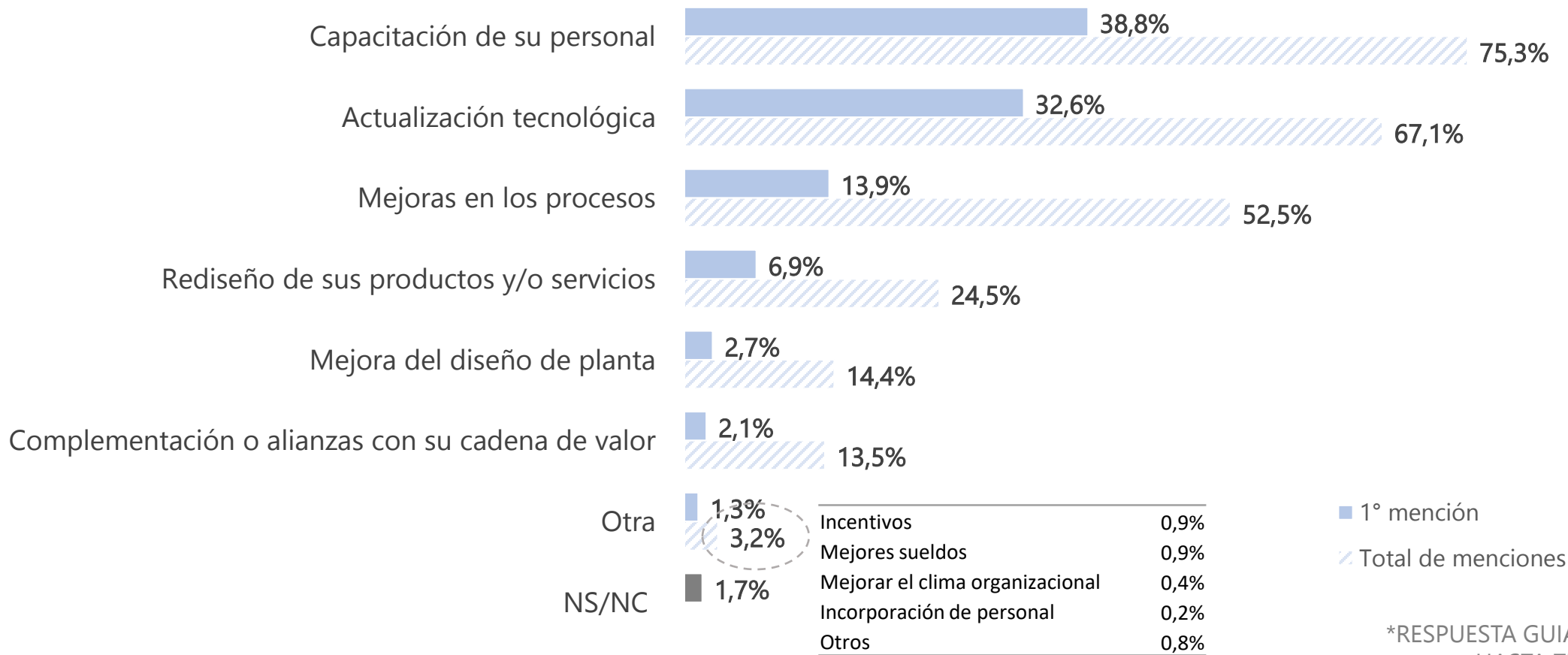
...ponen a disposición herramientas para implementar, realizar seguimientos y/o evaluación?



...se involucran personalmente en la implementación, seguimiento y resultados?

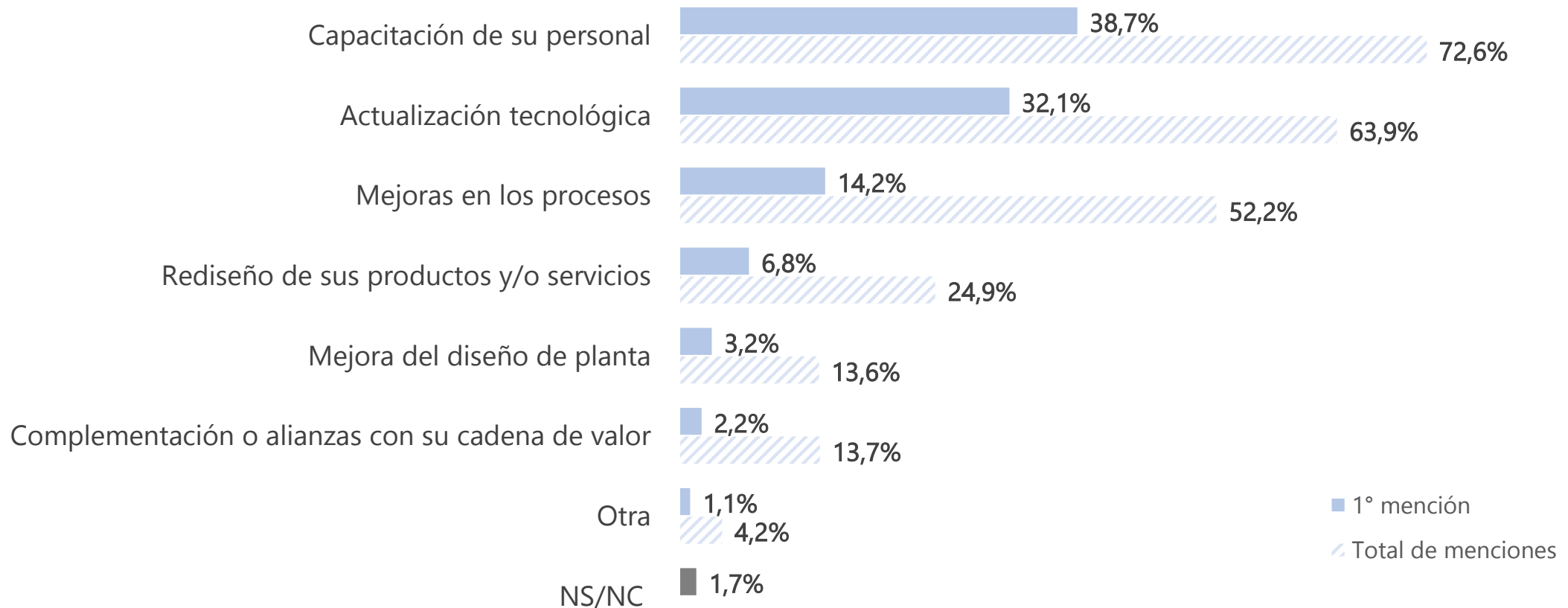


De las siguientes seis acciones que permitirían mejorar la producción por persona ocupada (productividad) de su organización le pedimos que seleccione las tres principales en orden de importancia para Ud.*



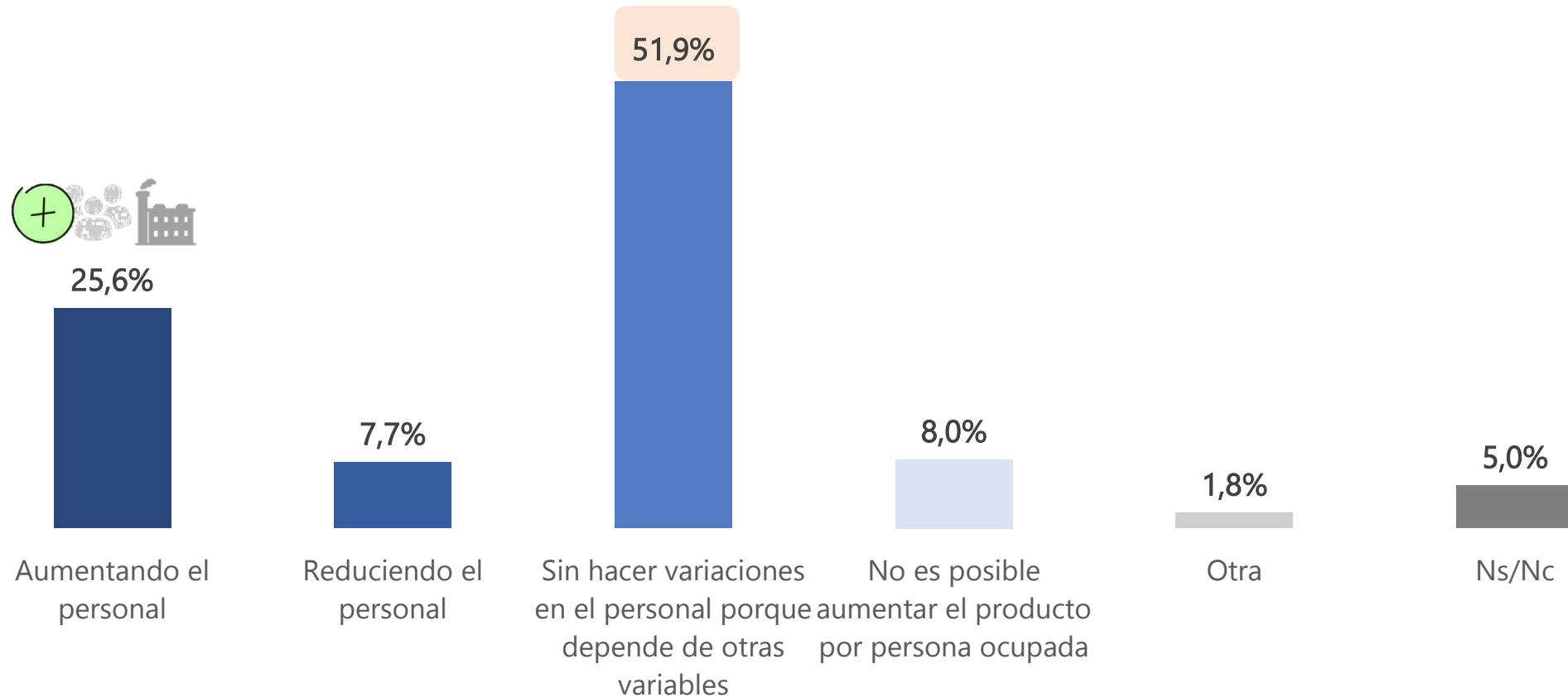
*RESPUESTA GUIADA Y MÚLTIPLE, HASTA TRES MENCIONES

De las siguientes seis acciones que permitirían mejorar la producción por persona ocupada (productividad) de su organización le pedimos que seleccione las tres principales en orden de importancia para Ud.*



*RESPUESTA GUIADA Y MÚLTIPLE, HASTA TRES MENCIONES

Si se pone foco en la cantidad de personal ocupado, ¿con qué alternativa considera que es posible aumentar el producto por persona ocupada en la organización en la que trabaja?



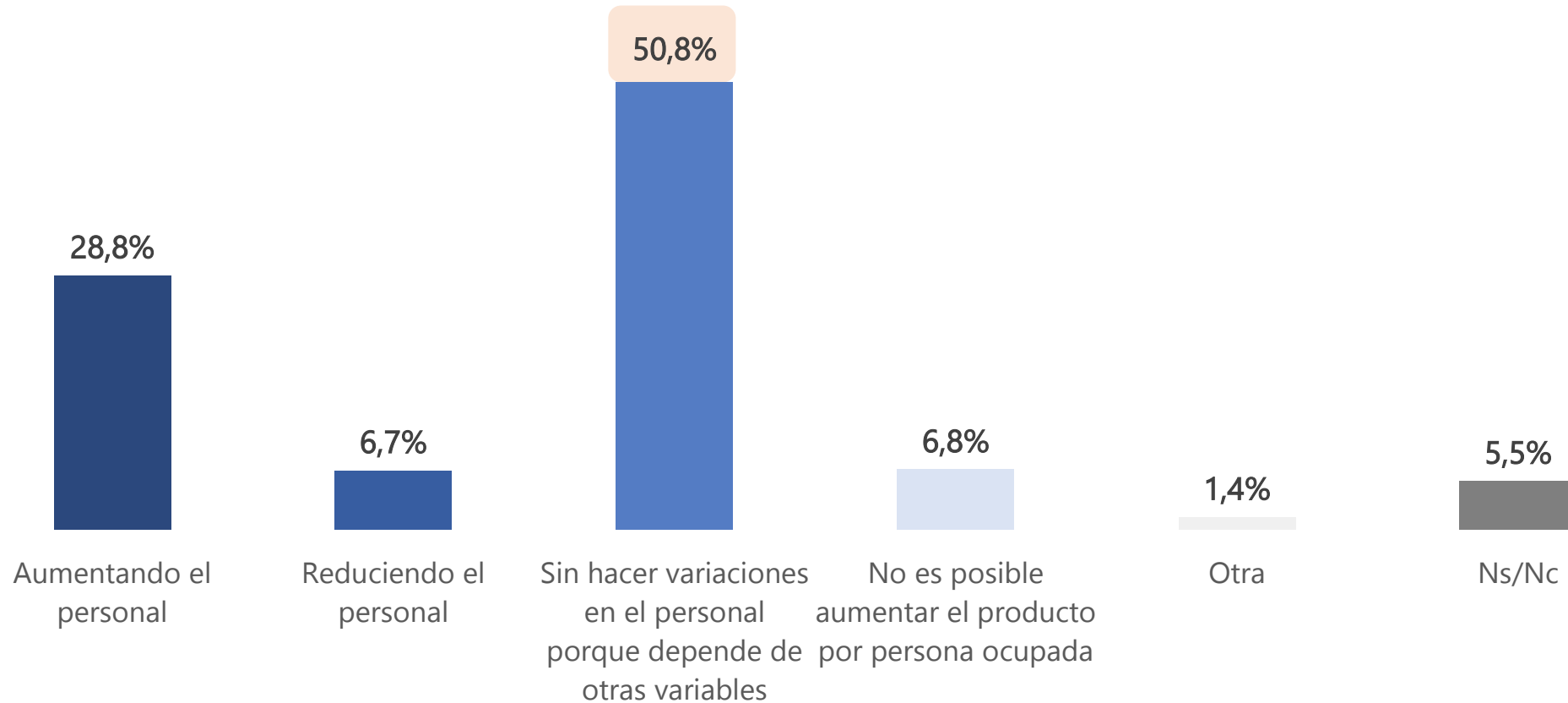
CRUCE: Medición de la productividad vs. Alternativas para aumentar el producto por persona ocupada

	Aumentando el personal	Reduciendo el personal	Sin variaciones en el personal, depende de otras variables	No es posible aumentar producto por personal ocupado	Otra	NS/NC
Sí	+ 30,2%	7,4%	52,0%	5,0%	2,5%	3,0%
No	18,9%	9,3%	52,6%	+ 11,7%	1,0%	6,5%
Ns/Nc	26,7%	3,8%	49,5%	9,5%	1,9%	8,6%

Surge evidencia acerca de una relación entre no medir la productividad ni identificar formas de aumentarla.

El 30% de los trabajadores de la muestra que se desempeñan en organizaciones que miden la productividad consideran que el producto por persona ocupada puede incrementarse a través del aumento del personal.

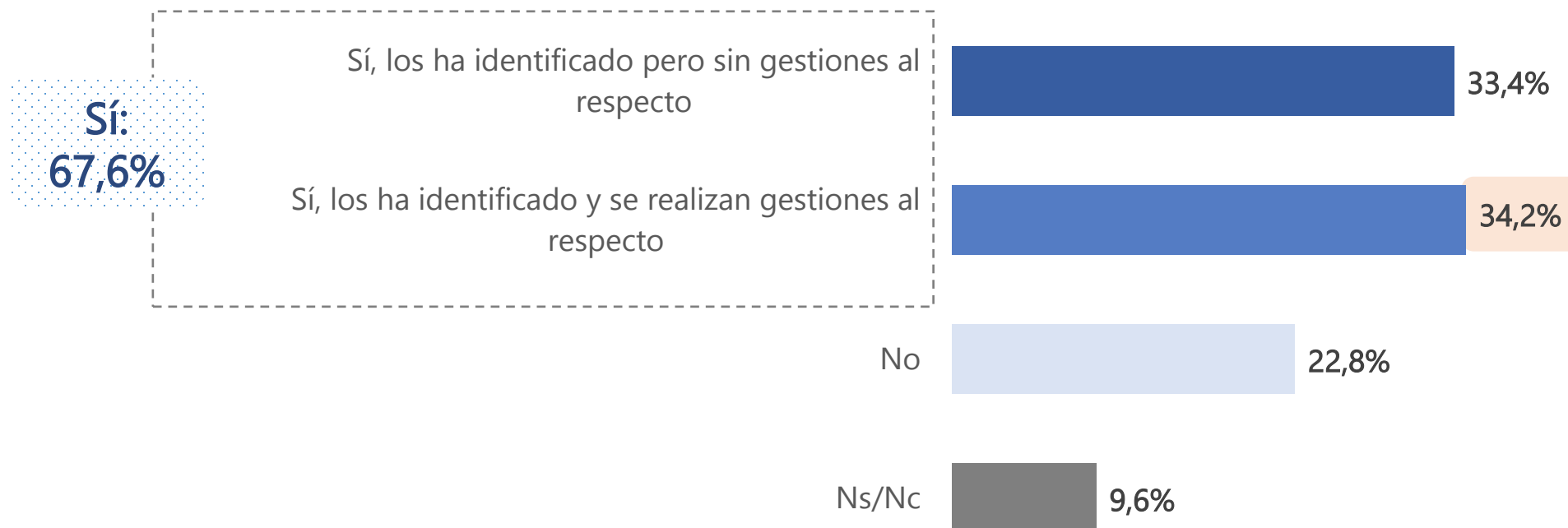
Si se pone foco en la cantidad de personal ocupado, ¿con qué alternativa considera que es posible aumentar el producto por persona ocupada en la organización en la que trabaja?



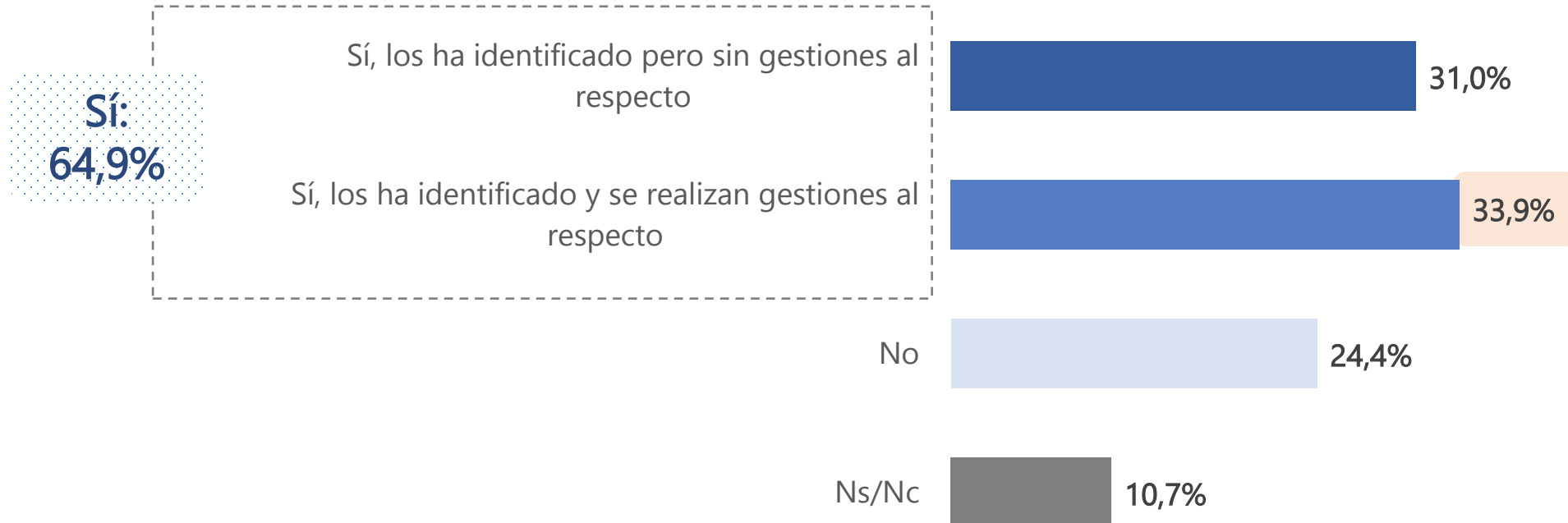
Eje II: IMPACTO DE LA REVOLUCIÓN 4.0 EN LA PRODUCTIVIDAD

Productividad
INCLUSIVA

En relación a los cambios tecnológicos de impacto en la organización en la que usted trabaja, como pueden ser la digitalización de procesos, cambios en la comunicación y operatividad con los clientes y el uso de inteligencia artificial para el análisis de su competitividad, **¿Considera que la organización los ha identificado y los está gestionando?**

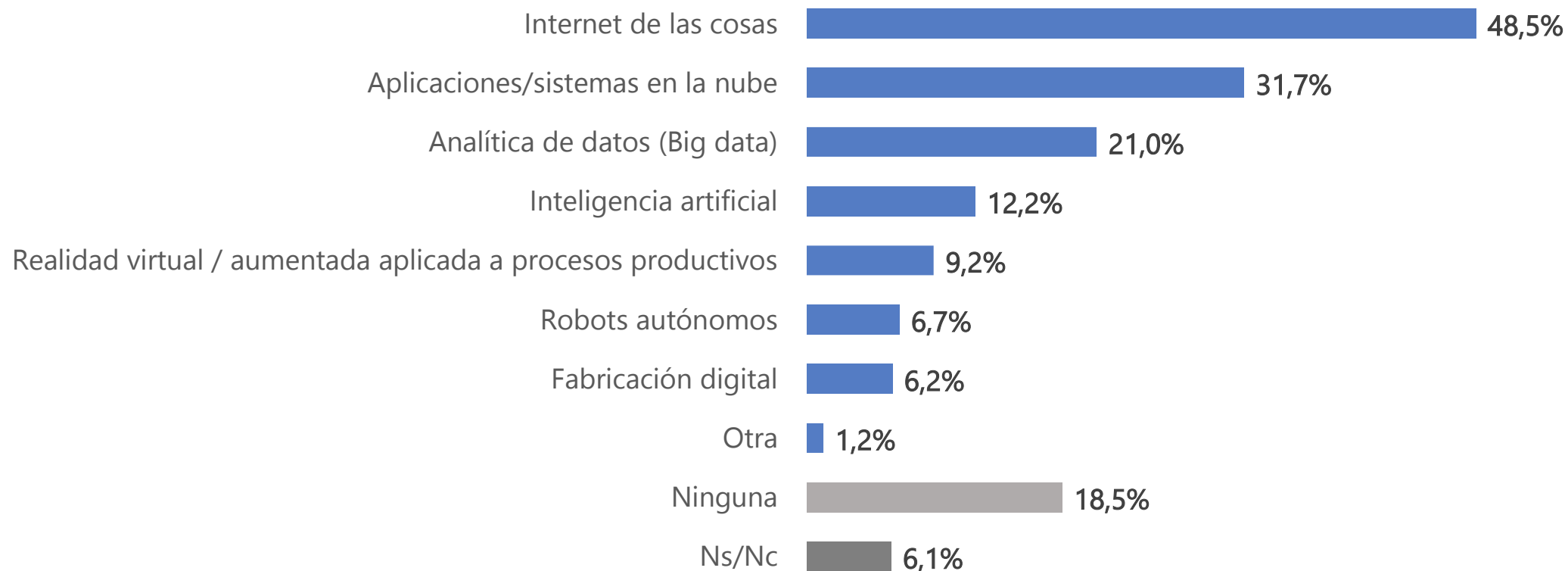


En relación a los cambios tecnológicos de impacto en la organización en la que usted trabaja, como pueden ser la digitalización de procesos, cambios en la comunicación y operatividad con los clientes y el uso de inteligencia artificial para el análisis de su competitividad, **¿Considera que la organización los ha identificado y los está gestionando?**



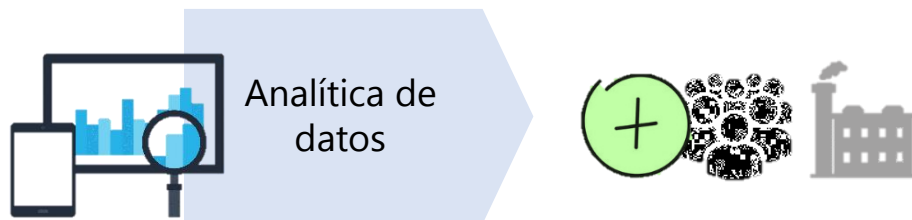
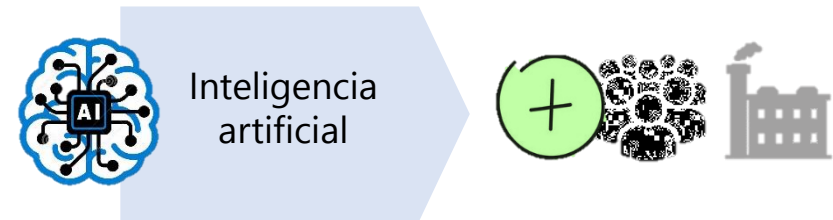
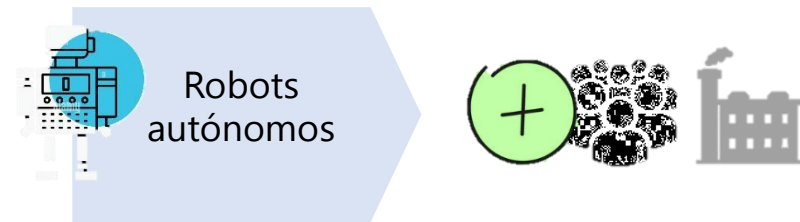
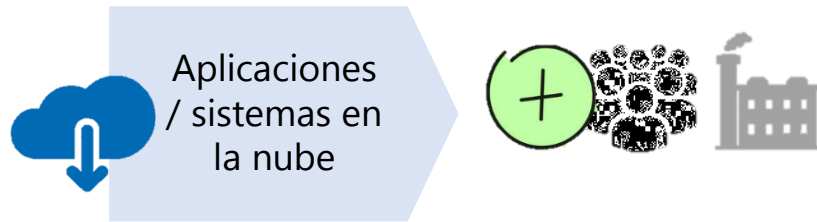
¿Cuál de las herramientas que se enumeran a continuación, están aplicando para afrontar la Revolución 4.0 (4ta. Revolución Industrial)?*

La cuarta revolución industrial se basa en la aplicación de tecnologías novedosas y cambios radicales en la administración de la producción, procesamiento de los datos y diseño de productos.



*RESPUESTA GUIADA Y MÚLTIPLE

Aplicación de herramientas para afrontar la Revolución 4.0 *por diferencias significativas*



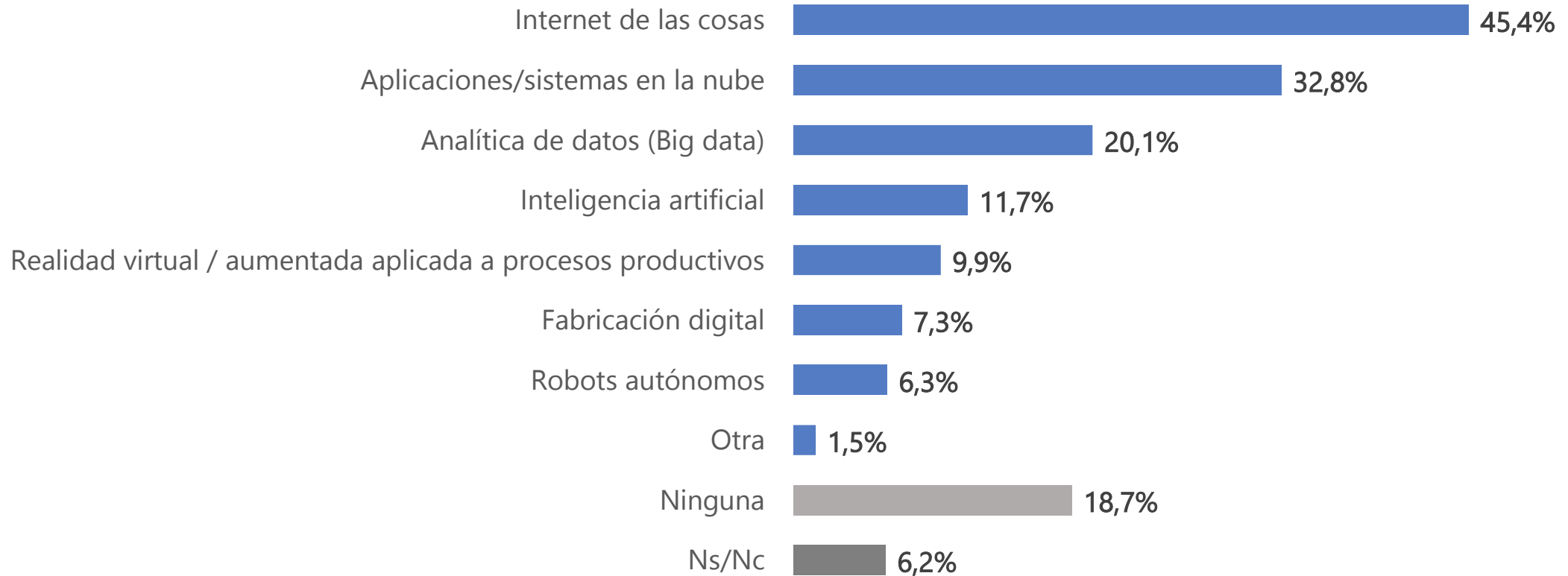
CRUCE: Estado actual tecnológico vs. Herramientas aplicadas para afrontar la Revolución 4.0*

	Aplicaciones / sistemas en la nube	Internet de las cosas	Analítica de datos (Big data)
Muy actualizado	+ 40,8%	53,1%	+ 31,6%
Actualizado	+ 35,8%	+ 58,3%	22,1%
Algo retrasado	29,3%	42,5%	18,1%
Muy retrasado	14,1%	27,8%	15,3%
Ns/Nc	6,7%	26,7%	12,5%

Las aplicaciones / sistemas en la nube, internet de las cosas y analítica de datos son aplicadas, en mayor proporción, por las organizaciones con mayor actualización tecnológica.

¿Cuál de las herramientas que se enumeran a continuación, están aplicando para afrontar la Revolución 4.0 (4ta. Revolución Industrial)?*

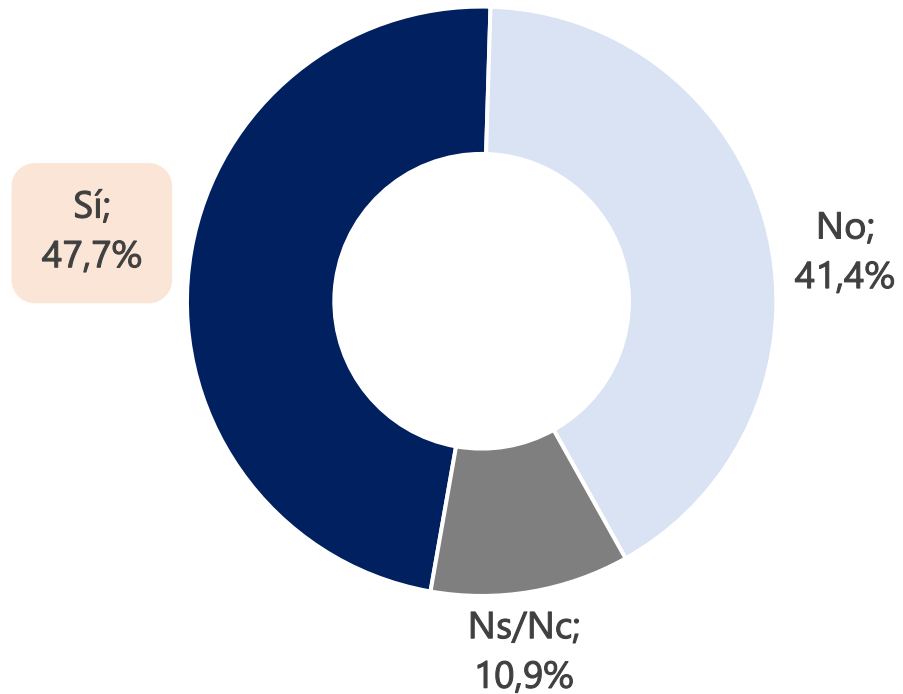
La cuarta revolución industrial se basa en la aplicación de tecnologías novedosas y cambios radicales en la administración de la producción, procesamiento de los datos y diseño de productos.



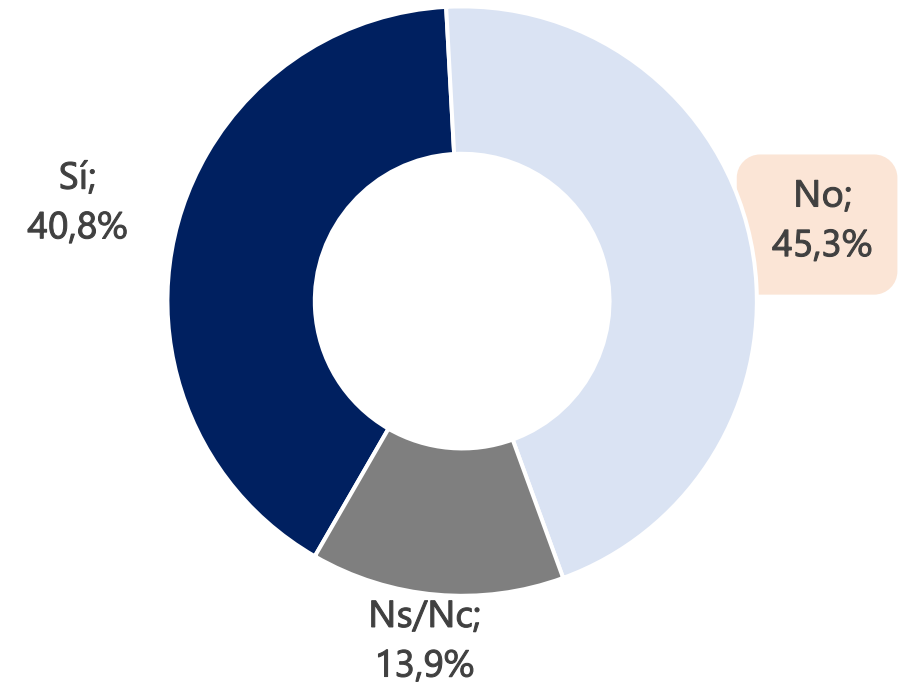
*RESPUESTA GUIADA Y MÚLTIPLE

Teniendo en cuenta la irrupción de la automatización y el cambio tecnológico ¿Cree que en su organización se produciría...

...una mejora de la remuneración a favor del personal calificado

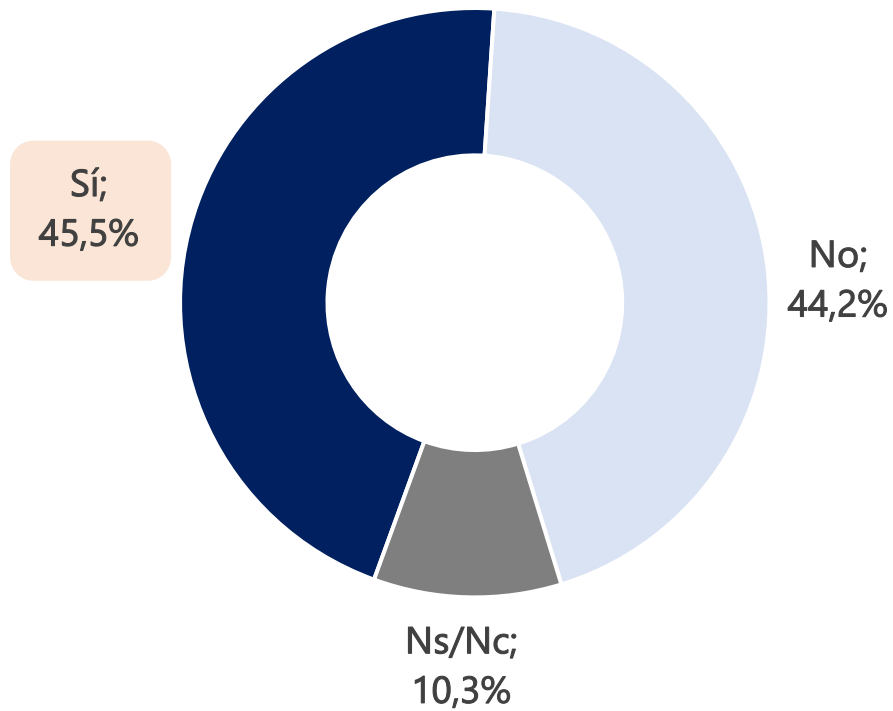


...un deterioro de la remuneración respecto del personal no calificado

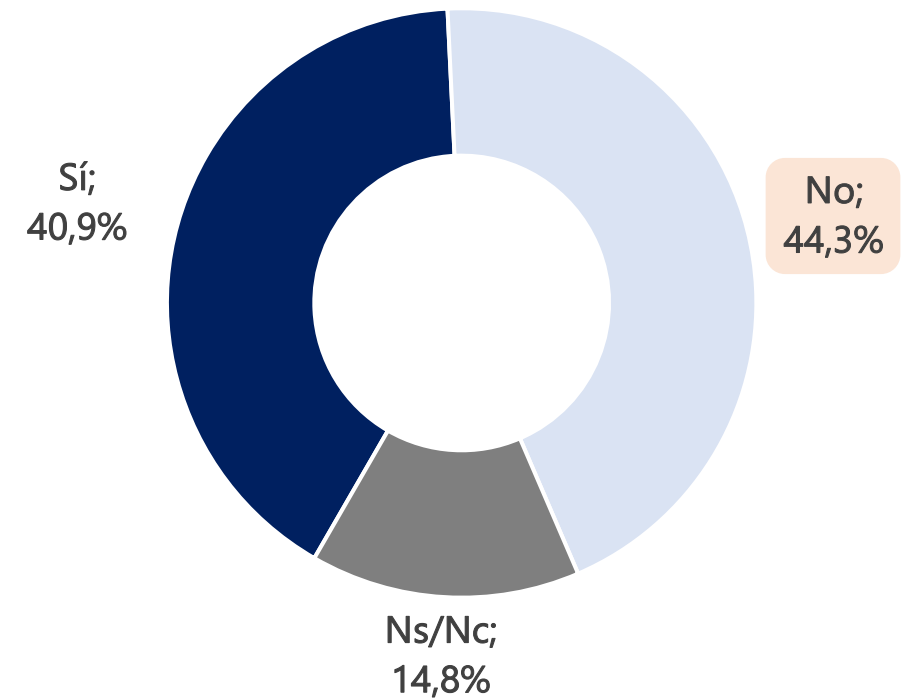


Teniendo en cuenta la irrupción de la automatización y el cambio tecnológico ¿Cree que en su organización se produciría...

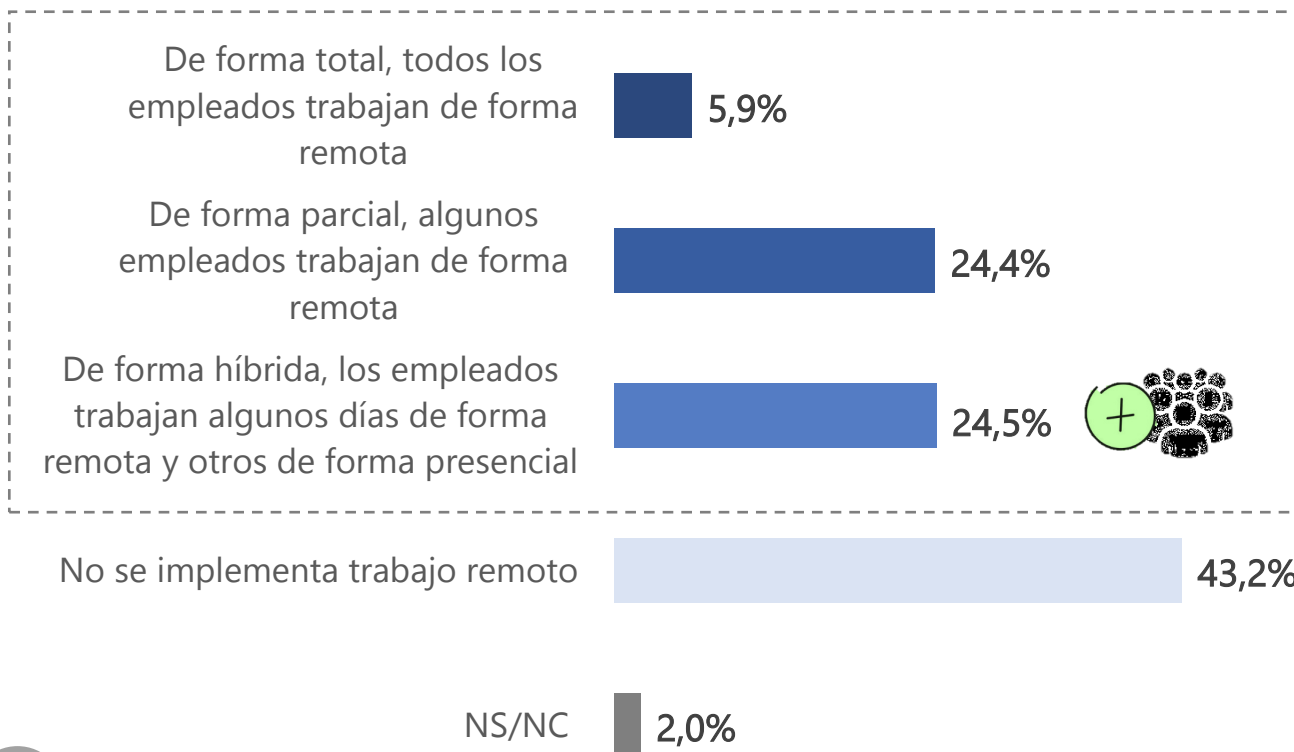
...una mejora de la remuneración a favor del personal calificado



...un deterioro de la remuneración respecto del personal no calificado

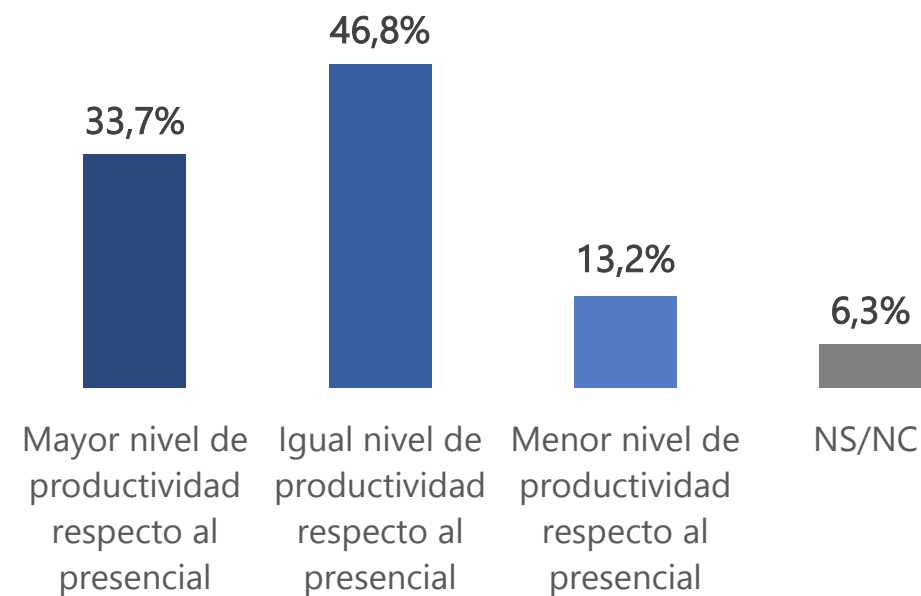


Respecto al trabajo remoto, es decir, fuera del lugar de trabajo como puede ser desde su domicilio, en la organización donde Ud. trabaja se implementa:

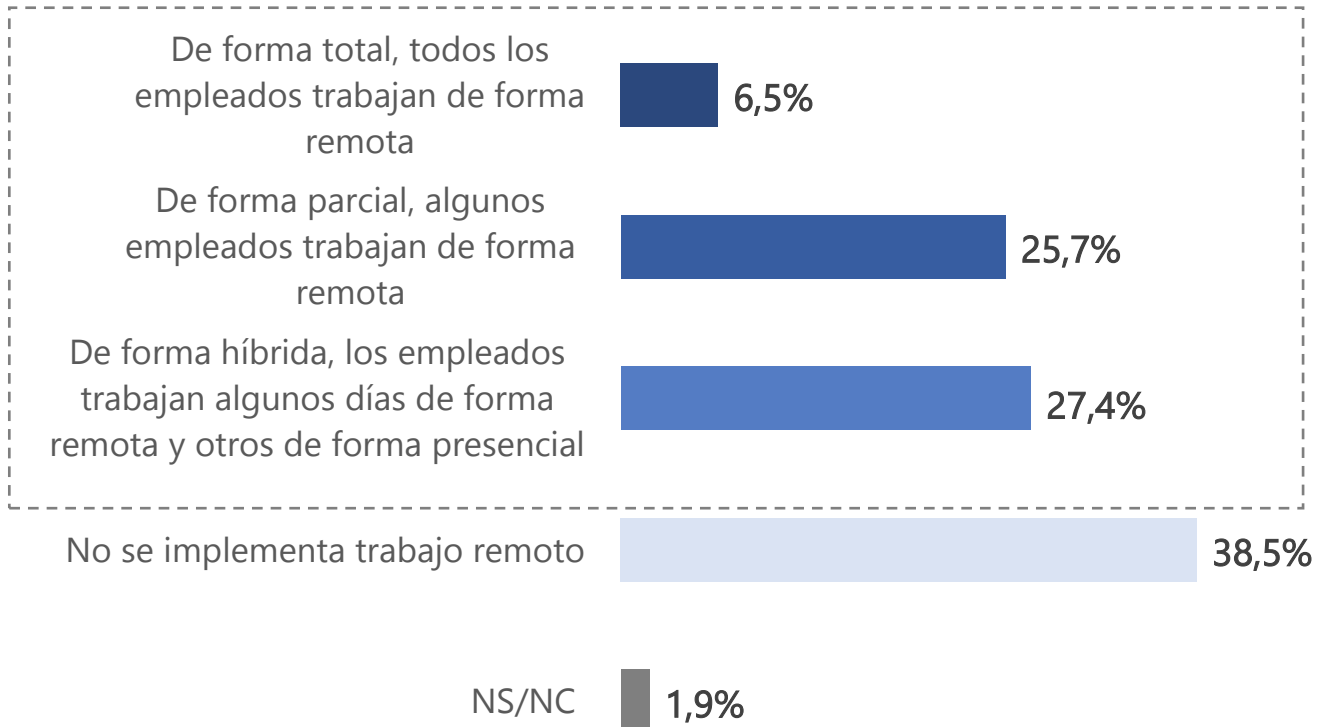


Entre quienes sí implementan trabajo remoto: 54,8%

¿Cómo observa el nivel de productividad de los empleados que realizan trabajo remoto en su organización?

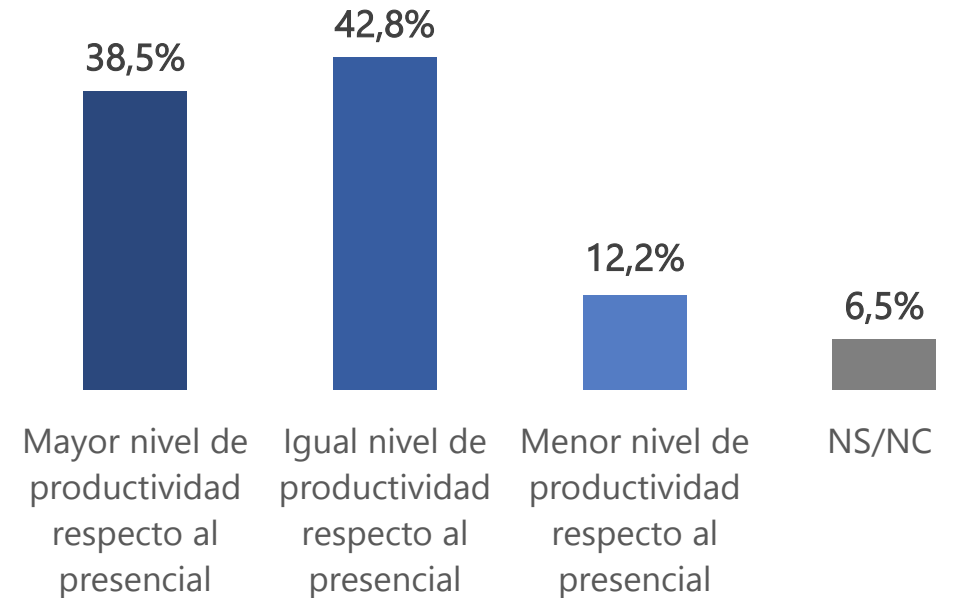


Respecto al trabajo remoto, es decir, fuera del lugar de trabajo como puede ser desde su domicilio, en la organización donde Ud. trabaja se implementa:

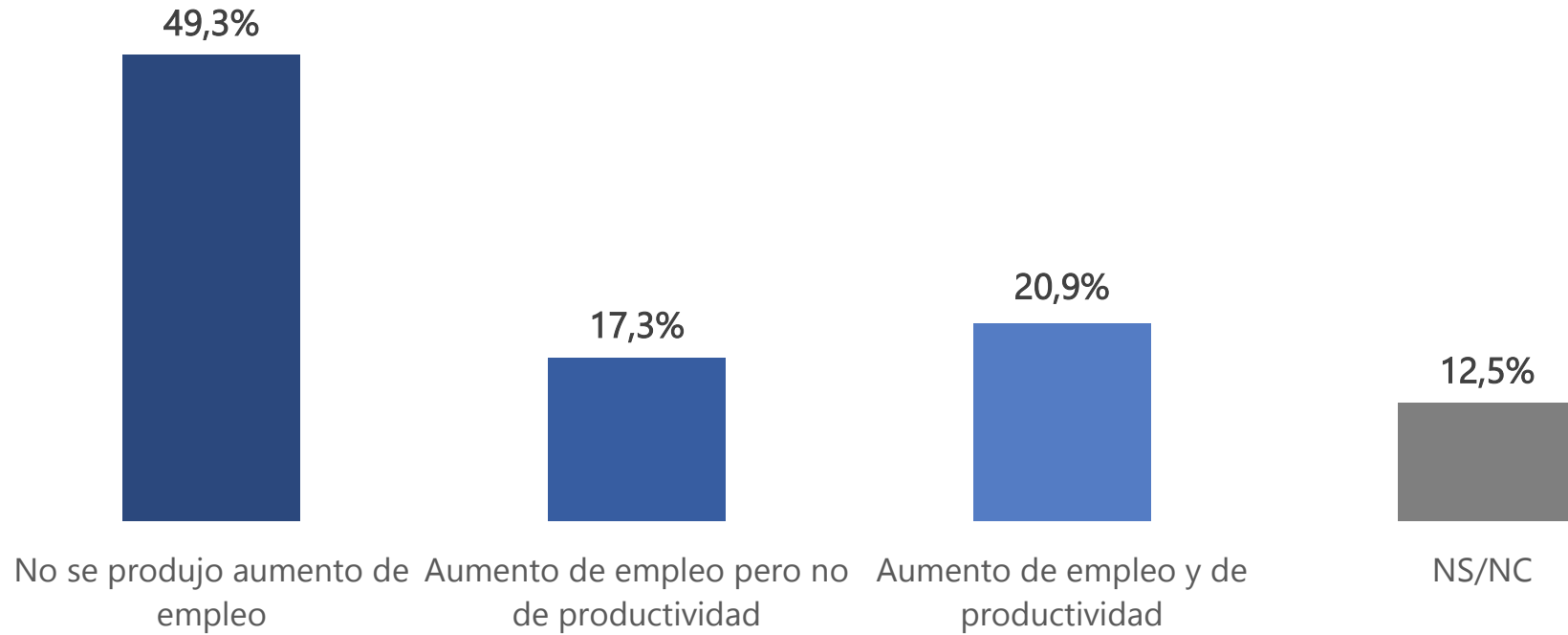


Entre quienes sí implementan trabajo remoto: 59,6%

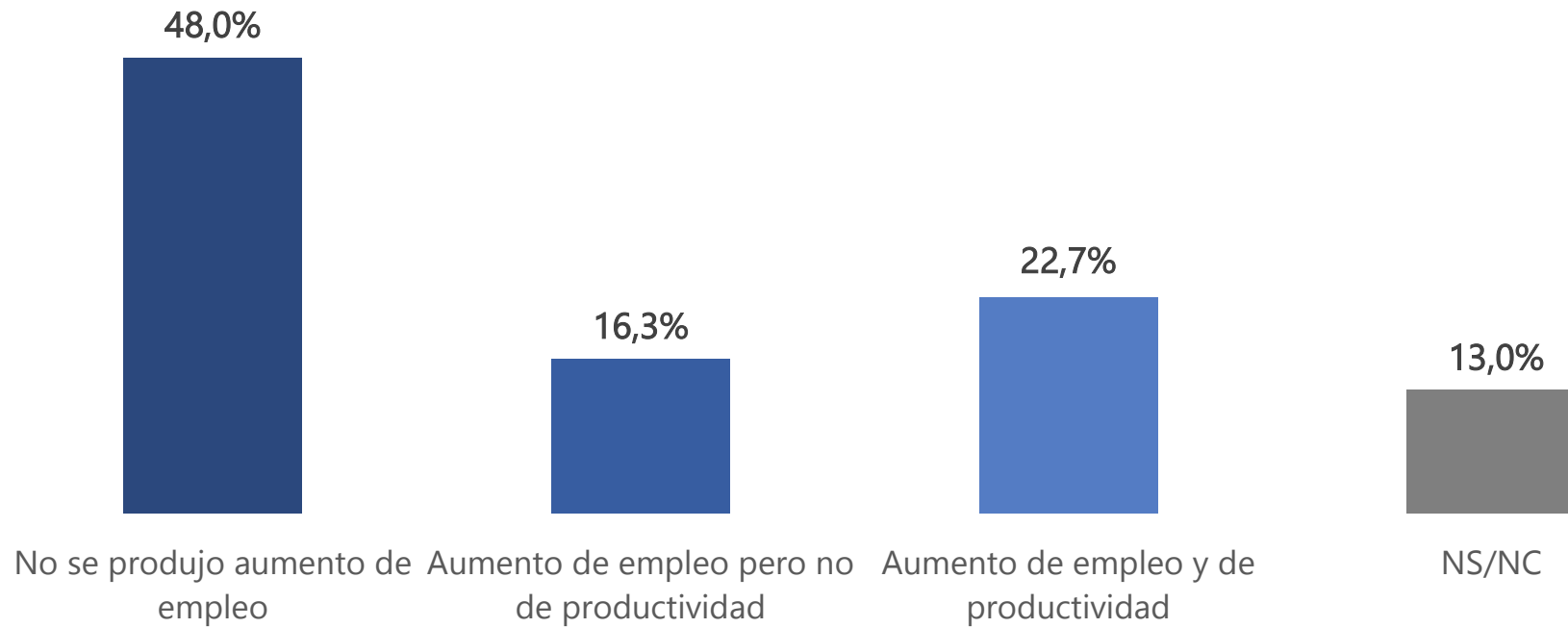
¿Cómo observa el nivel de productividad de los empleados que realizan trabajo remoto en su organización?



Con la mayor participación del trabajo remoto ¿considera que se produjo un aumento de empleo y productividad en la economía?



Con la mayor participación del trabajo remoto ¿considera que se produjo un aumento de empleo y productividad en la economía?

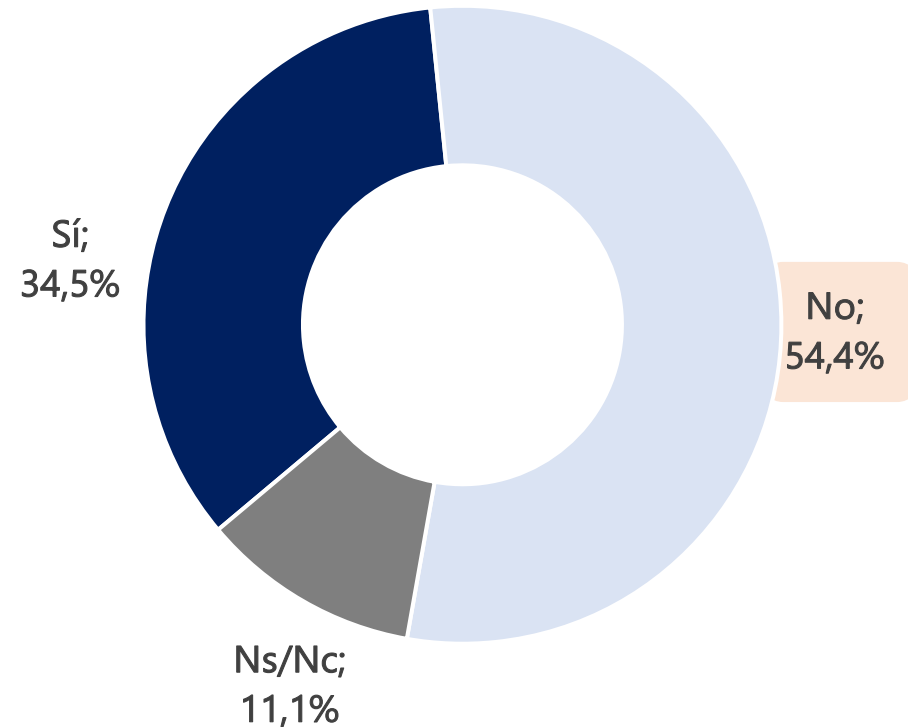


Eje III: PRODUCTIVIDAD INCLUSIVA

Productividad
INCLUSIVA

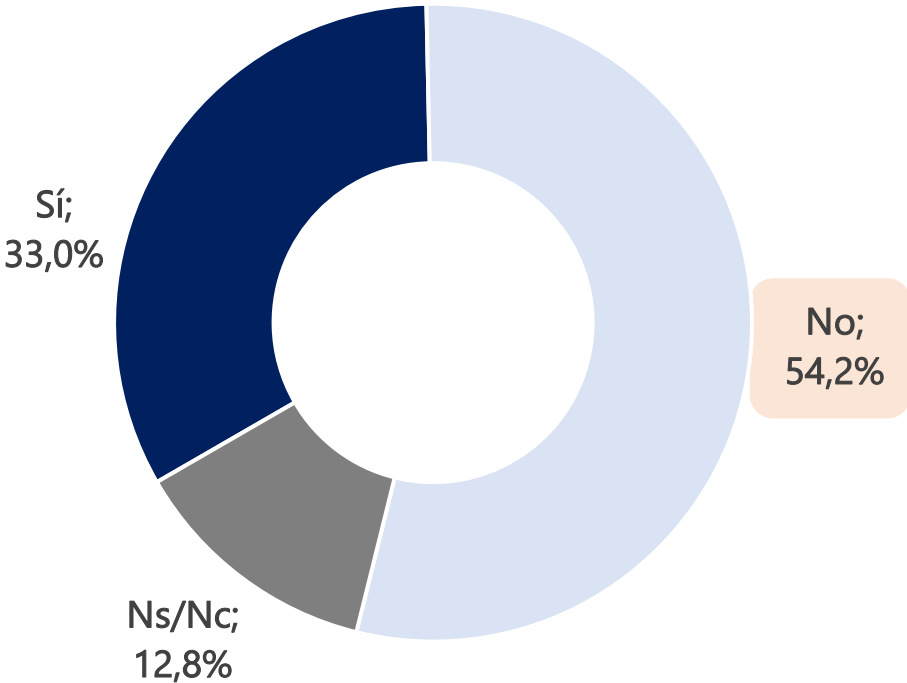
La Productividad Inclusiva se define como el logro simultáneo del aumento sostenido de la productividad (aumento del producto por persona ocupada) y de la mayor inclusión social (aumento sostenido de las personas ocupadas y de sus remuneraciones). Esto implica que, simultáneamente, la empresa crezca, cree empleos y aumenten sistemáticamente el empleo y los salarios.

A partir de esta definición, ¿la organización en la que trabaja ha encarado proyectos relacionados con la productividad inclusiva en los últimos tres años?

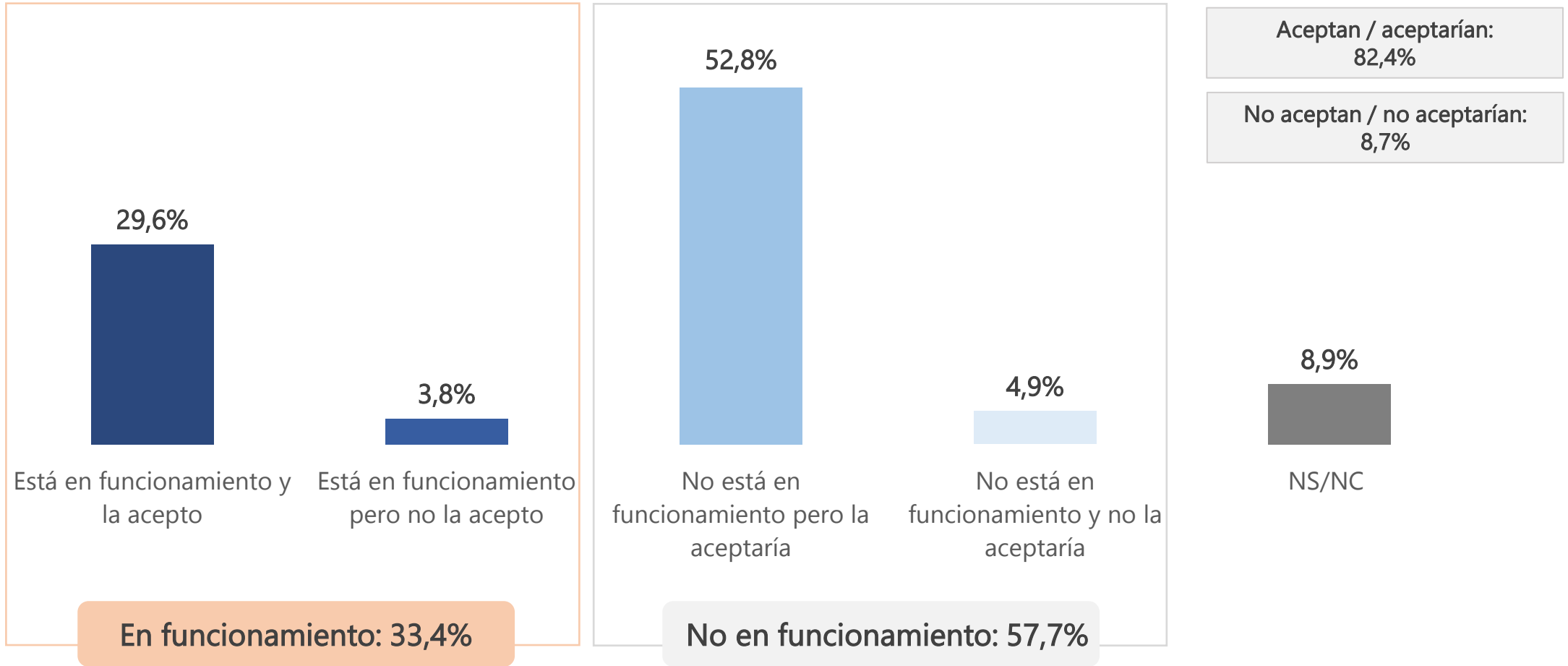


La Productividad Inclusiva se define como el logro simultáneo del aumento sostenido de la productividad (aumento del producto por persona ocupada) y de la mayor inclusión social (aumento sostenido de las personas ocupadas y de sus remuneraciones). Esto implica que, simultáneamente, la empresa crezca, cree empleos y aumenten sistemáticamente el empleo y los salarios.

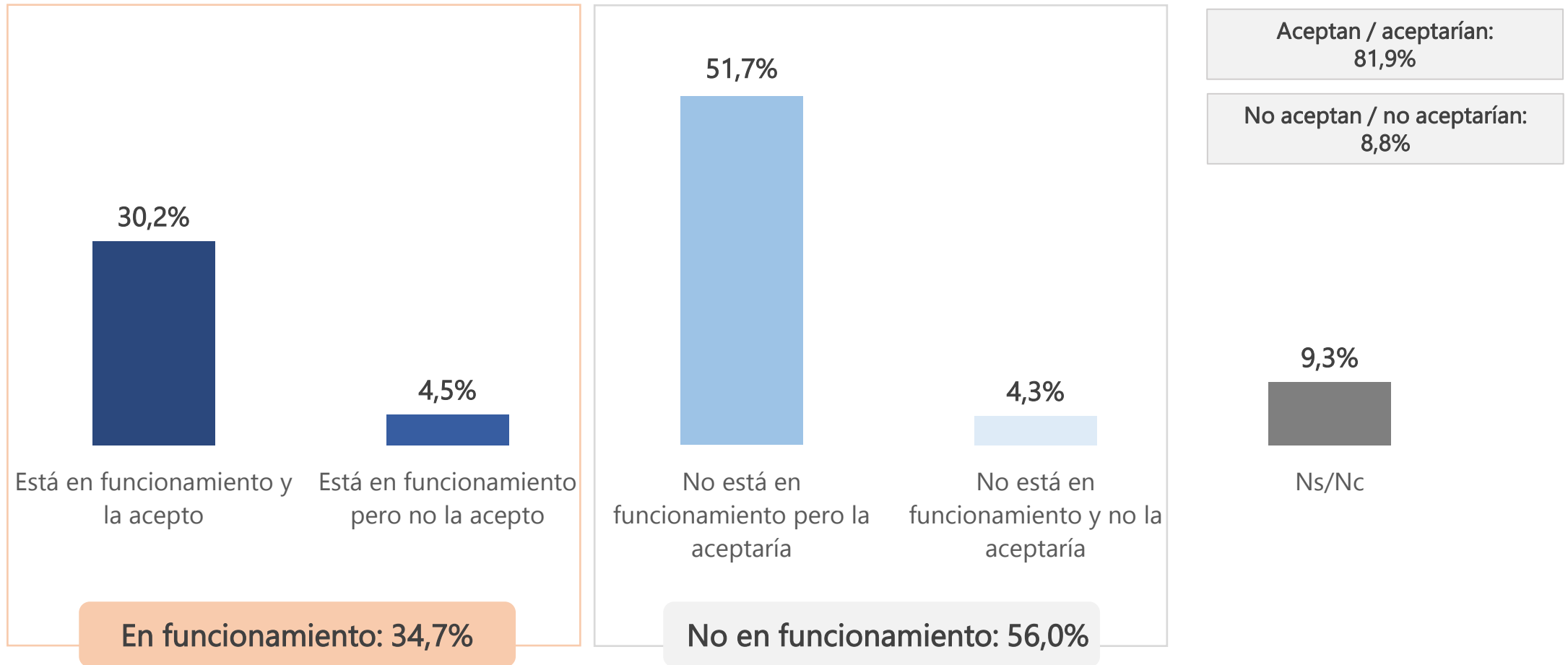
A partir de esta definición, ¿la organización en la que trabaja ha encarado proyectos relacionados con la productividad inclusiva en los últimos tres años?



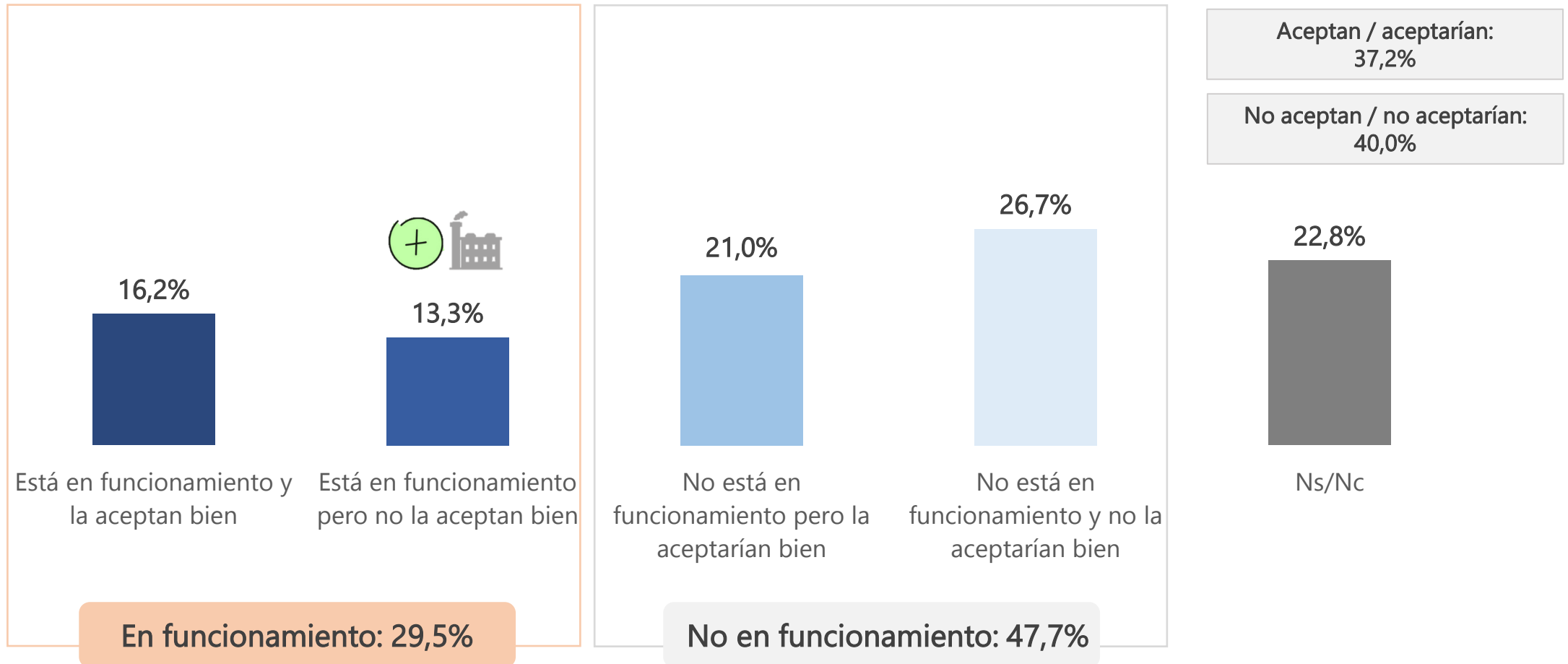
Ud. como trabajador, ¿Acepta o aceptaría la puesta en marcha de la productividad inclusiva?



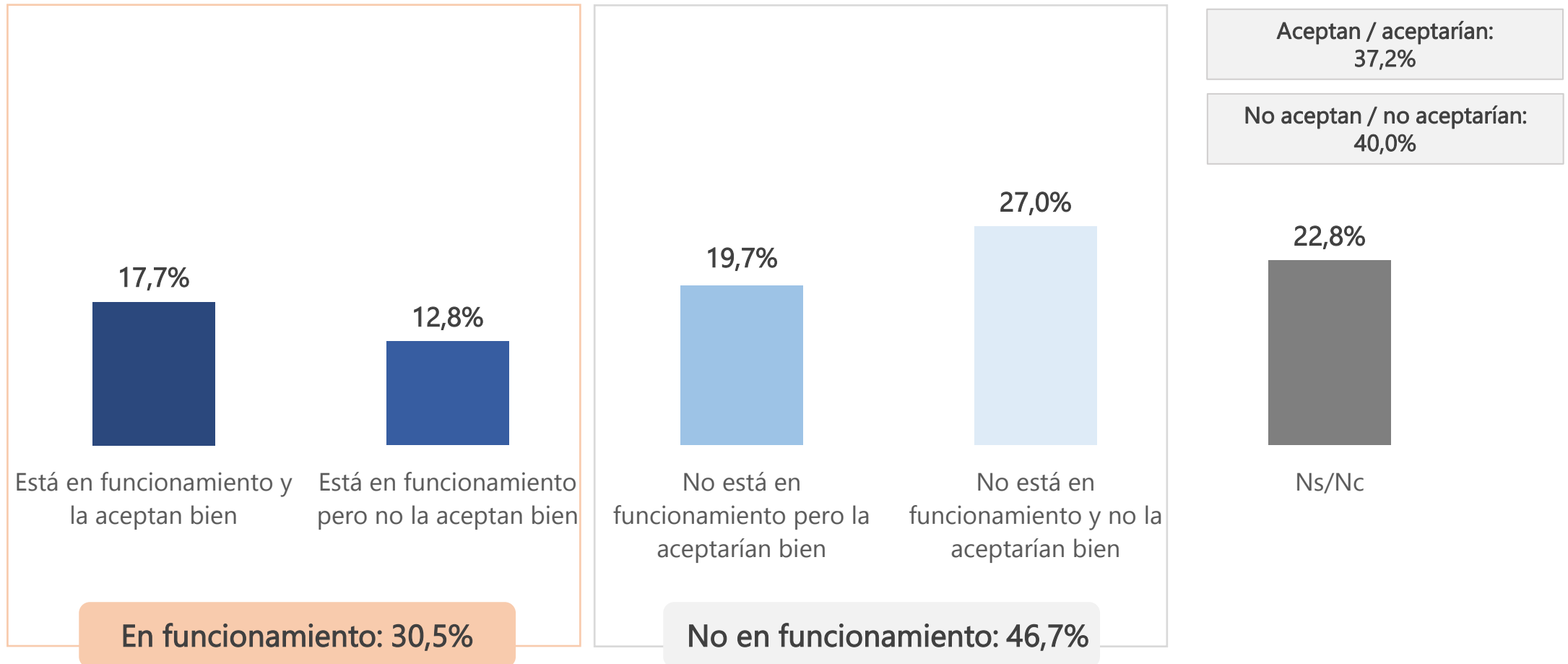
Ud. como trabajador, ¿Acepta o aceptaría la puesta en marcha de la productividad inclusiva?



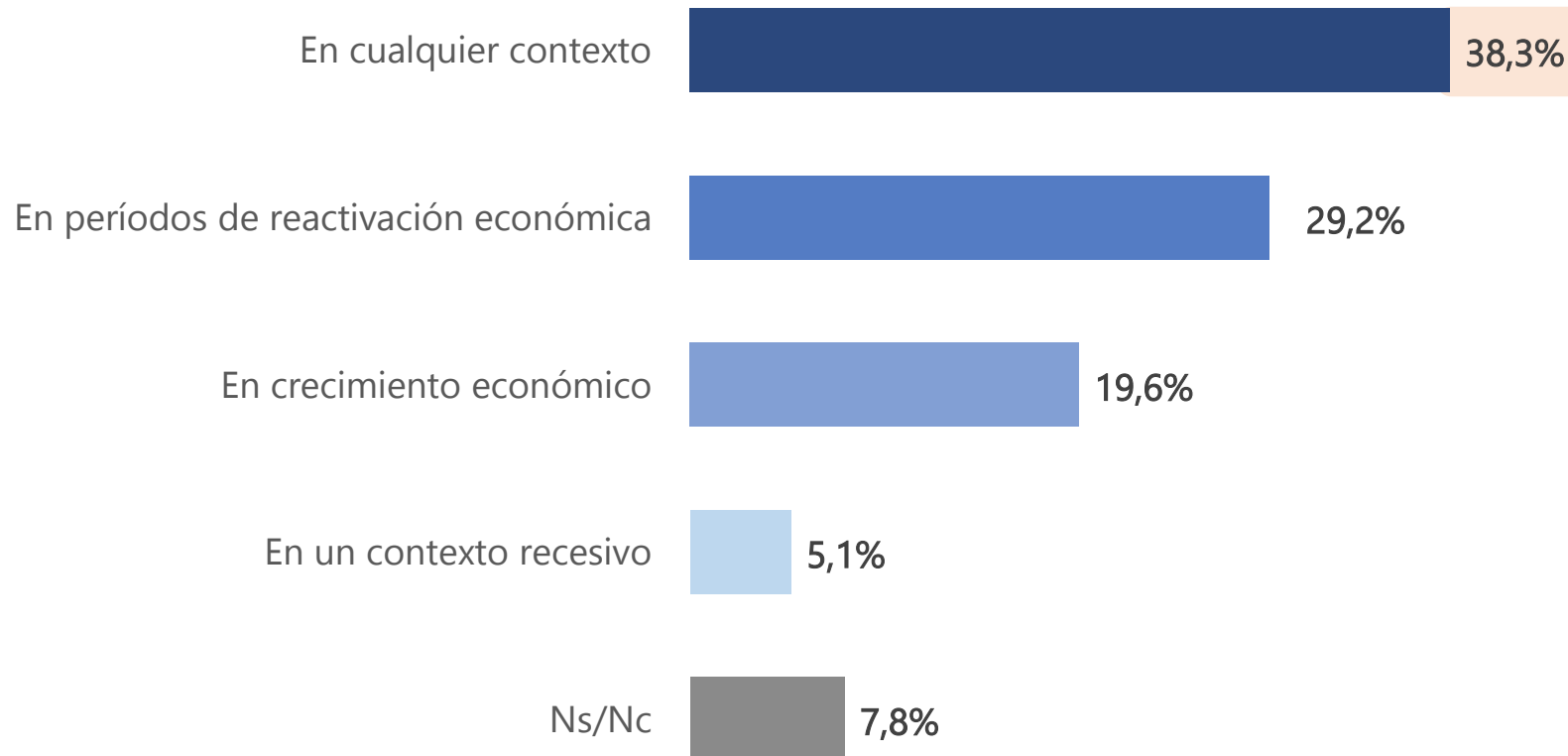
¿Y cómo piensa usted que aceptan o aceptarían los sindicatos la puesta en marcha de la productividad inclusiva?



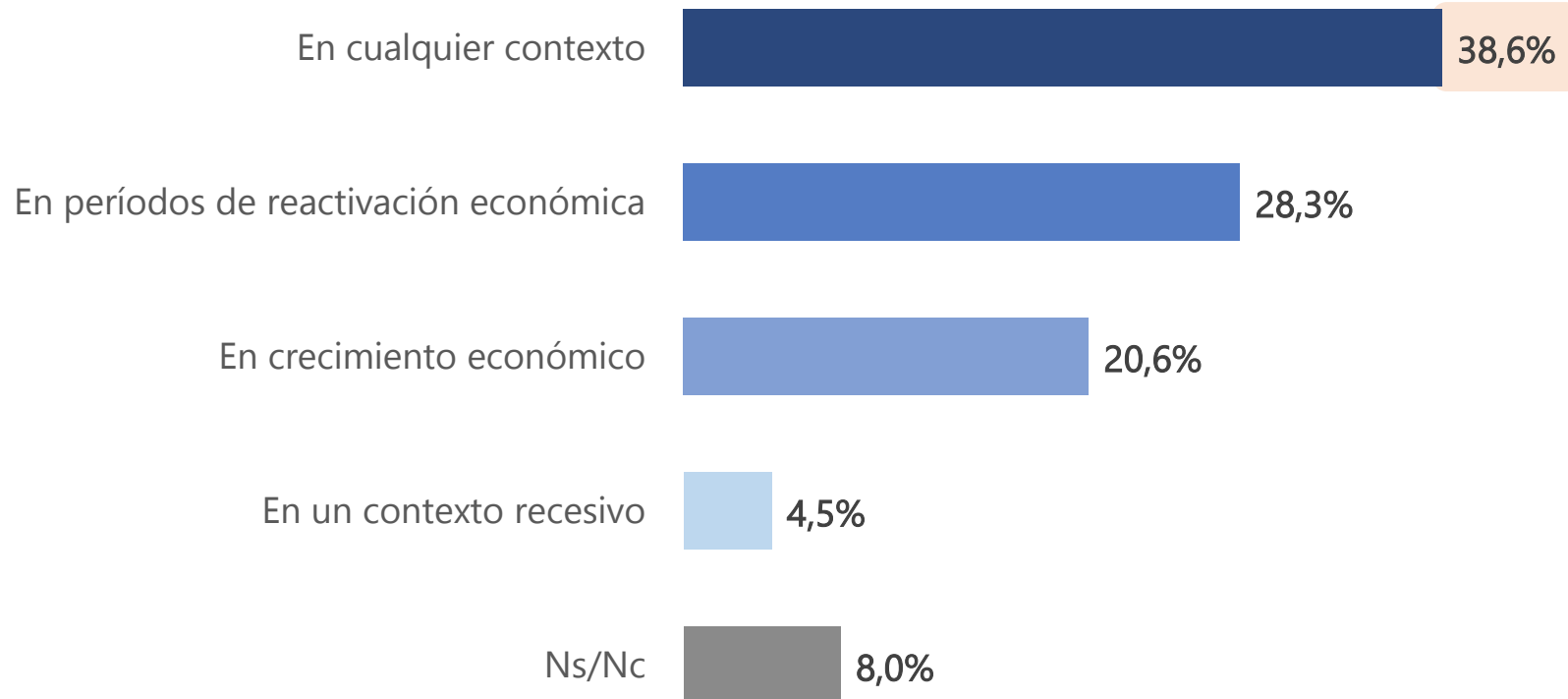
¿Y cómo piensa usted que aceptan o aceptarían los sindicatos la puesta en marcha de la productividad inclusiva?



¿En cuál de estos contextos usted considera que es viable en Argentina la productividad inclusiva?



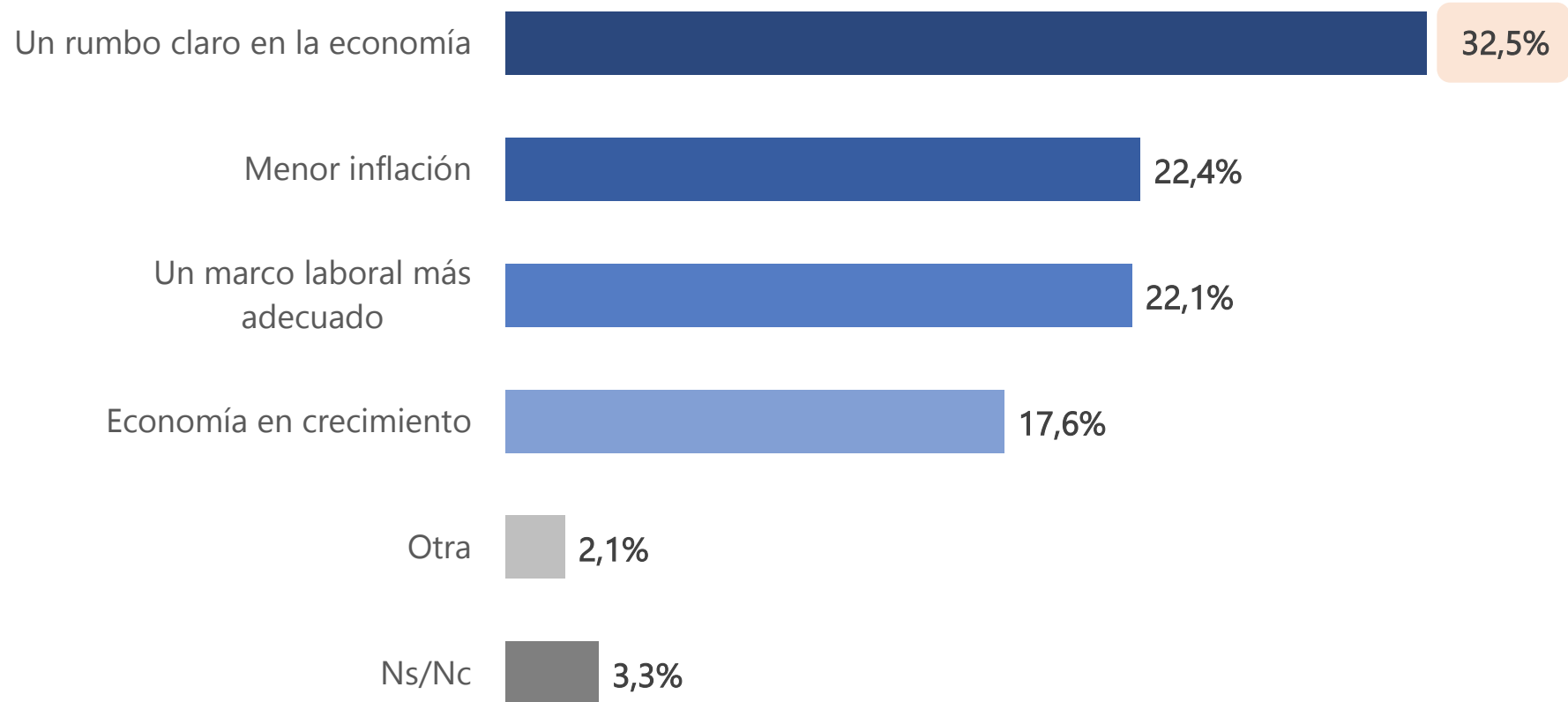
¿En cuál de estos contextos usted considera que es viable en Argentina la productividad inclusiva?




Eje IV: PROYECCIÓN A FUTURO

Productividad
INCLUSIVA

¿Cuál considera el factor más importante para invertir en la ampliación de las operaciones o en una nueva operación de la organización donde usted trabaja?

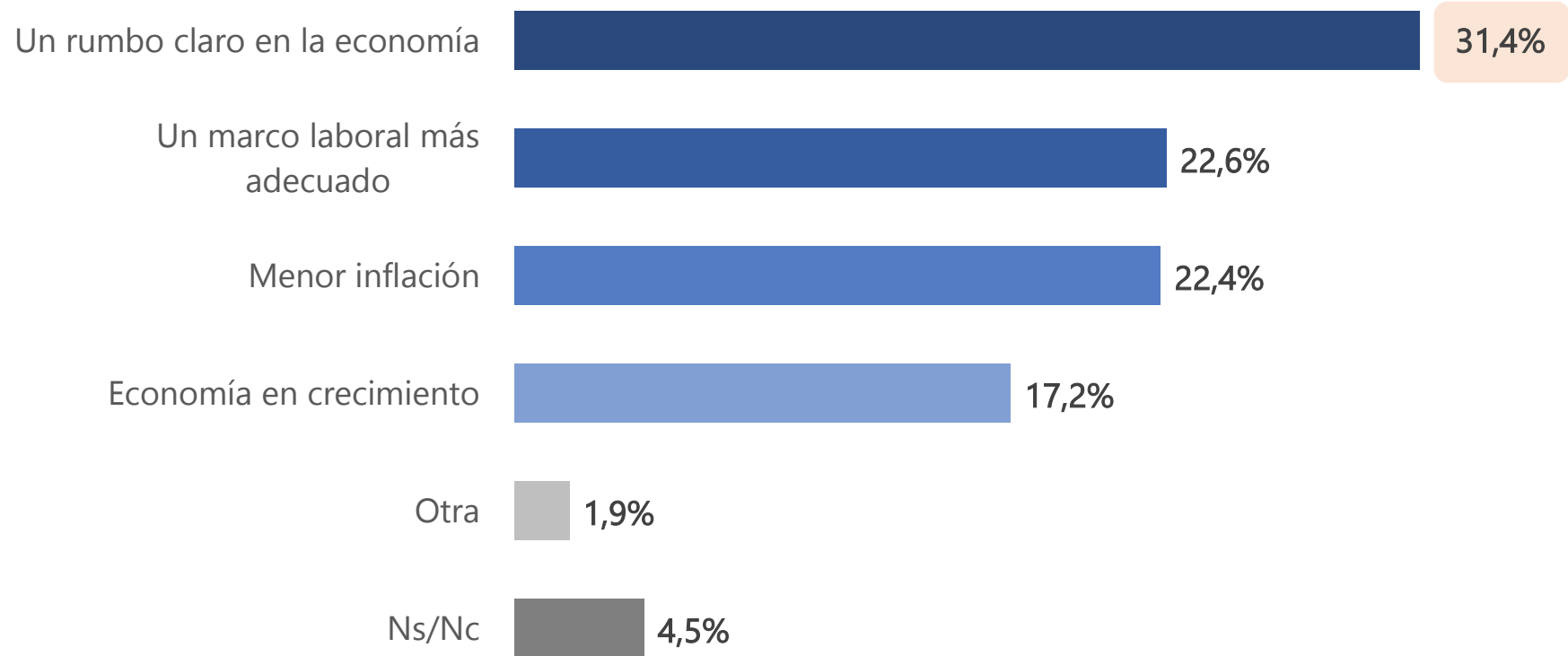


CRUCE: Desarrollo de proyectos de Productividad Inclusiva vs. Factor más importante para invertir en la ampliación de sus operaciones o en una nueva operación

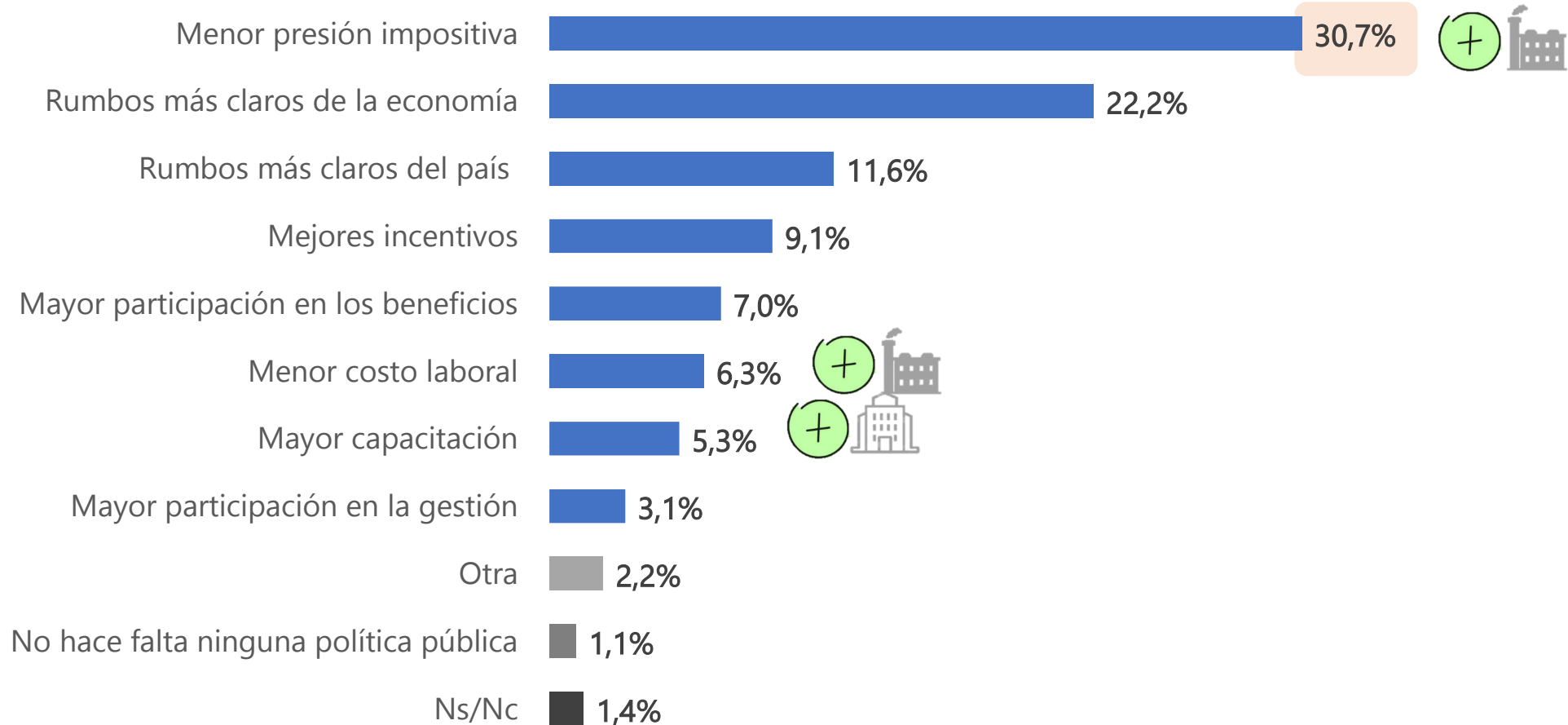
	Rumbo claro economía	Menor inflación	Un marco laboral más adecuado	Economía en crecimiento	Otra	NS/NC
Sí	36,0%	 26,9%	18,9%	15,3%	1,5%	1,5%
No	32,1%	18,8%	24,3%	18,8%	3,0%	3,0%
Ns/Nc	22,5%	24,7%	20,2%	18,0%	3,4%	11,2%

Hay evidencia de asociación entre organizaciones cuyos trabajadores manifiestan que se han encarado proyectos relacionados con la productividad inclusiva en los últimos tres años y que demandan menor inflación.

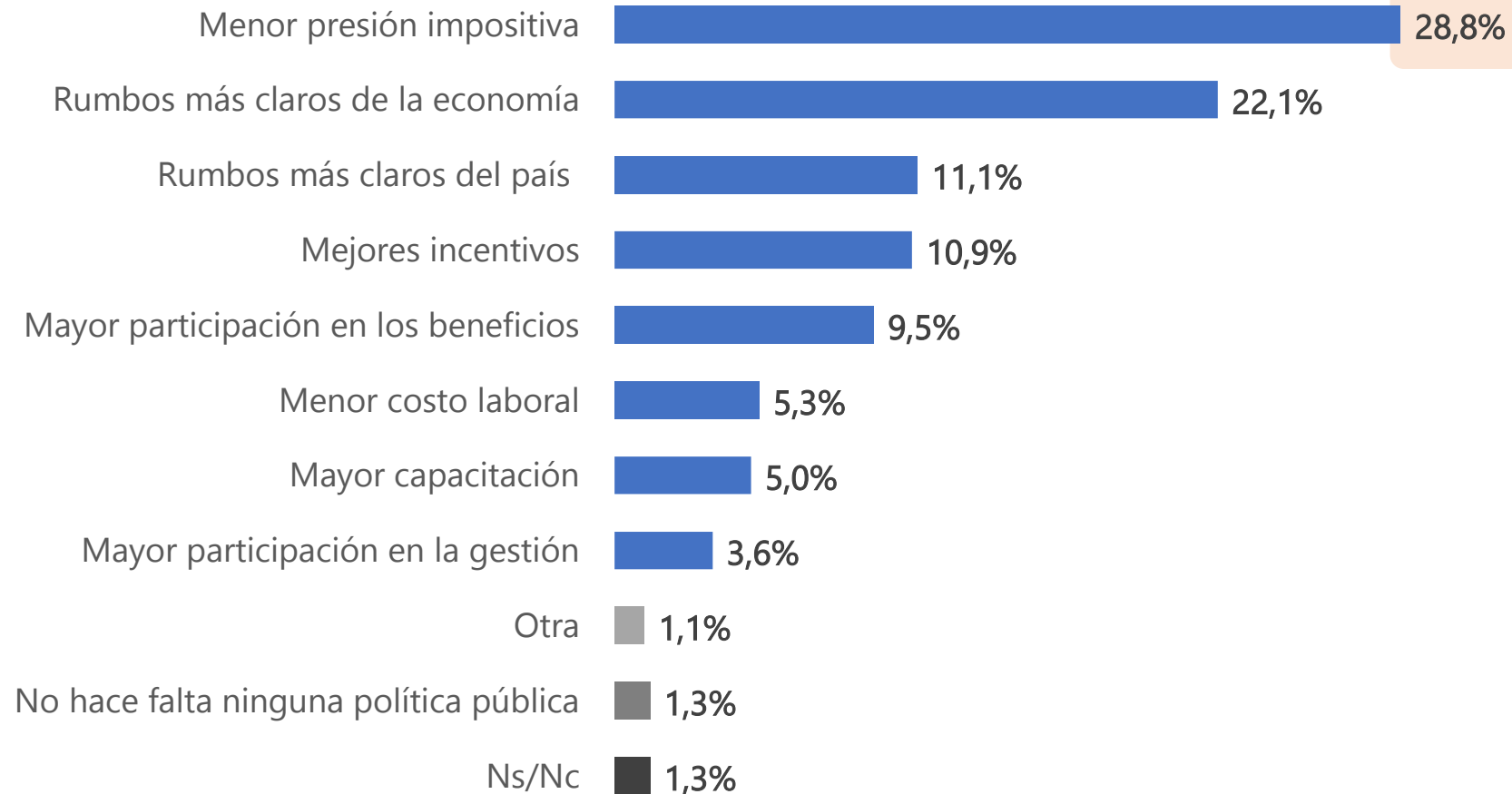
¿Cuál considera el factor más importante para invertir en la ampliación de las operaciones o en una nueva operación de la organización donde usted trabaja?



¿Y cuál de las siguientes políticas públicas considera Ud. que sería más necesaria para aumentar la productividad?



¿Y cuál de las siguientes políticas públicas considera Ud. que sería más necesaria para aumentar la productividad?

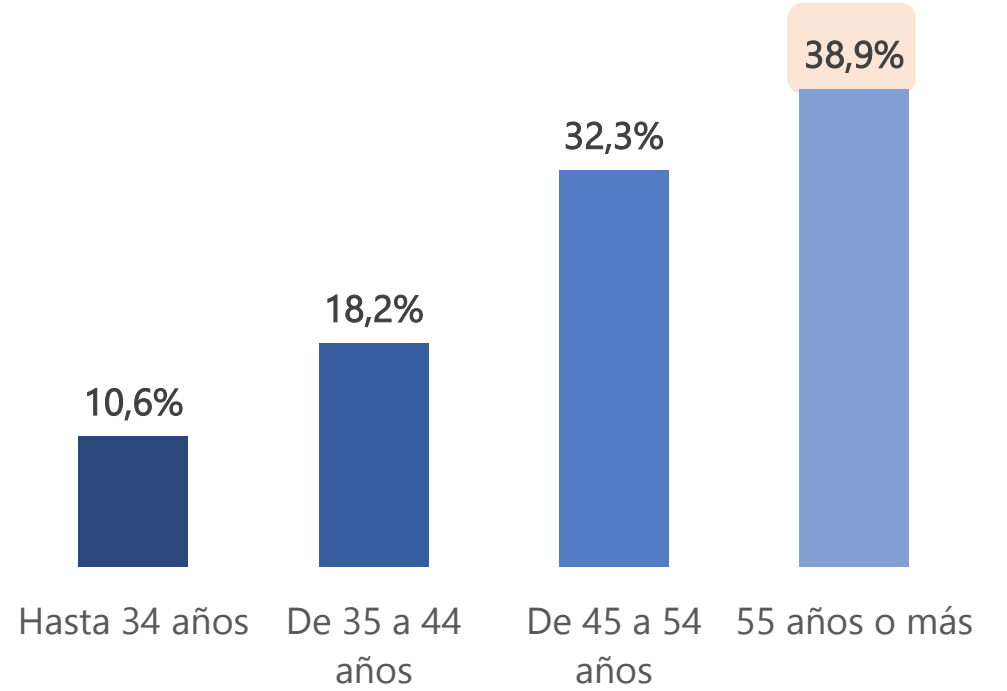
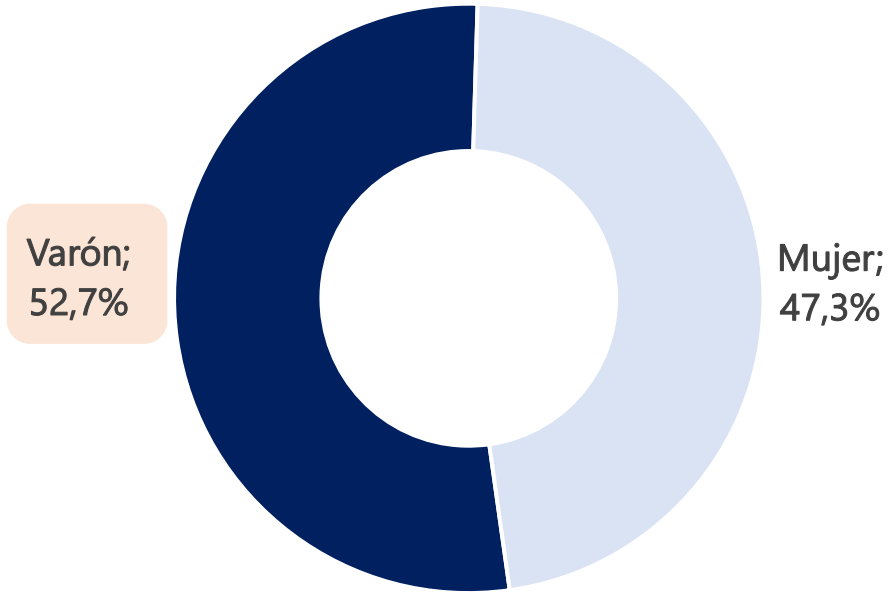


DATOS DE CLASIFICACIÓN

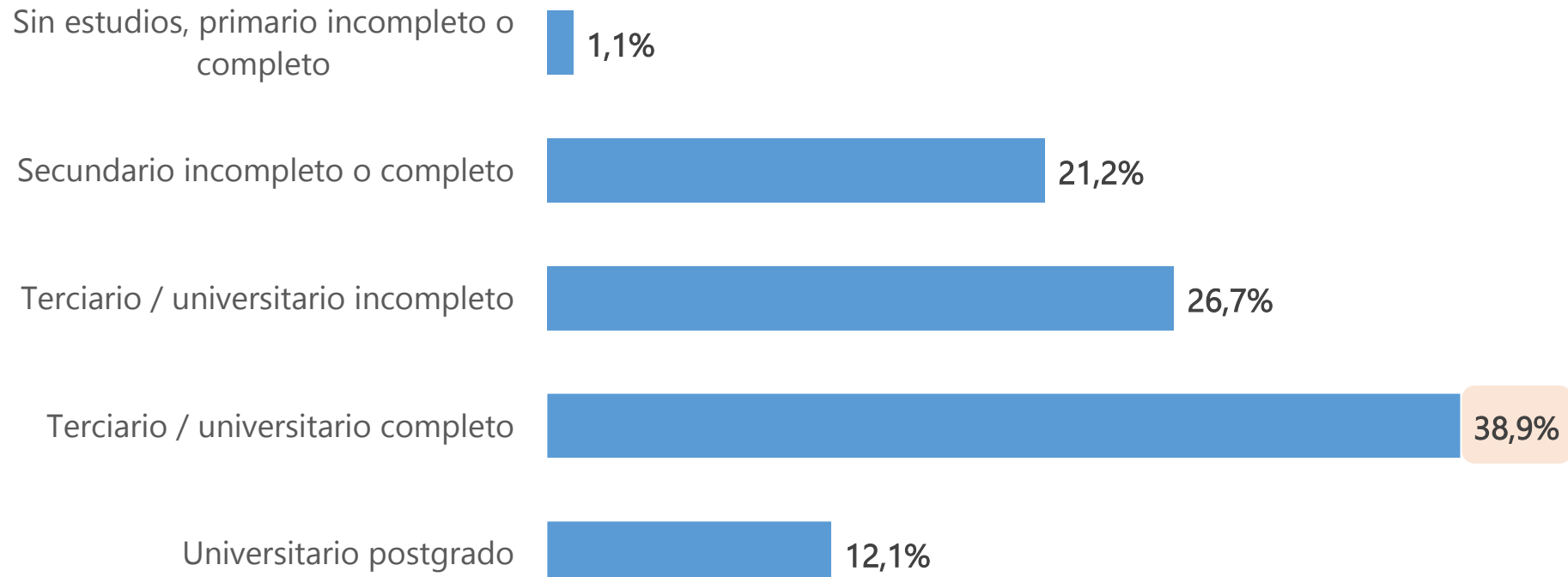
Productividad
INCLUSIVA

Perfil demográfico del respondente: Sexo y Edad

Promedio: 50 años



Perfil demográfico del respondente: Máximo nivel de instrucción alcanzado



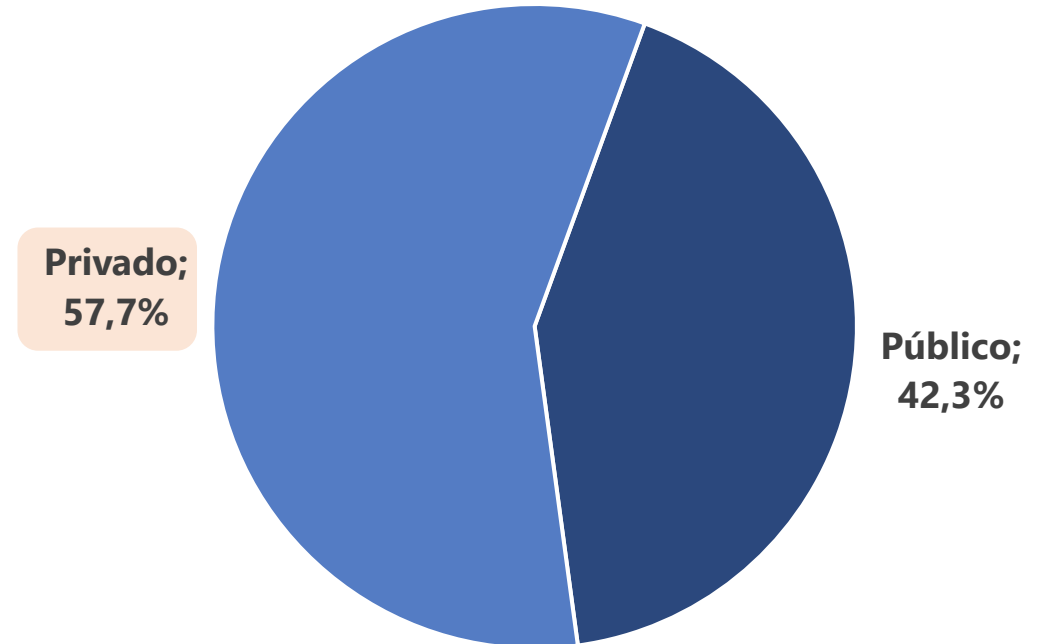
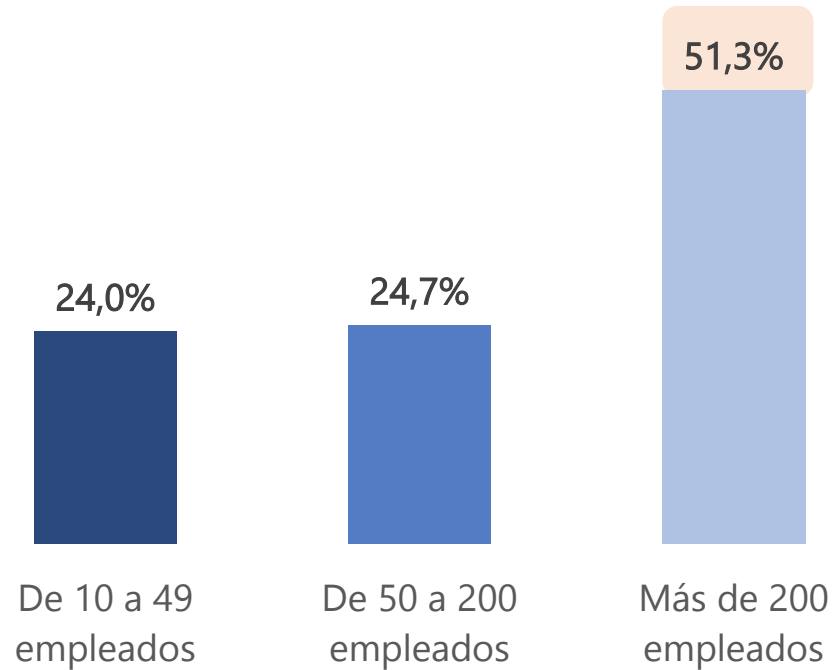
Perfil demográfico del respondente: Aglomerado de residencia



AMBA	53,4%
Región Noroeste	9,3%
Región Nordeste	4,2%
Región Cuyo	6,9%
Región Pampeana	20,5%
Región Patagonia	5,8%

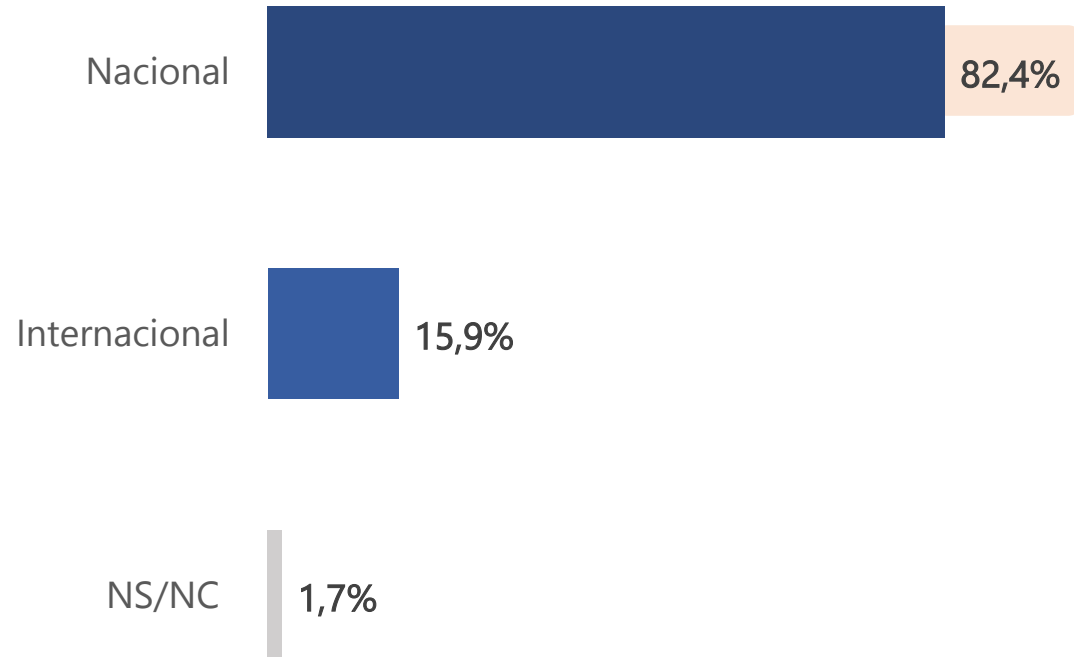
En Anexo II se presenta la distribución por aglomerado que compone a cada región

Tamaño y sector al que pertenece la organización

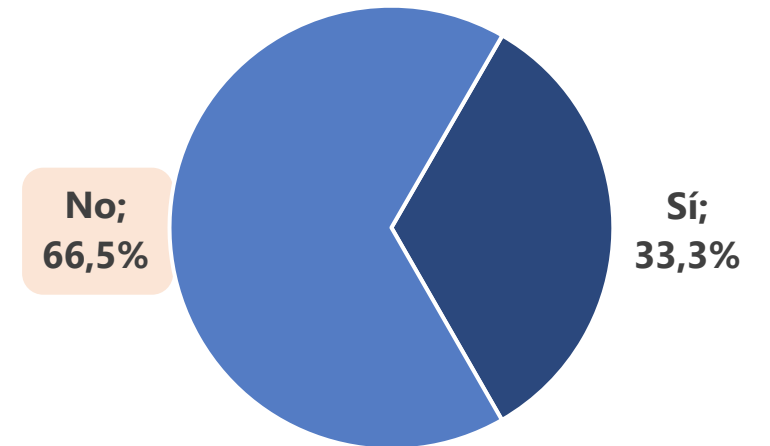


La encuesta fue dirigida a trabajadores de organizaciones de 10 ocupados o más, quedando descartadas del universo de estudio las microempresas frente a una menor posibilidad de abstracción de la coyuntura actual y planificación a mediano y largo plazo.

Alcance geográfico de la organización

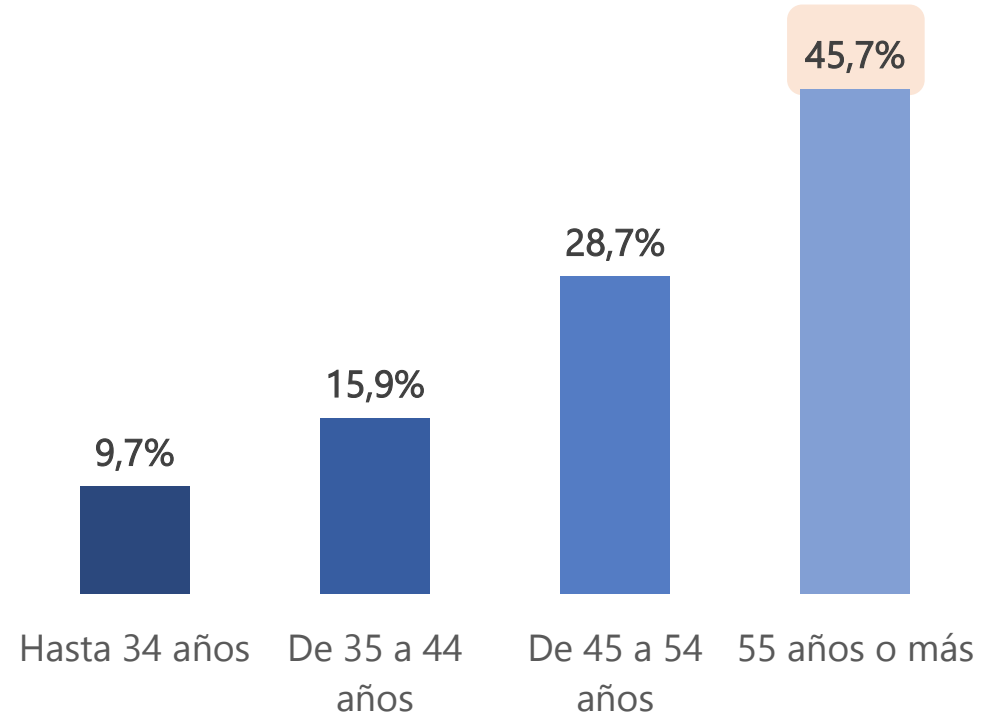


¿Tiene personal a cargo el respondente ?

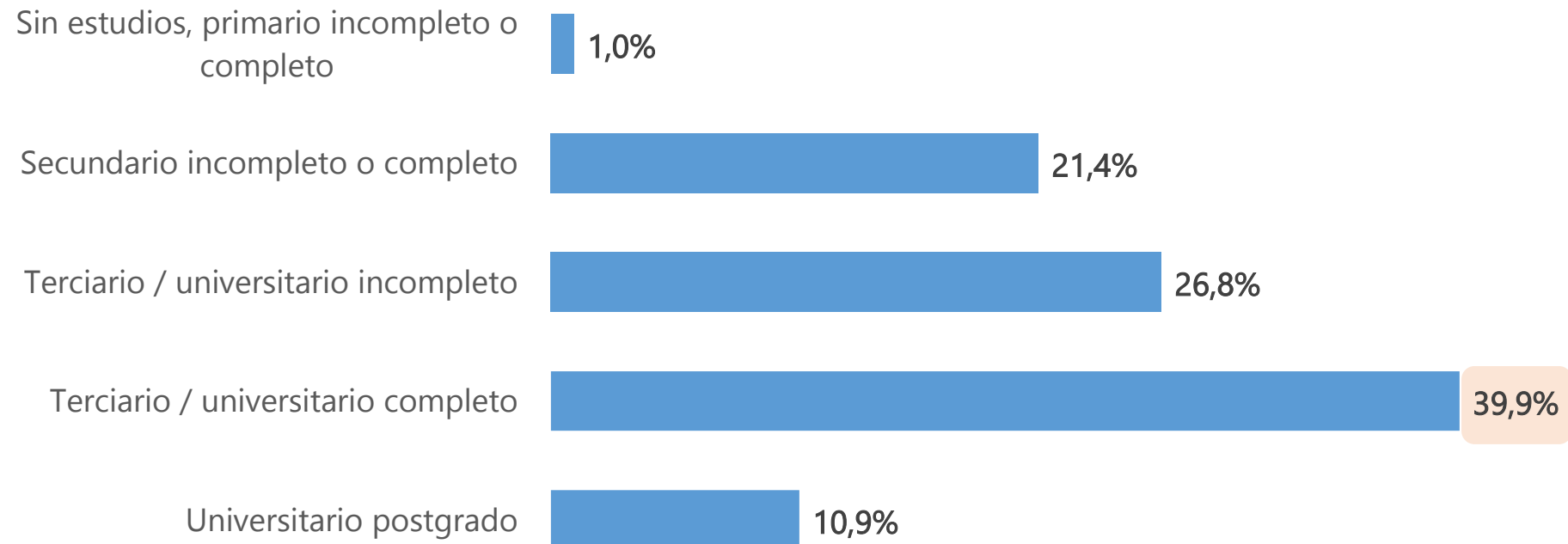


Perfil demográfico del respondente: Sexo y Edad

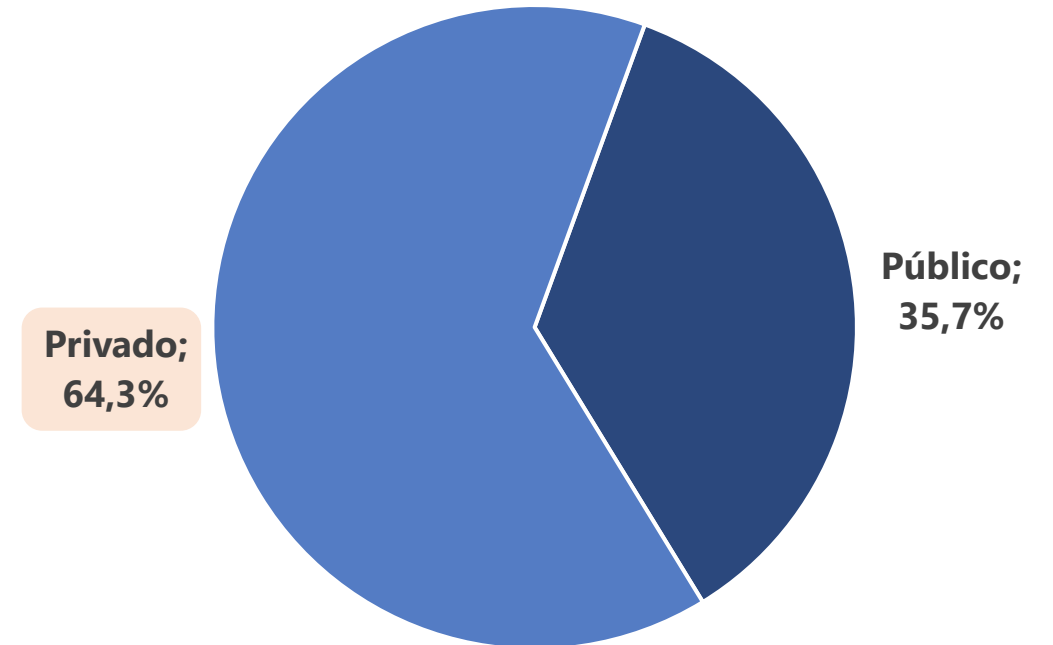
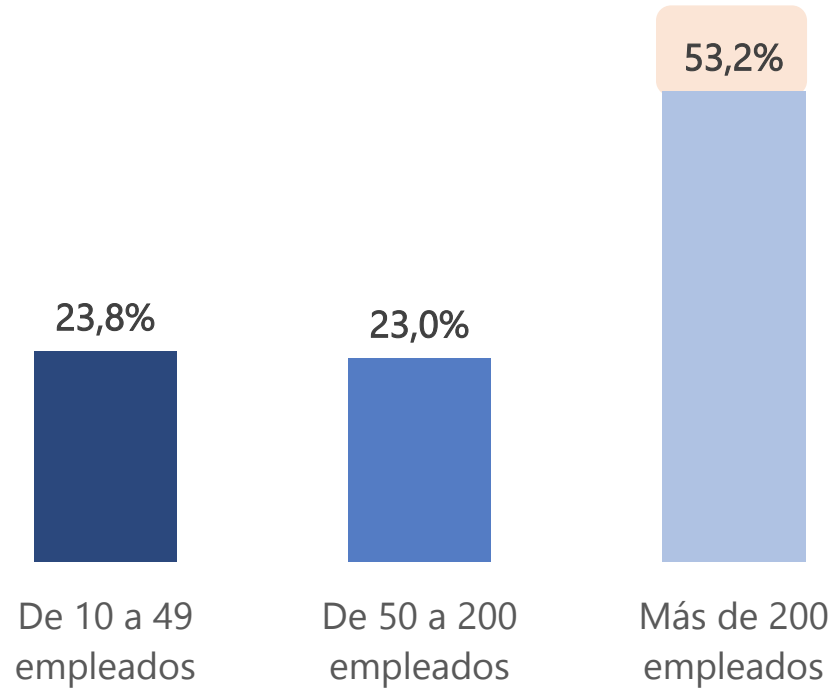
Promedio: 51 años



Perfil demográfico del respondente: Máximo nivel de instrucción alcanzado

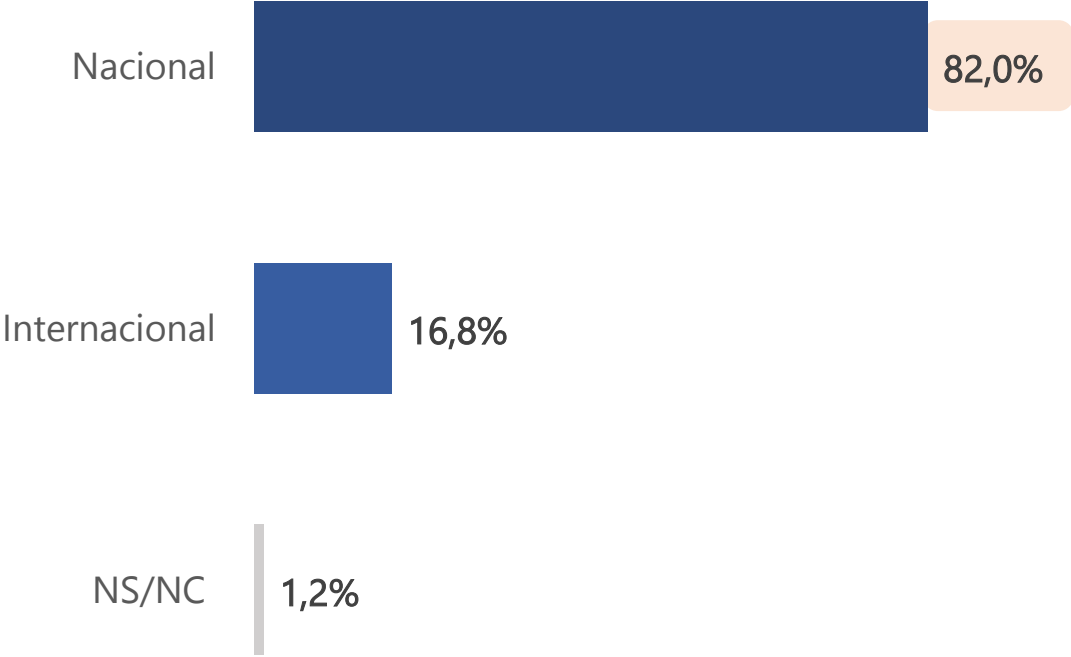


Tamaño y sector al que pertenece la organización

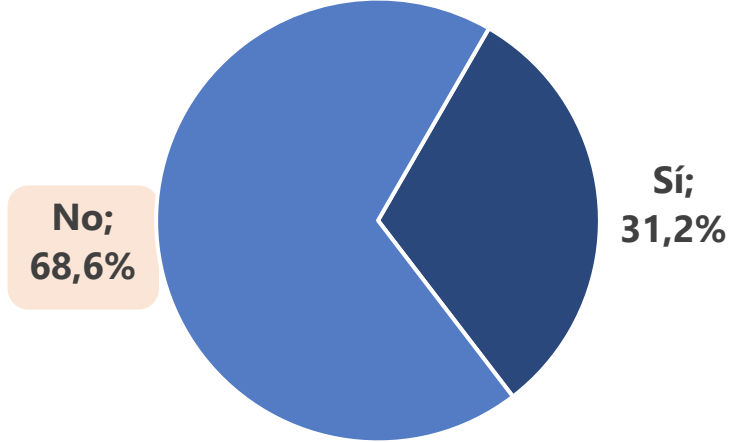


La encuesta fue dirigida a trabajadores de organizaciones de 10 ocupados o más, quedando descartadas del universo de estudio las microempresas frente a una menor posibilidad de abstracción de la coyuntura actual y planificación a mediano y largo plazo.

Alcance geográfico de la organización



¿Tiene personal a cargo el respondente ?



ANEXO I

Diferencias estadísticamente significativas

Productividad
INCLUSIVA

PROPUESTA PARA ANÁLISIS DE DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS

	Sector público	Sector privado
De 10 a 49 empleados	32,8%	67,2%
De 50 a 200 empleados	29,8%	70,2%
Más de 200 empleados	52,7%	47,3%

En la muestra hay proporcionalmente más respondentes de empresas de hasta 200 ocupados en el sector privado y proporcionalmente más respondentes de empresas de más de 200 ocupados en el sector privado.

A partir de esta distribución de la muestra se propone analizar las diferencias por tamaño y sector de forma combinada.

GRUPO 1 - De 10 a 49 empleados. Sector público	7,9%
GRUPO 2 - De 50 a 200 empleados. Sector público	7,4%
GRUPO 3 - Más de 200 empleados. Sector público	27,0%
GRUPO 4 - De 10 a 49 empleados. Sector privado	16,1%
GRUPO 5 - De 50 a 200 empleados. Sector privado	17,3%
GRUPO 6 - Más de 200 empleados. Sector privado	24,2%

Distribución de sector y tamaño por región

	AMBA	Resto país
GRUPO 1 - De 10 a 49 empleados. Sector público	39,7%	60,3%
GRUPO 2 - De 50 a 200 empleados. Sector público	33,3%	66,7%
GRUPO 3 - Más de 200 empleados. Sector público	49,8%	50,2%
GRUPO 4 - De 10 a 49 empleados. Sector privado	58,9%	41,1%
GRUPO 5 - De 50 a 200 empleados. Sector privado	56,5%	43,5%
GRUPO 6 - Más de 200 empleados. Sector privado	61,9%	38,1%

Son proporcionalmente más los respondentes de organizaciones del **sector público de hasta 200 ocupados** en el resto del país y proporcionalmente más respondentes de empresas **privadas de más de 200 ocupados** en AMBA.

Medición de la productividad

	Mide	No mide	NS/NC
GRUPO 1 - De 10 a 49 empleados. Sector público	46,0%	36,5%	17,5%
GRUPO 2 - De 50 a 200 empleados. Sector público	41,7%	45,0%	13,3%
GRUPO 3 - Más de 200 empleados. Sector público	38,6%	48,8%	12,6%
GRUPO 4 - De 10 a 49 empleados. Sector privado	56,6%	25,6%	17,8%
GRUPO 5 - De 50 a 200 empleados. Sector privado	54,7%	36,0%	9,4%
GRUPO 6 - Más de 200 empleados. Sector privado	60,8%	27,3%	11,9%

En mayor proporción los trabajadores de organizaciones del **sector privado** de más de **200 empleados** afirman que en la empresa se mide la producción por persona ocupada (productividad), en tanto más trabajadores del **sector público** de instituciones de **más de 200 empleados** manifiestan lo contrario.

Medición de la productividad

	Mide	No mide	NS/NC
De 10 a 49 empleados	53,1%	29,2%	17,7%
De 50 a 200 empleados	50,8%	38,7%	10,6%
Más de 200 empleados	49,1%	38,6%	12,2%

Proporcionalmente más trabajadores en organizaciones **de 10 a 49 empleados** desconocen si se mide la producción por persona ocupada (productividad) en la organización en la que trabaja.

Evolución de la productividad en los últimos 5 años

	Mejóro	Empeoro	Se mantuvo	NS/NC
GRUPO 1 - De 10 a 49 empleados. Sector público	28,1%	23,4%	43,8%	4,7%
GRUPO 2 - De 50 a 200 empleados. Sector público	28,8%	25,4%	42,4%	3,4%
GRUPO 3 - Más de 200 empleados. Sector público	25,3%	32,3%	38,7%	3,7%
GRUPO 4 - De 10 a 49 empleados. Sector privado	40,8%	17,7%	36,9%	4,6%
GRUPO 5 - De 50 a 200 empleados. Sector privado	31,4%	27,0%	35,0%	6,6%
GRUPO 6 - Más de 200 empleados. Sector privado	44,0%	24,4%	27,5%	4,1%

En mayor proporción los trabajadores del **sector público** de organizaciones de **más de 200 empleados** consideran que la productividad empeoró en los últimos 5 años, en tanto más trabajadores del **sector privado** de empresas de **más de 200 empleados** afirman que mejoró.

Nivel de actualización de sistemas productivos y de información

	Muy actualizado	Actualizado	Algo retrasado	Muy retrasado	NS/NC
GRUPO 1 - De 10 a 49 empleados. Sector público	7,8%	51,6%	34,4%	6,3%	0,0%
GRUPO 2 - De 50 a 200 empleados. Sector público	5,1%	39,0%	44,1%	10,2%	1,7%
GRUPO 3 - Más de 200 empleados. Sector público	8,8%	33,5%	42,8%	14,0%	0,9%
GRUPO 4 - De 10 a 49 empleados. Sector privado	9,3%	48,8%	34,9%	3,9%	3,1%
GRUPO 5 - De 50 a 200 empleados. Sector privado	9,4%	45,3%	33,8%	8,6%	2,9%
GRUPO 6 - Más de 200 empleados. Sector privado	23,3%	35,2%	31,6%	7,8%	2,1%

En mayor proporción los trabajadores del **grupo 3** consideran que los sistemas productivos y de información están entre **algo y muy retrasados**, mientras que más del **grupo 4** manifiestan que están **actualizados** y más del **grupo 6** los perciben **muy actualizados**.

Implementación de programas de perfeccionamiento o de mejora sobre el personal

	Sí, sobre todo el personal	Sí, sobre la mayoría del personal	Sí, sobre una minoría del personal	No	NS/NC
GRUPO 1 - De 10 a 49 empleados. Sector público	33,9%	29,0%	16,1%	17,7%	3,2%
GRUPO 2 - De 50 a 200 empleados. Sector público	20,3%	27,1%	15,3%	35,6%	1,7%
GRUPO 3 - Más de 200 empleados. Sector público	18,9%	26,3%	30,9%	21,7%	2,3%
GRUPO 4 - De 10 a 49 empleados. Sector privado	18,0%	25,8%	21,9%	34,4%	0,0%
GRUPO 5 - De 50 a 200 empleados. Sector privado	18,1%	21,7%	23,9%	34,8%	1,4%
GRUPO 6 - Más de 200 empleados. Sector privado	28,4%	25,8%	26,8%	18,0%	1,0%

Proporcionalmente más trabajadores del **sector público** de organizaciones de **más de 200 empleados** afirman implementarse programas de perfeccionamiento sobre una minoría del personal. Por otro lado, más trabajadores del **sector privado** en empresas de **hasta 200 empleados** manifiestan que no se implementan programas de mejora, en tanto más trabajadores de empresas de **más de 200 empleados** advierten que sí se implementan sobre todo el personal.

Programas de reconocimiento

	Sí	No	NS/NC
GRUPO 1 - De 10 a 49 empleados. Sector público	15,9%	69,8%	14,3%
GRUPO 2 - De 50 a 200 empleados. Sector público	18,3%	81,7%	0,0%
GRUPO 3 - Más de 200 empleados. Sector público	13,9%	81,9%	4,2%
GRUPO 4 - De 10 a 49 empleados. Sector privado	38,8%	58,1%	3,1%
GRUPO 5 - De 50 a 200 empleados. Sector privado	30,4%	66,7%	2,9%
GRUPO 6 - Más de 200 empleados. Sector privado	41,5%	53,4%	5,2%

Proporcionalmente más trabajadores del **sector público**, de organizaciones de **más de 50 empleados** manifiestan que no se implementan programas de reconocimiento (dinero / otro) para personas o equipos por logros en la productividad, mientras que más trabajadores del **sector privado**, de empresas de **10 a 49 empleados** y de **más de 200 empleados** informan que sí se implementan.

Programas para aceptar y poner en práctica retroalimentaciones

	Sí	No	NS/NC
GRUPO 1 - De 10 a 49 empleados. Sector público	42,2%	45,3%	12,5%
GRUPO 2 - De 50 a 200 empleados. Sector público	39,0%	57,6%	3,4%
GRUPO 3 - Más de 200 empleados. Sector público	26,4%	61,6%	12,0%
GRUPO 4 - De 10 a 49 empleados. Sector privado	45,0%	48,1%	7,0%
GRUPO 5 - De 50 a 200 empleados. Sector privado	39,1%	52,9%	8,0%
GRUPO 6 - Más de 200 empleados. Sector privado	45,1%	44,6%	10,4%

Proporcionalmente más trabajadores del **sector público**, de organizaciones de **más de 200 empleados** manifiestan que no se implementan programas para aceptar y poner en práctica retroalimentaciones de empleados, mientras que más trabajadores del **sector privado** de empresas de **más de 200 empleados** informan que sí se implementan.

Programas de mejora continua

	Sí	No	NS/NC
GRUPO 1 - De 10 a 49 empleados. Sector público	57,1%	31,7%	11,1%
GRUPO 2 - De 50 a 200 empleados. Sector público	43,1%	51,7%	5,2%
GRUPO 3 - Más de 200 empleados. Sector público	38,9%	52,8%	8,3%
GRUPO 4 - De 10 a 49 empleados. Sector privado	47,3%	46,5%	6,2%
GRUPO 5 - De 50 a 200 empleados. Sector privado	44,2%	49,3%	6,5%
GRUPO 6 - Más de 200 empleados. Sector privado	58,2%	37,1%	4,6%

Proporcionalmente más trabajadores del **sector público**, de organizaciones de **más de 200 empleados** manifiestan que no se implementan programas de mejora continua, mientras que más trabajadores del **sector privado** de empresas de **más de 200 empleados** informan que sí se implementan.

Acciones que permitirían mejorar la productividad

	Aumentando el personal	Reduciendo el personal	Sin hacer variaciones en el personal	No es posible aumentar el producto	NS/NC
GRUPO 1 - De 10 a 49 empleados. Sector público	25,8%	4,8%	54,8%	11,3%	1,6%
GRUPO 2 - De 50 a 200 empleados. Sector público	24,1%	8,6%	56,9%	5,2%	3,4%
GRUPO 3 - Más de 200 empleados. Sector público	22,2%	9,7%	48,1%	10,2%	8,3%
GRUPO 4 - De 10 a 49 empleados. Sector privado	34,4%	7,0%	49,2%	6,3%	1,6%
GRUPO 5 - De 50 a 200 empleados. Sector privado	24,5%	9,4%	51,8%	7,2%	6,5%
GRUPO 6 - Más de 200 empleados. Sector privado	25,5%	4,7%	56,8%	6,8%	3,6%

En mayor proporción los trabajadores del **grupo 4** consideran que es posible aumentar el producto por persona ocupada en la organización en la que trabaja aumentando el personal.

Implementación de trabajo remoto

	De forma total	De forma parcial	De forma híbrida	No se implementa trabajo remoto	NS/NC
De 10 a 49 empleados	6,8%	24,0%	20,8%	48,4%	0,0%
De 50 a 200 empleados	6,5%	22,1%	21,1%	45,7%	4,5%
Más de 200 empleados	5,1%	25,9%	27,8%	39,5%	1,7%

Proporcionalmente más trabajadores en organizaciones **de más de 200 empleados** afirman haberse implementado el trabajo remoto de forma híbrida, trabajando algunos días de forma remota y otros de forma presencial.

Aceptación de sindicatos de proyectos de productividad inclusiva

	Está en funcionamiento y la aceptan bien	Está en funcionamiento pero no la aceptan bien	No está en funcionamiento pero la aceptarían bien	No está en funcionamiento y no la aceptarían bien	NS/NC
Sector público	17,8%	10,4%	24,3%	24,9%	22,8%
Sector privado	15,0%	15,4%	18,7%	28,0%	23,0%

Proporcionalmente más trabajadores en organizaciones del **sector privado** afirman que está en funcionamiento la productividad inclusiva pero los sindicatos no la aceptan bien.

Políticas públicas para aumentar la productividad

	Menor presión impositiva	Menor costo laboral	Rumbos más claros del país	Rumbos más claros de la economía	Mejores incentivos	Mayor participación en los beneficios	Mayor participación en la gestión	Mayor capacitación	Ninguna política pública	NS/NC
Sector público	26,0%	4,1%	13,0%	22,4%	10,0%	7,1%	5,0%	7,4%	0,9%	1,8%
Sector privado	34,0%	7,6%	10,6%	21,9%	8,4%	6,7%	1,7%	3,7%	2,2%	1,1%

Proporcionalmente más trabajadores en organizaciones del **sector público** advierten que una mayor capacitación sería más necesaria para aumentar la productividad, en tanto más trabajadores de empresas del **sector privado** optan por una menor presión impositiva y menor costo laboral.

ANEXO II

Distribución por aglomerado de residencia

Productividad
INCLUSIVA

AMBA	53.4%
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	16,1%
Gran Buenos Aires	37,3%

Noroeste	9,3%
Santiago del Estero - La Banda	1,4%
Jujuy-Palpalá	1,1%
Gran Catamarca	0,9%
Gran Salta	1,7%
La Rioja	1,0%
Gran Tucumán - Tafí Viejo	3,2%

Nordeste	4,2%
Posadas	1,6%
Gran Resistencia	1,4%
Corrientes	0,8%
Formosa	0,4%

Cuyo	6,9%
Gran Mendoza	4,4%
Gran San Luis	0,8%
Gran San Juan	1,6%

Pampeana	20,5%
Gran La Plata	1,5%
Bahía Blanca - Cerri	1,0%
Gran Rosario	4,0%
Gran Santa Fé	1,2%
Gran Paraná	2,0%
Concordia	0,6%
Santa Rosa – Toay	0,6%
Mar del Plata	2,2%
Río Cuarto	0,6%
San Nicolás – Villa Constitución	0,0%
Gran Córdoba	6,8%

Patagonia	5,8%
Comodoro Rivadavia - Rada Tilly	0,4%
Neuquén – Plottier	2,4%
Río Gallegos	0,0%
Ushuaia - Río Grande	1,6%
Rawson – Trelew	0,6%
Viedma – Carmen de Patagones	0,7%



Productividad **INCLUSIVA**



UNIVERSIDAD AUSTRAL

UNIVERSIDAD
AUSTRAL

