



### Gestión de trabajadores es un reto en las pequeñas empresas: ¿impacta el sueldo mínimo?

Un estudio revela que la falta de planificación en recursos humanos y la competencia con grandes empresas dificultan la captación y permanencia de trabajadores.

• Siets de cada 10 peruanos pensó en renunciar a su trabajo por una mala relación con su jefe



Ante una relación de personal en las pequeñas empresas, un estudio revela que enfrentan problemas para atraer y retener talento.

Visita nuestro Canal y Newsletter Empleo.

Guadalupe Gamboa 27/03/2025 09:18

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMEs) generan el 59.4% del empleo en el Perú, según datos del Ministerio de la Producción (PRODUCE). Sin embargo, la sostenibilidad y crecimiento de estas empresas y los puestos de trabajo que ofrecen enfrentan dificultades, indica el reciente estudio de la Fundación para el Análisis Estratégico y Desarrollo de la PYME (FAEDPYME).

El estudio, en el que también participaron la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), la Universidad Nacional Santiago Antón de Mezo y la Universidad del Pacífico (UP), apunta que, pese a su relevancia, las pequeñas empresas enfrentan desafíos por las limitaciones de recursos y una cultura empresarial que aún está en proceso de maduración.

Uno de los principales desafíos en la gestión de talento que enfrentan las MIPYMEs es la captación y retención de trabajadores. Los puestos en los que hay mayor dificultad para cubrir, puestos están en áreas clave como ventas, ingeniería y tecnologías de la información.

Entre los factores identificados que estarían dificultando la contratación de personal en las pequeñas empresas están los costos elevados para la empresa, la falta de experiencia de los candidatos y las exigencias en condiciones laborales.

• LEA TAMBIÉN: «Mismo puesto, pero distinto salario? La ciudad donde vivas puede ser un factor clave»

Con las limitaciones de recursos también se tiene una falta de áreas formales de recursos humanos e incluso cuando se tienen, se advierte que son de pequeña escala con una capacidad de personal capacitado para implementar prácticas efectivas en la atracción y selección de trabajadores.

«En las pequeñas empresas, muchas veces el dueño se encarga de todo, entonces los procesos de selección de recursos humanos esto hace que no haya una verdadera selección del talento, al corto plazo puede ser que tal vez la persona no es la adecuada y por lo tanto se va o probablemente tenía otras expectativas que la empresa no las va a cubrir», explicó Patricia Larios, profesora de Administración e Investigadora de la UP, a Gestión.

Esta falta de planificación en los procesos de selección, se agrava por la dificultad para retener talento. De esta manera se genera una alta rotación de personal, señala el estudio, que deriva en costos adicionales y afecta la estabilidad de estas empresas.

Larios precisó que el principal factor que complica esta retención del talento humano en la empresa es un tema remunerativo o de incentivo del personal.

«Desde el punto de vista del empresario, muchas veces consideran que los trabajadores no tienen todas las habilidades o competencias necesarias para justificar un aumento salarial», señaló.

Esta percepción se combina con otro problema: el bajo compromiso de los empleados. Según indicó, hay casos en los que un empleado es formado y capacitado dentro de la empresa, a menudo opta por irse a una mediana o gran empresa con mejores condiciones.

Con esta competencia por el talento calificado, que representa un desafío adicional para las pequeñas empresas, en muchos casos terminan contratando personal con menos experiencia o cualificación.

Otro problema identificado por el estudio es la baja inversión en capacitación especializada. A pesar de la importancia de la formación continua para mejorar la productividad y la competitividad, muchas empresas pequeñas no destinan suficientes recursos a este aspecto.

La digitalización también es un reto pendiente. Pese a estar en una era en la que la tecnología es clave, aún se observa una falta de digitalización que limita no solo la gestión de los recursos humanos, sino que también limita la capacidad de innovación y adaptación de estas empresas.

Según Larios, «las microempresas, sobre todo, no invierten en la adquisición de nuevas tecnologías», lo que impide su desarrollo en un entorno empresarial cada vez más competitivo.

Si bien en algunas empresas se vienen trabajando estrategias de gestión del talento —como la formación continua y el uso de herramientas tecnológicas para hacer más eficientes los procesos—, aún persisten barreras como la resistencia al cambio.

«Es un tema cultural y uno de los más difíciles de poder eliminar dentro de las organizaciones. En muchos casos viene desde la alta dirección, o sea desde el dueño de la empresa, por tener el miedo de introducir nuevas tecnologías o nuevas formas de desarrollar las cosas», añadió.

#### ¿ALZA DEL SUELDO MÍNIMO LO EMPEORÓ?

Para el premio Myperu Unidas, un factor que viene impidiendo generar más empleos este año es el impacto del incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV). Según Daniel Hermosa, director de Myperu Unidas, con este incremento del sueldo mínimo muchas empresas redujeron sus expectativas de contratación debido al aumento de costos.

«Si bien a corto plazo los trabajadores esa expectativa se resalta una vez que se comparan con miles de otros países de América. Para aquellos con menos de cinco años la expectativa cayó en un 20%», comentó.

A esto se suma el hecho de que la recuperación económica aún no se refleja totalmente en todos los sectores de las mypes. Por ahora, indicó, las señales de mejora se perciben principalmente en grandes empresas.

Pese a ello, aseguró que la retención del talento sigue siendo una prioridad para muchas mypes, aunque su capacidad para competir con medianas y grandes empresas es limitada.

Además, coincidiendo con el estudio, resaltó que el papel de las pequeñas empresas como las formadoras de talentos, pues en el Perú muchos jóvenes tienen su primer empleo en una mype, donde aprenden y luego deciden emprender su propio negocio o son atraídos por mejores oportunidades salariales en empresas más grandes.

#### ¿Qué se necesita?

- Bloquea de empleo: Estrategias clave para triunfar en la entrevista telefónica
- Tres actividades económicas que "encienden motores" y empujan empleo este año
- Empleo de "mala calidad" se reduce: ¿es una señal para los que buscan trabajo en Lima?
- Empleo formal para los "ninis" (jóvenes que ni estudian ni trabajan)

YAGS Empleo En Perú | Empleo | Empresas | Mypes | Mipymes | Pequeña Empresa

#### LAS MÁS LEÍDAS DE PLUS G

- **RMV de "Pequeña Perla": ¿Cómo marcha el mall a tres meses de apertura?**
- **Relaciones en TikTok pueden estar a la orden: ¿cómo se conectan los negocios?**
- **Empresas se enfocaron en prestar a deudores con garantía: ¿quién va con riesgo?**
- **Sobre la venta de Primas a Axa: ¿qué fue la versión del Grupo Bancario?**
- **Colación del dólar a la baja: ¿cómo leemos el mercado?**
- **MYPEs ahora cobran cupos a cajas municipales: ¿cómo ven sus salarios?**