

## ANEXO I. INSTRUMENTOS PARA EL RELEVAMIENTO

### a) Encuesta a PyMES y grandes empresas

ENCUESTA N°

ENCUESTADOR:

NOMBRE ENCUESTADO:

CARGO:

NOMBRE DE FANTASIA:

LOCALIDAD:

PARQUE

1. Sí

2. No

0. Ns/nc

INDUSTRIAL:

MAIL:

TELEFONO:

CANTIDAD DE EMPLEADOS:

% APROX. DE EMPLEADOS QUE VIVE EN EL DISTRITO:

% APROX. DE EMPLEADOS POR SEXO: VARÓN % MUJER %

1. ¿A qué sector de actividad pertenece la empresa?

1. Industria	4. Servicios
2. Construcción	5. Otro ( <b>especificar</b> ):
3. Comercio	0. Ns/nc

2. ¿Y a qué rama de actividad al interior de ese sector productivo?

1. Industria manufacturera	5. Transporte, almacenaje, comunicaciones
2. Electricidad, gas, agua	6. Servicios financieros y a las empresas
3. Construcción	7. Servicios comunales, sociales, personales
4. Comercio, restaurantes, hoteles	8. Otro ( <b>especificar</b> ):

3. ¿Podría detallarnos el bien o servicio que produce?

Rta: .....

4. ¿Conoce el Programa de Intermediación Laboral Brown Emplea del Municipio?

1. Sí ( <b>PASA A PREG. 5</b> )	2. No	0. Ns/nc
---------------------------------	-------	----------

PARA QUIENES DICEN "SI" EN PREGUNTA 4

5. ¿Utilizó los servicios del Programa Brown Emplea?

1. Sí ( <b>PASA A PREG. 6</b> )	2. No	0. Ns/nc
---------------------------------	-------	----------

PARA QUIENES DICEN "SI" EN PREGUNTA 5

6. ¿Cuál es su opinión sobre el Programa Brown Emplea?

Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala	NS/NC
1	2	3	4	5	0

PARA TODOS

7. Durante los últimos 12 meses, ¿hizo alguna búsqueda de personal?

1. Sí ( <b>PASA A PREG. 8</b> )	2. No	0. Ns/nc
---------------------------------	-------	----------

PARA QUIENES DICEN "SI" EN LA PREGUNTA 7

8. ¿Qué canales de búsqueda utilizó para buscar personal?

1. Reclutamiento interno	4. Brown Empleo (Secretaría de Producción y Empleo)
2. Portales / Empresas web de empleo (Zona Jobs, LinkedIn, etc.)	5. Servicios públicos de empleo (Nación/Provincia/Local)
3. Agencias privadas de RRHH	6. Otro ( <b>especificar</b> ):

9. ¿Encontró el perfil buscado?

1. Sí ( <b>PASA A PREG. 10</b> )	2. No ( <b>PASA A PREGUNTA 11</b> )	0. Ns/nc
----------------------------------	-------------------------------------	----------

PARA QUIENES DICEN "SI" EN LA PREGUNTA 9

10. Indique las principales características requeridas de los perfiles buscados (MAXIMO 3 BUSQUEDAS)

10.1 Personal requerido según ocupación:

Búsqueda N°		
1.	2.	3.
10.1.1 Gerente / Directivo	10.1.1 Gerente / Directivo	10.1.1 Gerente / Directivo
10.1.2 Profesional	10.1.2 Profesional	10.1.2 Profesional
10.1.3 Técnico	10.1.3 Técnico	10.1.3 Técnico
10.1.4 Empleado administrativo	10.1.4 Empleado administrativo	10.1.4 Empleado administrativo
10.1.5 Ventas	10.1.5 Ventas	10.1.5 Ventas
10.1.6 Operario / Obrero	10.1.6 Operario / Obrero	10.1.6 Operario / Obrero
10.1.7 Otro:	10.1.7 Otro:	10.1.7 Otro:

10.2 Personal requerido según calificación:

Búsqueda N°		
1.	2.	3.
10.2.1 Profesional	10.2.1 Profesional	10.2.1 Profesional
10.2.2 Técnico	10.2.2 Técnico	10.2.2 Técnico
10.2.3 Operativo	10.2.3 Operativo	10.2.3 Operativo
10.2.4 Otro:	10.2.4 Otro:	10.2.4 Otro:

10.3 Personal requerido según nivel educativo:

Búsqueda N°		
1.	2.	3.
10.3.1 Hasta primaria completa	10.3.1 Hasta primaria completa	10.3.1 Hasta primaria completa
10.3.2 Hasta secundaria completa	10.3.2 Hasta secundaria completa	10.3.2 Hasta secundaria completa
10.3.3 Hasta terciario completo	10.3.3 Hasta terciario completo	10.3.3 Hasta terciario completo
10.3.4 Hasta universitario completo	10.3.4 Hasta universitario completo	10.3.4 Hasta universitario completo
10.3.5 Indistinto	10.3.5 Indistinto	10.3.5 Indistinto

10.4 Personal requerido según sexo:

Búsqueda N°		
1.	2.	3.
10.4.1 Varón	10.4.1 Varón	10.4.1 Varón
10.4.2 Mujer	10.4.2 Mujer	10.4.2 Mujer
10.4.3 Indistinto	10.4.3 Indistinto	10.4.3 Indistinto

10.5. Personal requerido según edad

Búsqueda N°		
1	2.	3.
10.5.1 Menor de 25 años	10.5.1 Menor de 25 años	10.5.1 Menor de 25 años
10.5.2. De 26 a 35 años	10.5.2. De 26 a 35 años	10.5.2. De 26 a 35 años
10.5.3 De 36 a 45 años	10.5.3 De 36 a 45 años	10.5.3 De 36 a 45 años
10.5.4 Mayores de 46 años	10.5.4 Mayores de 46 años	10.5.4 Mayores de 46 años

10.6 ¿Ud. requiere que tenga experiencia?

1. Sí (PASA A PREG. 10.7)	2. No	0. Ns/nc
---------------------------	-------	----------

SOLO PARA QUIENES DICEN "SI" EN PREGUNTA 10.6

10.7 ¿Cuántos años de experiencia debe tener?

Búsqueda N°		
1	2.	3.

**PARA QUIENES DICEN "NO" EN LA PREGUNTA 9**

11. ¿Cuál consideraría Ud. que son las dificultades observadas? (MOSTRAR TARJETA 11)

	Si	No	Ns/nc
1. Nivel educativo no deseado	1	2	0
2. Ausencia de conocimientos técnicos	1	2	0
3. Ausencia de habilidades blandas	1	2	0
4. Nivel de salario ofrecido	1	2	0
5. Modalidad de contratación	1	2	0
6. Otro (especificar):			

**PARA TODOS LOS ENCUESTADOS**

12. ¿Podría indicar las 3 habilidades blandas más importantes requeridas y, en general, no encontradas? (MOSTRAR TARJETA 12)

1. Capacidad resolutive	8. Trabajo en equipo
2. Flexibilidad / adaptabilidad	9. Puntualidad
3. Habilidades de comunicación	10. Buena organización
4. Creatividad	11. Iniciativa / Proactividad
5. Actitud positiva	12. Tolerancia a la presión
6. Dedicación	13. Otra:
7. Pensamiento crítico	0. Ns/nc

13. ¿La empresa tiene pensado realizar alguna búsqueda actualmente o durante el presente año?

1. Si (PASA A PREG. 14)	2. No (PASA A PREGUNTA 18)	0. Ns/nc
-------------------------	----------------------------	----------

**PARA QUIENES DICEN "SI" EN LA PREGUNTA 13**

14. ¿Cuál es la razón por la cual realizará búsquedas durante el presente año?

1. Reemplazo de un puesto vacante
2. Reemplazo de un puesto actual
3. Para cubrir un nuevo puesto
4. Para incrementar la planta de personal

**PARA QUIENES DICEN "PARA CUBRIR UN NUEVO PUESTO" EN PREGUNTA 14**

15. ¿Podría especificar en qué Área y posición?

AREA:

POSICION:

**PARA QUIENES DICEN "PARA INCREMENTAR LA PLANTA DE PERSONAL" EN PREGUNTA 14**

16. ¿Cuál es la razón que motiva tal decisión? (MOSTRAR TARJETA 16)

1. Ampliación del mercado	5. Reestructuración - reingeniería
2. Nueva línea de producción o servicios	6. Innovación tecnológica
3. Nuevo proyecto de inversión	7. Disposición legal
4. Por el incremento de capital de trabajo	8. Otro (especificar)

**CONTINUAN SOLO QUIENES DICEN "SI" EN LA PREGUNTA 13**

17. Indique las principales características requeridas de los perfiles a contratar (Máximo 3 búsquedas)

17.1 Personal requerido según ocupación:

Búsqueda N°		
1.	2.	3.
17.1.1 Gerente / Directivo	17.1.1 Gerente / Directivo	17.1.1 Gerente / Directivo
17.1.2 Profesional	17.1.2 Profesional	17.1.2 Profesional
17.1.3 Técnico	17.1.3 Técnico	17.1.3 Técnico
17.1.4 Empleado administrativo	17.1.4 Empleado administrativo	17.1.4 Empleado administrativo
14.1.5 Ventas	14.1.5 Ventas	14.1.5 Ventas
17.1.6 Operario / Obrero	17.1.6 Operario / Obrero	17.1.6 Operario / Obrero
17.1.7 Otro:	17.1.7 Otro:	17.1.7 Otro:

17.2 Personal requerido según calificación:

Búsqueda N°		
1	2	3
17.2.1 Profesional	17.2.1 Profesional	17.2.1 Profesional
17.2.2 Técnico	17.2.2 Técnico	17.2.2 Técnico
17.2.3 Operativo	17.2.3 Operativo	17.2.3 Operativo
17.2.4 Otro:	17.2.4 Otro:	17.2.4 Otro:

17.3 Personal requerido según nivel educativo:

Búsqueda N°		
1	2.	3.
17.3.1 Hasta primaria completa	17.3.1 Hasta primaria completa	17.3.1 Hasta primaria completa
17.3.2 Hasta secundaria completa	17.3.2 Hasta secundaria completa	17.3.2 Hasta secundaria completa
17.3.3 Hasta terciario completo	17.3.3 Hasta terciario completo	17.3.3 Hasta terciario completo
17.3.4 Hasta universitario completo	17.3.4 Hasta universitario completo	17.3.4 Hasta universitario completo
17.3.5 Indistinto	17.3.5 Indistinto	17.3.5 Indistinto

17.4 Personal requerido según sexo:

Búsqueda N°		
1	2.	3.
17.4.1 Varón	17.4.1 Varón	17.4.1 Varón
17.4.2 Mujer	17.4.2 Mujer	17.4.2 Mujer
17.4.3 Indistinto	17.4.3 Indistinto	17.4.3 Indistinto

17.5. Personal requerido según edad

Búsqueda N°		
1	2.	3.
17.5.1 Menor de 25 años	17.5.1 Menor de 25 años	17.5.1 Menor de 25 años
17.5.2. De 26 a 35 años	17.5.2. De 26 a 35 años	17.5.2. De 26 a 35 años
17.5.3 De 36 a 45 años	17.5.3 De 36 a 45 años	17.5.3 De 36 a 45 años
17.5.4 Mayores de 46 años	17.5.4 Mayores de 46 años	17.5.4 Mayores de 46 años

17.6 ¿Ud. requiere que tenga experiencia?

1. Sí	2. No	0. Ns/nc
-------	-------	----------

**SOLO PARA QUIENES DICEN "SI" EN PREGUNTA 17.6**

17.7 ¿Cuántos años de experiencia debe tener?

Búsqueda N°		
1	2.	3.

**PARA TODOS LOS ENCUESTADOS**

18. ¿Ud. considera que su personal necesita capacitarse?

1. Sí	2. No	0. Ns/nc
-------	-------	----------

**SOLO PARA QUIENES DICEN "SI" EN PREGUNTA 18**

**(MOSTRAR TARJETA 19)**

19. Especifique cursos de capacitación:

**SECTOR:** Comercio / Servicios / Industria / Otro (abierto):

**Rta1:**

**Rta2:**

**Rta3:**

**Otro:**

20. Para finalizar, e independientemente de si buscó o busca empleados, ¿Cómo resuelve las dificultades detectadas a fin de cubrir los puestos de trabajo con los perfiles adecuados?

1. Contratan personas menos calificadas y se los capacita
2. Adaptan la producción a las capacidades de la mano de obra

3. Tercerizan producción en la que no tengan capacidades
4. Se entrena y asigna nuevas tareas al personal actual de la planta
5. Mantenimiento de personal más allá de la edad jubilatoria
6. Otros: (Especificar)

21. Indique el grado de dificultad que encuentra para cubrir los puestos de perfiles técnicos según grupo de edad: **(MOSTRAR TARJETA 21)**

Rta menor de 25 años:

Rta de 26 a 35 años:

Rta de 36 a 45 años:

Rta mayores de 46 años:

22. Ahora indique el grado de dificultad pero según género: **(MOSTRAR TARJETA 22)**

Rta Masculino:

Rta: Femenino

## ***b) Encuesta a Microemprendedores***

ENCUESTA N°

ENCUESTADOR:

NOMBRE:

CARGO:

MAIL:

TEL./CEL.:

LOCALIDAD:

NOMBRE DE FANTASÍA:

¿PRINCIPAL

1. Sí	2. No	0. Ns/nc
-------	-------	----------

FERIA

1. Sí	2. No	0. Ns/nc
-------	-------	----------

INGRESO?:

EMPREENDEDORES:

23. ¿Podría detallarnos el bien o servicio que produce?

Rta:.....

24. ¿Su microemprendimiento está inscripto formalmente?

1. Sí	2. No	0. Ns/nc
-------	-------	----------

**PARA QUIENES DICEN "SI" EN PREGUNTA 2**

25.Cuál es la razón social?Cuál es el CUIT?

Razón Social:

0.Ns/nc

CUIT:

0.Ns/nc

**PARA TODOS**

26. ¿Podía decirme su edad por favor?

Rta:

4.1 Menor de 25 años	4.3 De 36 a 45 años
4.2. De 26 a 35 años	4.4 Mayores de 46 años

27. ¿Cuál es su máximo nivel educativo alcanzado?

1. Primario incompleto	5. Terciario incompleto
2. Primario completo	6. Terciario completo
3. Secundaria incompleta	7. Universitario incompleto
4. Secundaria completa	8. Universitario completo

28. Me puede decir la antigüedad de su emprendimiento?

1. Menos de 12 meses	4. De 6 a 10 años
2. De 1 a 3 años	5. Más de 11 años
3. De 4 a 5 años	

29. ¿El local de su microemprendimiento es?

1. Un local comercial y Ud. vive en otro lugar
2. Su vivienda y local comercial

3. Su vivienda pero con un local comercial independiente
4. Un Stand en la Feria de Emprendedores
5. Otro ( <b>especificar</b> ):

30. ¿Cuáles son sus canales de venta?

1. Ventas directas	4. Redes sociales
2. Ventas digitales	5. Feria de Emprendedores y artesanos locales
3. Ventas por catálogo	6. Otro:

31. ¿A quiénes vende sus productos?

1. Consumidores finales	3. Empresas que usan su producto como insumo
2. Empresas comercializadoras	4. Otro:

32. ¿Ud. lleva por separado las cuentas de su hogar y de su negocio?

1. Sí	2. No	0. Ns/nc
-------	-------	----------

33. Incluyendo al dueño ¿cuántos empleados tiene el microemprendimiento?

Rta: 0. Ns/nc

34. ¿Me puede decir que porcentaje de esos empleados aproximadamente vive en el Municipio? (SOLO RESPONDEN SI TIENEN EMPLEADOS)

Rta: 0. Ns/nc

35. ¿La microemprendimiento tiene pensado realizar alguna búsqueda laboral actualmente o durante el presente año?

1. Sí	2. No	0. Ns/nc
-------	-------	----------

PARA QUIENES DICEN "SI" EN LA PREGUNTA 13

36. ¿Cuál es la razón por la cual realizará búsquedas durante el presente año? (MOSTRAR TARJETA 14)

1. Reemplazo de un puesto vacante
2. Reemplazo de un puesto actual
3. Para cubrir un nuevo puesto
4. Para incrementar la planta de personal
5. Otro ( <b>especificar</b> ):

PARA QUIENES DICEN "PARA CUBRIR UN NUEVO PUESTO" EN PREGUNTA 14

37. ¿Podría especificar en qué puesto?

PUESTO:

PARA QUIENES DICEN "PARA INCREMENTAR LA PLANTA DE PERSONAL" EN PREGUNTA 14

38. ¿Cuál es la razón que motiva tal decisión? (MOSTRAR TARJETA 16)

1. Ampliación del mercado	5. Reestructuración - reingeniería
2. Nueva línea de producción o servicios	6. Innovación tecnológica
3. Nuevo proyecto de inversión	7. Disposición legal
4. Por el incremento de capital de trabajo	8. Otro (especificar)

CONTINUAN QUIENES DICEN "SI" EN PREGUNTA 13

39. Indique las principales características requeridas de los perfiles a contratar (Máximo 3 búsquedas)

17.1 Personal requerido según ocupación:

Búsqueda N°		
2.	2.	3.
17.1.1 Profesional	17.1.1 Profesional	17.1.1 Profesional
17.1.2 Técnico	17.1.2 Técnico	17.1.2 Técnico
17.1.3 Empleado administrativo	17.1.3 Empleado administrativo	17.1.3 Empleado administrativo
17.1.4 Ventas	17.1.4 Ventas	17.1.4 Ventas
17.1.5 Empleado general	17.1.5 Empleado general	17.1.5 Empleado general
17.1.6 Otro:	17.1.6 Otro:	17.1.6 Otro:

17.2 Personal requerido según nivel educativo:

Búsqueda N°
-------------

1	2.	3.
17.2.1 Hasta primaria completa	17.2.1 Hasta primaria completa	17.2.1 Hasta primaria completa
17.2.2 Hasta secundaria completa	17.2.2 Hasta secundaria completa	17.2.2 Hasta secundaria completa
17.2.3 Hasta terciario completo	17.2.3 Hasta terciario completo	17.2.3 Hasta terciario completo
17.2.4 Hasta universitario completo	17.2.4 Hasta universitario completo	17.2.4 Hasta universitario completo
17.2.5 Indistinto	17.2.5 Indistinto	17.2.5 Indistinto

17.3 Personal requerido según sexo:

Búsqueda N°		
1	2.	3.
17.3.1 Varón	17.3.1 Varón	17.3.1 Varón
17.3.2 Mujer	17.3.2 Mujer	17.3.2 Mujer
17.3.3 Indistinto	17.3.3 Indistinto	17.3.3 Indistinto

17.4 Personal requerido según edad (RANGO ETARIO):

Búsqueda N°		
1	2.	3.
17.4.1 Menor de 25 años	17.4.1 Menor de 25 años	17.4.1 Menor de 25 años
17.4.2. De 26 a 35 años	17.4.2. De 26 a 35 años	17.4.2. De 26 a 35 años
17.4.3 De 36 a 45 años	17.4.3 De 36 a 45 años	17.4.3 De 36 a 45 años
17.4.4 Mayores de 46 años	17.4.4 Mayores de 46 años	17.4.4 Mayores de 46 años

17.5 ¿Ud. requiere que tenga experiencia?

1. Sí	2. No	0. Ns/nc
-------	-------	----------

**SOLO PARA QUIENES DICEN “SI” EN PREGUNTA 17.5**

17.6 ¿Cuántos años de experiencia debe tener?

Búsqueda N°		
1	2.	3.

**PARA TODOS LOS ENCUESTADOS**

40. ¿Podría indicar las 3 habilidades y capacidades que el personal de su microemprendimiento deben tener? (MOSTRAR TARJETA 18)

1. Capacidad resolutive	8. Trabajo en equipo
2. Flexibilidad / adaptabilidad	9. Puntualidad
3. Habilidades de comunicación	10. Buena organización
4. Creatividad	11. Iniciativa / Proactividad
5. Actitud positiva	12 Tolerancia a la presión
6. Dedicación	13. Otra:
7. Pensamiento crítico	0. Ns/nc

41. ¿Cuáles son los 3 principales problemas que debió enfrentar durante el último año? (MOSTRAR TARJETA 19)

1. Falta de capital de trabajo	6. Falta de demanda de sus productos
2. Falta de pago de clientes (deudas)	7. Dificultad para cumplir con pedidos
3. Alta competencia en su rubro	8. Cumplimiento de nueva normativa (local, provincial, nacional)
4. Altos impuestos / tasas (local/provincial/nacional)	9. Otro (especificar):
5. Costo de materia prima de sus productos	

42. ¿Ud. considera que necesita capacitarse para mejorar su emprendimiento?

1. Sí	2. No	0. Ns/nc
-------	-------	----------

---

**PARA QUIENES DICEN “SI” EN PREGUNTA 20**

**43. ¿En qué temas debería fortalecer sus conocimientos? (MOSTRAR TARJETA 21)**

1. Comercialización y ventas	5. Normativa legal
2. Contabilidad y finanzas	6. Normativa sanitaria
3. Marketing	7. Otro:
4. Aspectos técnicos para el proceso productivo	

---

**PARA TODOS LOS ENCUESTADOS**

**44. Para finalizar, podría decirme los principales obstáculos que Ud. encuentra para el desarrollo de su microemprendimiento?**

**Rta1:**

**Rta2:**

**Rta3:** 0. Ns/nc

---

**45. Podría decirme qué debería hacer el Municipio para potenciar a los diferentes emprendimientos existentes en Almirante Brown?**

**Rta1:**

**Rta2:**

**Rta3:** 0. Ns/nc

---

***c) Instructivo para encuestadores***

**Instructivo para encuestadores**

Lea cuidadosamente todas las indicaciones y efectúe al supervisor de campo todas las consultas que estime conveniente.

Este instructivo complementa la instancia de capacitación brindada por el equipo técnico del proyecto.

Antes de salir al campo ubique la zona que le ha sido asignada: esto le permitirá economizar tiempo.

Una vez en la zona de trabajo deberá priorizar lo que la realidad le imponga. Si encuentra nombres de calles cambiados u otros indicadores que le señalen que las calles detalladas en el formulario son incorrectas, por favor, corrija las y continúe su tarea.

Las encuestas no pueden realizarse entre amigos, familiares o conocidos del encuestador ni de anteriores entrevistados. El formulario no debe ser dejado a ningún entrevistado y debe ser completado exclusivamente por el encuestador.

La presentación debe ser muy gentil, explicando claramente su intención y comunicando para qué institución trabaja. A los efectos de no provocar rechazo en el posible encuestado, se recomienda decir que la entrevista no le va a tomar más de diez minutos.

No de datos personales. Recuerde que el entrevistado le está haciendo un favor.



La encuesta es anónima y confidencial en términos del uso de la información, de manera que no compromete en absoluto la información brindada por el entrevistado.

Las encuestas deben ser realizadas a las personas contactadas previamente y con quienes se consignó día y hora para la encuesta.

Asegúrese que la empresa pertenezca a alguna de las localidades del Almirante Brown.

No puede realizarse la encuesta, en lo posible, a personal administrativo de las empresas; sino a personal jerárquico de la misma (mandos medios); tampoco a empleados que trabajen para titulares de microemprendimientos.

Lea textualmente la pregunta al encuestado. Si el entrevistado no comprendiera algún término, el encuestador podrá utilizar un sinónimo o traducir en otras palabras el texto de la pregunta, observando muy cuidadosamente no cambiarle el sentido.

Es importante asegurarse que los encuestados (tanto en empresas como en los emprendimientos) tengan un nivel adecuado de lectura. En caso de identificar alguna dificultad, apoyar la lectura de las Tarjetas de las preguntas correspondientes.

Buscar siempre una respuesta positiva (deben optar por alguna de las opciones), no mencionar la opción NS/NC.

No brinde explicaciones adicionales. Si el entrevistado no conoce la existencia de algún tema a preguntar, nada se le podrá decir.

Si tiene alguna dificultad para encasillar la respuesta anote textualmente en los márgenes del formulario lo que le diga el encuestado.

En las preguntas donde se solicite una sólo respuesta (que serán la mayoría) trate de que la persona se defina por una alternativa. Si ello no fuera posible sugiérale que diga cuál es la prioridad o anote la primera respuesta del encuestado. No fuerce, en ningún caso, las respuestas.

Las preguntas referidas a al mercado laboral (demanda de perfiles, dificultades en la búsqueda) pueden ofrecer algún grado de dificultad para el encuestador. Anote en estos casos las aclaraciones que Ud. considere pertinentes.

Asegúrese de formular todas las preguntas del cuestionario.

No olvide tomar nota de la dirección, nombre de pila y teléfono del entrevistado para su posterior supervisión.

Recuerde poner su nombre en la parte superior del formulario a fin de que le sean abonados los honorarios correspondientes.

Las cuotas que se le asignen antes de comenzar su trabajo deben ser respetadas absolutamente.

Estas reproducen la realidad de la población, por lo que son inamovibles. La mejor forma de cumplir con esta consigna es autocontrolarse. Por ejemplo, si tiene que efectuar diez encuestas, haga la mitad y vuelque en la planilla correspondiente los datos de sus encuestados; verifique luego qué cuotas le faltan.

Es conveniente revisar las cuotas cada vez que termina una encuesta y tildar las categorías que se van completando, de manera de asegurarse que la distribución sea equivalente a la que se le pidió.

Esto, tanto para las empresas en cuanto a la cantidad de empleados y sector productivo, como con la rama de actividad de los emprendedores.

La sujeción estricta a las cuotas pautadas es parte de su responsabilidad. El supervisor de campo recibirá las encuestas y deberá asegurarse que las mismas se cumplan pudiendo indicarle, ante notorios desvíos en su trabajo, que efectúe nuevamente algunas de ellas.

Para el normal desarrollo del estudio, es esencial devolver las encuestas respondidas en el día acordado, de manera de mantener cierta periodicidad para actuar frente a inconsistencias encontradas en la carga de datos.

La tarea del supervisor consistirá en corroborar los datos incluidos en las encuestas, si la encuesta se realizó en forma completa y si la cuota fue hecha correctamente.

En caso de hallarse en un barrio marginal, donde fuera difícil ubicar el domicilio de la empresa o del emprendedor, deberá anotar todas las precisiones que permitan al supervisor encontrar el lugar. De lo contrario, la encuesta podrá ser anulada.

Ante cualquier inconveniente, debe consultarse al supervisor de campo.

***SIGA Estrictamente todas las instrucciones***

## Nota de Presentación de Estudio



Adrogué, abril de 2019.

De mi mayor consideración:

En el marco del Proyecto "APOYO TECNICO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS POLITICAS SOCIALES LOCALES DEL MUNICIPIO DE ALMIRANTE BROWN - TERCERA ETAPA (COMPONENTE INSERCIÓN LABORAL)", que lleva adelante la Municipalidad de Almirante Brown y GRUPO PHAROS Centro Interdisciplinario para el Desarrollo, se está realizando un estudio para conocer las demandas actuales y futuras de perfiles laborales en los municipios de la provincia.

En función de ello, estaremos realizando una serie de encuestas a diferentes empresas del municipio. Para realizar las tareas correspondientes a la investigación asistirá a su institución, con previo aviso, un Investigador del Equipo de Trabajo del presente estudio.

La información obtenida será tratada confidencialmente y sólo con fines estadísticos, de acuerdo a la normativa correspondiente en la materia (Ley 17622/68 y decretos reglamentarios), y estará a disposición de su institución.

Si hubiese algún inconveniente o si tuviese la necesidad de contar con mayor información sobre el desarrollo de esta actividad, lo invitamos a tomar contacto con el equipo de investigación al siguiente número telefónico: (011) 4394-2776; o bien mediante las siguientes direcciones electrónicas:

- [administracion@grupopharos.org](mailto:administracion@grupopharos.org)
- [produccionyempleo@brown.gob.ar](mailto:produccionyempleo@brown.gob.ar)

Agradecemos su colaboración, saludos cordiales.

  
GUSTAVO A. RADIC  
PRESIDENTE  
GRUPO PHAROS

## ANEXO II. GUÍA DE PAUTAS PARA ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE

### Guía de pautas EMPRESAS

Cantidad de empleados directos e indirectos de la empresa

¿Cuántos empleados trabajan en la empresa?

¿Cuál es el principal rango de edad?

¿Sexo?

Nivel educativo del personal de la empresa

¿Cuáles son los principales niveles educativos del personal?

¿Hay diferencia respecto a puestos y/o áreas?

¿Considera que el personal posee las calificaciones adecuadas para el desarrollo productivo de la empresa?

¿Falta de estudios formales? ¿Cuáles?

Organización interna

¿Cómo es la distribución interna del personal? Gerencia, mandos medios, operarios, administrativos

Participación del personal en decisiones claves de la empresa

Perfiles laborales

¿Cuáles son los principales perfiles que requiere la empresa? Rango etario y sexo

Grado y tipo de dificultades para encontrar esos perfiles

Resolución de dificultades para cubrir puestos laborales por falta de perfiles adecuados

Dificultades de acuerdo a rango etario y sexo

¿Conoce iniciativas públicas para la búsqueda de perfiles laborales?

¿Conoce el Programa Brown Emplea?

Habilidades y futuro del trabajo

¿Cuáles son las principales habilidades que requieren en la actualidad como en un futuro no mayor a 5 años, el personal de su empresa?

¿Falta de conocimientos y habilidades específicas de los puestos laborales?

¿Falta de habilidades sociales?

Automatización, productividad y puestos laborales. Readecuación productiva

Capacitación y formación

Promoción de actividades de participación: interna / externa

Participación del personal de la empresa a capacitaciones

Nivel de satisfacción

Readecuación de capacitaciones por demandas empresarias y/o de los trabajadores

Vínculo con organismos e instituciones externas

¿Qué tipos de capacitación y formación requiere el personal de la empresa?

### Guía de pautas EMPRENDEDORES

Origen del emprendimiento

Años del negocio. Cambios en el tiempo. ¿Mejóro? ¿Empeoró?

Principal ingreso. Ingresos complementarios.

Tipo de producto: insumos, costos, mercado, contexto socioeconómico

Canales de venta

Empleados: ¿cuántos? ¿edades? ¿dificultades?

Dificultades para su crecimiento: nuevos perfiles laborales, capacitaciones, inversión monetaria, créditos  
Economía social y solidaria local  
Concepto  
Evaluación de las Ferias de Emprendedores  
Obstáculos para el desarrollo de su emprendimiento  
Ventajas de su emprendimiento  
¿Cómo puede potenciar su emprendimiento?  
Municipalidad de Almirante Brown  
Conocimiento de líneas de acción del Municipio: conocimiento de los dispositivos, dificultades de acceso, mejoras, oportunidades  
Instituto para el Desarrollo Económico con Inclusión Social IDEIS  
Registro Único de Emprendedores de la Economía Social y Solidaria RUEES  
Fondo de Microcréditos  
Capacitación y formación: necesidad de formación, áreas, temas, materias  
Propuesta de acciones por parte del Municipio para mejorar las políticas dirigidas a la economía social y solidaria  
¿Falta un mayor control municipal sobre los productos que se venden en las Ferias?  
Habilidades y futuro del trabajo  
¿Cuáles son las principales habilidades que requieren en la actualidad como en un futuro no mayor a 5 años, su emprendimiento? Tanto en términos de formación como de apoyo técnico y financiero  
¿Falta de conocimientos y habilidades específicas para hacer crecer su emprendimiento?  
¿Falta de habilidades comerciales / gerenciales

## **Guía de pautas FUNCIONARIOS**

Políticas públicas  
¿Cuáles son las principales líneas de acción de su área?  
Análisis FODA  
Beneficiarios directos e indirectos de sus acciones  
Dificultades en la implementación de programas y políticas sociales  
Articulación horizontal y vertical con otros organismos. Diferentes niveles de gobierno  
Organización interna  
¿Cómo es la distribución interna del personal?  
Calidad técnica del personal municipal  
Sistematización de información referente a las acciones de su área. Periodicidad.  
Participación de actores sociales en decisiones claves del organismo  
Perfiles laborales  
¿Cuáles son los principales perfiles que requiere el organismo? Rango etario y sexo  
Grado y tipo de dificultades para encontrar esos perfiles. Dificultades presupuestarias  
Resolución de dificultades para cubrir puestos laborales por falta de perfiles adecuados.  
Habilidades y futuro del trabajo  
¿Cuáles considera que serán los principales cambios en términos de habilidades que se requerirán en el futuro?  
¿Cómo puede el gobierno municipal ser un actor preponderante en esos cambios, tanto en términos de los procesos de producción como de inserción laboral de los vecinos del Municipio?

Papel de la Oficina de Empleo en las nuevas demandas de habilidades y conocimientos a largo plazo

Automatización, productividad y puestos laborales. Readecuación productiva de los sectores productivos locales

Capacitación y formación

Promoción de actividades de participación: interna / externa

Readecuación de capacitaciones por demandas empresarias y/o de los trabajadores

Vínculo con organismos e instituciones externas

Economía social y solidaria

Dificultades para su crecimiento: nuevos perfiles laborales, capacitaciones, inversión monetaria, créditos

Evaluación de las Ferias de Emprendedores

Obstáculos para el desarrollo de emprendimientos socioproductivos

Potenciales líneas de acción municipal