



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

CONTADOR PUBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

COSTOS LABORALES E IMPACTO INFLACIONARIO
EN LAS EMPRESAS DE MENDOZA (ARGENTINA) DURANTE EL PERIODO
2019-2024.

Trabajo de investigación por:

MARTINEZ TELAO, Elizabeth Liliana

Numero de Registro 28.257

elizabeth.martinez@fce.uncu.edu.ar

MARTINEZ, David Alejandro

Número de Registro 24.417

david.martinez@fce.uncu.edu.ar

Directora:

Prof. M. Roxana Pino Scanio

MENDOZA 2026



RESUMEN TÉCNICO

La presente investigación analiza el impacto del incremento de los costos laborales y de la inflación sobre la gestión, la competitividad y el empleo en las PyMEs de la provincia de Mendoza durante el período 2019–2024. El estudio se centra en las estrategias empresariales adoptadas para afrontar este contexto de alta volatilidad macroeconómica, caracterizado por restricciones en la capacidad de traslado de costos a precios y por una reducción de los horizontes de planificación.

Asimismo, se examinan las respuestas organizacionales implementadas por las empresas en relación con el empleo, la estructura de costos y la sostenibilidad de la rentabilidad, atendiendo a las diferencias sectoriales y al tamaño empresarial. La investigación adopta un enfoque metodológico mixto, con predominio del análisis cuantitativo y apoyo cualitativo, a partir de un relevamiento empírico realizado a PyMEs.

Palabras claves: PyMEs, inflación, costos laborales, empleo, competitividad



INDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPITULO I ESTRUCTURA Y DINÁMICA DE LOS COSTOS LABORALES EN ARGENTINA	8
1. COSTOS LABORALES Y SUS COMPONENTES	8
2. ENFOQUES TEÓRICOS SOBRE LA RELACIÓN ENTRE SALARIOS E INFLACIÓN	8
3. CONSECUENCIAS MACROECONÓMICAS DE LA DINÁMICA SALARIAL EN CONTEXTOS INFLACIONARIOS	9
4. ELASTICIDADES EMPLEO-INFLACIÓN: EVIDENCIA COMPARADA AMÉRICA LATINA	10
CAPITULO II MECANISMOS DE TRANSMISIÓN INFLACIONARIA Y SU INCIDENCIA EN LAS EMPRESAS	11
1. CANALES DE TRANSMISIÓN INFLACIONARIA	11
2. FORMACIÓN DE EXPECTATIVAS E INSTITUCIONALIDAD INFLACIONARIA	12
3. IMPLICACIONES SECTORIALES Y HETEROGENEIDAD ECONÓMICA	12
4. ESPECIFICIDADES DEL CONTEXTO ARGENTINO	12
CAPITULO III ESTRATEGIAS EMPRESARIALES FRENTE A LA INFLACIÓN Y LOS COSTOS LABORALES	14
1. ESTRATEGIAS DE ADAPTACIÓN Y SUPERVIVENCIA	14
2. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y ADAPTACIONES ORGANIZACIONALES	15
3. INNOVACIONES EN ESQUEMAS DE REMUNERACIÓN	15
4. VULNERABILIDAD SECTORIAL Y ESTRATEGIAS DE INFORMALIZACIÓN.....	16
5. ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS ECONÓMICAS	17
CAPITULO IV IMPACTOS SECTORIALES Y HETEROGENEIDAD EN LAS PYMES MENDOCINAS.....	19
1. HETEROGENEIDAD SECTORIAL Y DINÁMICA INFLACIONARIA	19
2. PRINCIPALES PATRONES SECTORIALES EN LA PROVINCIA DE MENDOZA	19
CAPITULO V	22



COSTOS LABORALES, INFLACIÓN Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL	22
1 EROSIÓN DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN CONTEXTOS INFLACIONARIOS..	22
2. ANÁLISIS REGIONAL: EL CASO DE CUYO	22
CAPÍTULO VI DISEÑO METODOLÓGICO Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	
EMPÍRICOS	24
1. ENFOQUE METODOLÓGICO DEL ESTUDIO	24
2. TRABAJO DE CAMPO Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	24
3. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA	25
4. RESULTADOS EMPÍRICOS	27
CAPÍTULO VII ANÁLISIS, DISCUSIÓN Y VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS	35
1. COSTOS LABORALES, INFLACIÓN Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL	35
2. IMPACTO SOBRE EL EMPLEO Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	36
3. HORIZONTE DE PLANIFICACIÓN FINANCIERA Y TOMA DE DECISIONES EMPRESARIALES	36
4. ESTRATEGIAS EMPRESARIALES FRENTE A LA INFLACIÓN Y LOS COSTOS LABORALES 37	
5. APORTES DEL ESTUDIO Y RELACIÓN CON INVESTIGACIONES PREVIAS.....	37
6. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	38
7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	39
CAPITULO VIII	41
CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA.....	43
ANEXO: GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	45



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución por sector de actividad	26
Figura 2. Distribución de la muestra por tamaño empresarial.....	26
Figura 3. Evolución percibida de los costos laborales (2019–2024).....	27
Figura 4. Componente del costo laboral percibido como más relevante por las PyMEs	28
Figura 5. Capacidad de traslado de los costos laborales a precios	30
Figura 6. Percepción del impacto del contexto inflacionario a la cantidad de empleo en las PyMEs	32
Figura 7. Horizonte de planificación financiera de las PyMEs	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrategias empresariales implementadas	29
Tabla 2. Factores que limitaron o facilitaron el traslado de costos laborales a precios.....	31



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objetivo analizar los costos laborales y su impacto en un contexto inflacionario en las empresas de Mendoza (Argentina) durante el período 2019–2024.

La interacción entre los costos laborales y la inflación ha sido objeto de numerosos estudios en el contexto argentino, caracterizado por una persistente inestabilidad macroeconómica en las últimas décadas. Diversas investigaciones han señalado que los procesos inflacionarios generan efectos significativos sobre el mercado de trabajo y la estructura de costos empresariales, afectando tanto a trabajadores como a empleadores.

Beccaria y Maurizio (2020) analizaron las consecuencias de la inflación sobre el mercado laboral argentino, concluyendo que los períodos inflacionarios generan una reducción significativa en los salarios reales, afectando particularmente a los trabajadores informales que carecen de mecanismos de indexación salarial. Sus resultados evidencian un deterioro del salario real de entre el 15% y el 20% en contextos de alta volatilidad de precios.

Por su parte, Ronconi y Colina (2011) estudiaron la estructura de los costos laborales en Argentina, destacando que los componentes no salariales, tales como cargas sociales, seguros e indemnizaciones, representan aproximadamente el 54% del costo total por trabajador, lo que ubica al país entre aquellos con mayor presión impositiva sobre el empleo formal en América Latina.

En la misma línea, Sosa y Smith (2022) señalan que los períodos de alta inflación en Argentina han coincidido históricamente con incrementos en la tasa de informalidad laboral. Su análisis longitudinal muestra una correlación positiva entre la aceleración inflacionaria y la proporción de trabajadores no registrados, lo que refleja estrategias empresariales orientadas a la reducción de costos frente a contextos macroeconómicos adversos.

Desde el enfoque de las políticas públicas, Salvia, A., Poy, S., & Pla, J. L. (2022) examinaron las medidas implementadas en Argentina para mitigar el impacto de la inflación y los elevados costos laborales sobre las pequeñas y medianas empresas. Sus hallazgos indican que los programas de reducción temporal de contribuciones patronales y subsidios al empleo tuvieron una efectividad limitada (como el ATP), logrando solo una mitigación parcial de los efectos de la crisis post-pandemia sobre el empleo formal.



A partir de estos antecedentes, la hipótesis general del presente trabajo plantea que el incremento de los costos laborales en un contexto inflacionario ejerce una presión significativa sobre la competitividad de las empresas, afectando la formación de precios, la planificación financiera y la capacidad de sostener niveles de empleo estables, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

El objetivo general de esta investigación es analizar el impacto de la inflación y del aumento de los costos laborales en la gestión, rentabilidad y generación de empleo en las empresas de Mendoza durante el período 2019–2024, así como examinar las estrategias de adaptación implementadas para sostener su funcionamiento en un contexto de alta volatilidad económica.

De manera específica, se propone:

1. Identificar las principales consecuencias económicas y operativas que genera la inflación en las empresas de Mendoza.
2. Explorar las estrategias de adaptación y reorganización implementadas por las empresas frente al aumento de los costos laborales.
3. Analizar la efectividad de dichas estrategias en términos de sostenibilidad financiera y operativa en el corto y mediano plazo.

La investigación adopta un enfoque metodológico de carácter mixto, con un predominio del análisis descriptivo de tipo cuantitativo, complementado por información cualitativa obtenida a partir de encuestas y respuestas abiertas. Este enfoque permite capturar tanto tendencias generales como experiencias particulares de las empresas frente a la inflación y los costos laborales.

El estudio se enmarca en un diseño no experimental, de tipo transversal, orientado al análisis de la relación entre inflación, costos laborales y estrategias empresariales durante el período considerado. La población está constituida por pequeñas y medianas empresas (PyMEs) en la provincia de Mendoza, y la muestra se conforma a partir de empresas pertenecientes a los sectores industria, comercio y vitivinicultura, seleccionadas con el objetivo de reflejar diversidad sectorial y de tamaño empresarial.



CAPITULO I

ESTRUCTURA Y DINÁMICA DE LOS COSTOS LABORALES EN ARGENTINA

1. COSTOS LABORALES Y SUS COMPONENTES

Los costos laborales comprenden no solo el salario directo, sino también una serie de componentes no salariales tales como las contribuciones patronales, seguros de riesgos del trabajo, indemnizaciones y otros beneficios asociados al empleo formal. En Argentina, diversos estudios empíricos indican que estos componentes pueden representar entre el 40% y el 60% del costo laboral total, dependiendo del sector económico y del tamaño de la empresa, lo que constituye una carga significativa para las unidades productivas, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, por lo cual esas cargas no siempre se traducen en beneficios directos proporcionales para los trabajadores, incentivando a la informalidad en contextos de alta inflación y baja productividad

Esta estructura resulta particularmente relevante en el caso de las PyMEs, cuya menor escala y capacidad financiera limitan las posibilidades de absorber incrementos sostenidos en los costos laborales sin afectar su competitividad, aspecto que será analizado en los capítulos empíricos del presente trabajo.

2. ENFOQUES TEÓRICOS SOBRE LA RELACIÓN ENTRE SALARIOS E INFLACIÓN

Desde una perspectiva teórica, la relación entre salarios, costos laborales e inflación ha sido abordada a partir de distintos enfoques. Los modelos tradicionales, como la curva de Phillips, plantean una relación de corto plazo entre inflación y empleo, destacando el rol de las expectativas en la dinámica inflacionaria (Friedman, 1968). En el contexto argentino, se sostiene que esa persistencia inflacionaria ha favorecido el ajuste de sueldos para preservar el poder adquisitivo, pero tienden a reforzar la inercia inflacionaria, por lo que impacta directamente sobre la estructura de costos empresariales y condiciona las decisiones de contratación y precios.

Desde una perspectiva más microeconómica, los informes de la Fundación Observatorio Pyme (2023) destacan que las pequeñas y medianas empresas en Argentina ante entornos inflacionarios desarrollan estrategias defensivas frente al aumento de los costos, tales como la reducción de personal, la subcontratación y la reorganización de los procesos productivos. A su



vez, se observa que la capacidad de respuesta es variable, dependiendo de la actividad desarrollada en cada empresa y de la posibilidad de trasladar los aumentos de los costos a los precios finales para poder seguir compitiendo en el mercado.

Cabe destacar que, frente a determinadas situaciones, las empresas de menor tamaño presentan una mayor vulnerabilidad frente a los shocks inflacionarios, lo que se traduce en ajustes más frecuentes sobre el empleo y la organización del trabajo. Estos enfoques teóricos proveen el marco necesario para el análisis empírico de este estudio, el cual busca desentrañar cómo esta vulnerabilidad se manifestó específicamente en las PyMEs mendocinas frente al aumento de los costos laborales durante el período 2019–2024.

3. CONSECUENCIAS MACROECONÓMICAS DE LA DINÁMICA SALARIAL EN CONTEXTOS INFLACIONARIOS

La dinámica salarial en contextos de alta inflación, como el argentino, genera efectos macroeconómicos que trascienden el ámbito estrictamente laboral y se proyectan sobre la estructura de costos empresariales, la formación de precios y la estabilidad macroeconómica. En este marco, los procesos de negociación salarial adquieren un rol central en la dinámica inflacionaria.

Las negociaciones salariales, junto con la incorporación de cláusulas de revisión frecuente, tienden a generar un círculo de retroalimentación entre salarios y precios (espiral precios-salarios) que dificulta cualquier intento de estabilización macroeconómica que, en el caso extremo, puede convertirse en hiperinflación.

Desde una perspectiva más amplia, Fanelli (1988) analiza la interacción entre costos laborales (sueldos, indemnizaciones, cargas sociales, sindicatos), tipo de cambio e inflación, señalando que los movimientos cambiarios y los ajustes salariales inciden sobre la distribución del ingreso y la competitividad de las empresas. Estos procesos generan episodios de volatilidad macroeconómica que afectan particularmente a las pequeñas y medianas empresas, cuya menor capacidad financiera limita las posibilidades de absorber incrementos sostenidos en los costos sin afectar su nivel de actividad.

Estas dinámicas macroeconómicas constituyen el contexto en el cual las PyMEs toman decisiones vinculadas a la generación de empleo, la organización productiva y la fijación de



precios, aspectos que serán analizados a partir del trabajo empírico desarrollado en los capítulos posteriores.

4. ELASTICIDADES EMPLEO-INFLACIÓN: EVIDENCIA COMPARADA AMÉRICA LATINA

En el análisis de la relación entre inflación y mercado laboral, el concepto de elasticidad empleo–inflación resulta una herramienta útil para interpretar los efectos de los procesos inflacionarios sobre el nivel de empleo formal. En términos generales, esta elasticidad mide el grado en que el empleo responde a variaciones en la inflación. Una elasticidad negativa indica que, ante aumentos en la inflación, el empleo formal tiende a disminuir como resultado de ajustes empresariales frente al incremento de costos incurridos.

Argentina se precariza rápidamente ante la inestabilidad económica en comparación con otros países de la región. Este comportamiento se vincula con los entornos recesivos, la caída en la productividad y salarios bajos. Graña (2022)

El análisis destaca que esta vulnerabilidad es mayor en las empresas de menor tamaño, particularmente en las PyMEs, donde las restricciones financieras y la limitada capacidad de traslado de costos a precios incrementan la probabilidad de ajustes en la nómina laboral. Por el contrario, las empresas de mayor escala cuentan con herramientas financieras para moderar estos impactos.

Este enfoque resulta relevante para el presente trabajo, ya que permite contextualizar las estrategias empresariales observadas frente al aumento de los costos, sin pretender una medición econométrica propia, sino como marco interpretativo del análisis empírico realizado.



CAPITULO II

MECANISMOS DE TRANSMISIÓN INFLACIONARIA Y SU INCIDENCIA EN LAS EMPRESAS

1. CANALES DE TRANSMISIÓN INFLACIONARIA

La inflación impacta sobre las empresas a través de diversos canales, entre los que se destacan el incremento de los costos de insumos, la presión para realizar ajustes salariales, el aumento de los costos financieros, la incertidumbre en la planificación y las distorsiones en los precios relativos.

Desde un enfoque teórico, desarrollaron el modelo de contratos escalonados para explicar cómo los ajustes salariales no sincronizados generaban persistencia inflacionaria. En contextos de subas de precios, como el actual, este fenómeno se agudiza: la reducción de los plazos de renegociación (paritarias breves) acelera la inercia, ya que las empresas intentan anticiparse a los aumentos futuros, transformando los costos laborales en un canal de transmisión directa hacia los precios finales. Taylor (1980)

Desde una perspectiva estructuralista, Diamand (1972) introdujo el concepto de “estructura productiva desequilibrada” para explicar las recurrentes crisis inflacionarias en Argentina. Este enfoque analiza la heterogeneidad estructural generando respuestas disímiles: mientras los sectores concentrados trasladan costos a precios, las Pymes -orientadas al mercado interno- suelen ajustar por cantidad (empleo) debido a sus restricciones competitivas.

En concordancia, estos mecanismos de transmisión inflacionaria operan de forma diferenciada según el tamaño de la firma y los países donde desarrollan sus actividades. Las empresas enfrentan una doble presión: la imposibilidad de un *pass-through* (traslado a precios) completo y un acceso limitado al financiamiento, lo que impacta en su rentabilidad. Estas dimensiones son centrales para comprender las estrategias que las empresas mendocinas despliegan en el periodo analizado. Existe una relación directa entre la intensidad del traslado de una modificación en el tipo de cambio nominal a los precios internos y la capacidad de resistencia salarial. Según el análisis convencional, esa capacidad de resistencia depende —al igual que la posibilidad de los empresarios de trasladar el aumento de los costos a los precios— del nivel de actividad económica, en el que la propia política monetaria puede cumplir un papel relevante. Asimismo, depende del grado de sindicalización existente y del tipo de instituciones laborales prevalecientes. Una menor intensidad en el traslado de las variaciones del tipo de cambio a los



precios puede obedecer al debilitamiento sindical, a la retracción de ciertas instituciones laborales o a una combinación de ambos fenómenos, más que a la mayor credibilidad de la autoridad monetaria. En este estudio se aporta evidencia empírica congruente con esta interpretación alternativa.

2. FORMACIÓN DE EXPECTATIVAS E INSTITUCIONALIDAD INFLACIONARIA

La formación de expectativas inflacionarias constituye un elemento fundamental para comprender la persistencia de la inflación. Heymann y Rojas (2018) señalan que históricamente la inflación elevada ha generado conductas adaptativas en los agentes económicos, quienes desarrollan estrategias frente a la evolución de precios. Este proceso se puede traducir en mecanismos de indexación, reducción en los horizontes de planificación y recurrencia de la remarcación preventiva en los distintos sectores.

Por otro lado, en las empresas la cobertura frente a la inflación y la administración del capital de trabajo adquieren mayor preeminencia que la inversión productiva o la contratación laboral. Este fenómeno es crítico en las Pymes, dado que, por sus restricciones de liquidez, no pueden acceder a instrumentos financieros sofisticados a los que sí acceden sus competidores.

3. IMPLICACIONES SECTORIALES Y HETEROGENEIDAD ECONÓMICA

La relevancia del modelo de inflación sectorial diferenciada resulta particularmente relevante para el caso argentino. Su enfoque destaca cómo los diversos sectores de la economía experimentan dinámicas inflacionarias propias, determinadas por su estructura de costos, exposición a precios internacionales, poder de mercado y capacidad de indexación. Esta fragmentación termina distorsionando la asignación de recursos y complica tanto la gestión empresarial como la política monetaria. Arakaki y Kennedy (2023). Por otro lado, podemos destacar que, frente a desequilibrios ocasionados en cualquiera de las dimensiones (externa, fiscal y social), pueden desencadenar procesos inflacionarios que se retroalimentan a través de la interacción entre tipo de cambio y salarios, como los experimentados en el país.

4. ESPECIFICIDADES DEL CONTEXTO ARGENTINO



Más allá de los marcos teóricos generales, el caso argentino presenta particularidades que requieren un análisis específico. Gerchunoff y Rapetti (2016) caracterizan la economía local por su persistencia inflacionaria, donde factores institucionales como una puja distributiva entre sectores económicos y sociales juegan un papel determinante en la dinámica inflacionaria. Según estos autores, el mercado de trabajo argentino se caracteriza por tener una elevada sindicalización en el sector formal y mecanismos de negociación colectiva que generan procesos de indexación que, ante shocks iniciales, aumentan la inercia. Por consiguiente, los sectores no transables (bienes y servicios que solo pueden comprarse y consumirse donde se producen) enfrentan una "trampa de competitividad": el aumento de costos laborales erosiona sus márgenes, pero las presiones competitivas limitan su capacidad de traslado a precios, generando incentivos para la informalización o reducción de personal como mecanismo de ajuste.

Desde una perspectiva de economía política, los diferentes regímenes cambiarios implementados en Argentina han afectado la relación entre salarios, precios y empleo. Las devaluaciones bruscas generan caídas iniciales en el salario real, seguidas de presiones para su recuperación que realimentan la inflación si no hay políticas de ingresos coordinadas.

Finalmente, cabe destacar que se deben analizar las estrategias empresariales frente a la inflación en economías monetarias como la argentina. Este enfoque destaca cómo la dolarización de facto de ciertos precios de la economía genera distorsiones adicionales en la estructura de costos empresariales, donde algunos componentes (como insumos importados o tecnología) siguen dinámicas dolarizadas mientras otros (principalmente salarios) se ajustan en moneda local con rezagos variables, generando "inflaciones sectoriales" diferenciadas que complican la gestión empresarial y distorsionan las decisiones de inversión y contratación.

Esto permite comprender por qué los impactos de la inflación y de los costos laborales no son homogéneos entre sectores ni tamaños de empresa, aspecto que resulta central para el análisis empírico de las PyMEs mendocinas.



CAPITULO III

ESTRATEGIAS EMPRESARIALES FRENTE A LA INFLACIÓN Y LOS COSTOS LABORALES

1. ESTRATEGIAS DE ADAPTACIÓN Y SUPERVIVENCIA

La gestión de los costos laborales en contextos inflacionarios constituye uno de los principales desafíos para las empresas, en particular para las pequeñas y medianas unidades productivas. Frente a este escenario, diversos estudios han identificado un conjunto de estrategias empresariales orientadas a sostener la actividad, preservar la rentabilidad y reducir la exposición al aumento de los costos.

En el contexto argentino, las empresas han recurrido a diferentes mecanismos de adaptación, entre los que se destacan la flexibilización contractual, la tercerización de actividades no estratégicas, la automatización selectiva de procesos productivos y la implementación de esquemas de compensación variable. Estas estrategias buscan transformar costos fijos en variables, mejorar la eficiencia operativa y distribuir los riesgos asociados a la volatilidad macroeconómica y la incertidumbre en los costos laborales. (Reportes CAME (2023))

En esta línea, Basco (2021) analiza la efectividad de dichas estrategias y sostiene que aquellas empresas con mayores capacidades de gestión y mayor integración en cadenas de valor logran mitigar en mayor medida los efectos negativos de la inflación sobre la productividad laboral. En contraste, las empresas con estructuras productivas más tradicionales y menor margen de maniobra presentan mayores dificultades para sostener su competitividad en contextos de alta inflación.

Desde una perspectiva de política económica, la literatura especializada destaca que las dinámicas salariales en contextos inflacionarios requieren enfoques integrales que articulen dimensiones macroeconómicas y microeconómicas. Por lo cual cobra mayor importancia la coordinación de expectativas entre los distintos actores económicos como condición necesaria para reducir la inercia inflacionaria, señalando que la ausencia de mecanismos de coordinación tiende a reforzar comportamientos defensivos que perpetúan la inestabilidad de precios Damill y Frenkel, (2011).



2. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y ADAPTACIONES ORGANIZACIONALES

La flexibilización laboral constituye una de las estrategias más frecuentes adoptadas por las PyMEs en contextos de alta inflación. Al respecto, las modalidades de flexibilización implementadas por empresas argentinas destacan que estas estrategias adoptan formas diversas según el tamaño y el sector de actividad. Entre las más comunes se encuentran los ajustes en la jornada laboral, la reorganización de turnos y la introducción de esquemas de remuneración variable vinculados a la productividad.

Los autores distinguen entre adaptaciones de corto plazo, orientadas a responder de manera inmediata a las presiones de costos, y transformaciones organizacionales de más largo plazo, que incluyen el rediseño de procesos productivos y la incorporación gradual de tecnología. Sus resultados indican que las empresas que combinan ambos tipos de estrategias muestran mayores probabilidades de supervivencia y un mejor desempeño relativo en términos de empleo.

En el contexto específico de la provincia de Mendoza, se analizan las estrategias de adaptación de las Pymes durante el período pospandémico y se señala que una proporción significativa de empresas implementó esquemas de remuneración variable y procesos de reorganización interna como respuesta al aumento de los costos laborales. Estas estrategias permitieron, en muchos casos, sostener la actividad y evitar ajustes más drásticos sobre el empleo. (Memo 2023)

En definitiva, estos estudios evidencian que las estrategias de flexibilización y adaptación organizacional constituyen respuestas clave frente a la inflación y el aumento de los costos laborales, especialmente en el caso de las PyMEs.

3. INNOVACIONES EN ESQUEMAS DE REMUNERACIÓN

En los últimos años se han observado innovaciones en los esquemas de remuneración adoptados por las empresas argentinas como respuesta a los aumentos. En este contexto, estudios de Libman y Zack (2023) analizan el fenómeno de la dolarización parcial de las relaciones laborales en sectores de alto valor agregado, como tecnología, servicios profesionales exportables y actividades vinculadas al turismo internacional, con especial referencia a la provincia de Mendoza.



En estos sectores se han implementado esquemas de remuneración mixtos, combinando un componente salarial en moneda local con un componente indexado al dólar. Este tipo de arreglos busca, por un lado, preservar el poder adquisitivo de los trabajadores frente a la inflación y, por otro, facilitar la retención de personal calificado en un contexto de alta competencia por el talento. A diferencia de experiencias previas de dolarización plena, estos esquemas se caracterizan por su carácter parcial y flexible, adaptándose a las restricciones financieras de las empresas.

Desde una perspectiva comparada, se analizan las diferencias en la estructura de costos laborales entre Argentina y otros países de la región, destacando que las empresas argentinas enfrentan una mayor carga de costos no salariales. Estas diferencias tienden a intensificarse en contextos de alta volatilidad inflacionaria, debido a los mecanismos de actualización de las contribuciones sociales y a la rigidez de ciertos componentes del sistema de protección laboral BID (2023).

4. VULNERABILIDAD SECTORIAL Y ESTRATEGIAS DE INFORMALIZACIÓN

La incidencia de la inflación y de los costos laborales no es homogénea entre los distintos sectores productivos. El impacto diferencial de estos factores en la economía argentina señala que los sectores intensivos en mano de obra presentan una mayor vulnerabilidad frente a los episodios inflacionarios. Actividades como la construcción, la industria textil y ciertos servicios personales muestran una mayor propensión a ajustar su estructura laboral ante el aumento de los costos. Sin embargo, es frecuente la adopción de estrategias de informalización parcial de las relaciones laborales, orientadas a reducir la carga de costos no salariales y a aumentar la flexibilidad operativa, dentro de las que se incluyen diversas modalidades contractuales alternativas y esquemas de tercerización, que permiten a las empresas adaptarse a contextos de alta volatilidad macroeconómica.

El análisis sectorial evidencia que las actividades con mayor intensidad laboral y menor productividad enfrentan mayores restricciones para trasladar los aumentos de costos a precios, lo que incrementa la probabilidad de ajustes vía empleo. Asimismo, se identifican diferencias regionales, asociadas a disparidades en los costos laborales relativos y en las condiciones del mercado de trabajo.



Finalmente, cabe destacar que las políticas públicas orientadas al sostenimiento del empleo y reducción de las cargas sociales en el transcurso del tiempo tienen efectos positivos pero limitados, beneficiando principalmente a empresas con mayor grado de formalización. En este sentido, el análisis de la vulnerabilidad sectorial resulta central para comprender las decisiones empresariales relevadas en el trabajo empírico, particularmente en lo referido a la reducción de personal y a la reorganización de las modalidades de contratación ILO (2022).

5. ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS ECONÓMICAS

En el período 2019–2024, diversos estudios y diagnósticos sobre la economía regional señalan que las PyMEs mendocinas recurrieron a múltiples estrategias para sostener su actividad frente a la inflación y al aumento de los costos como consecuencia de su actividad. Entre las más frecuentes se identifican la flexibilización horaria, la incorporación de esquemas de remuneración variable y la tercerización selectiva de actividades, la adaptación al teletrabajo, como mecanismos para preservar la rentabilidad y limitar ajustes más drásticos sobre el empleo.

En paralelo, a nivel nacional se implementaron políticas orientadas a mitigar el impacto de la crisis sobre el entramado productivo, tales como los Programas de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP), los subsidios al empleo formal y la reducción temporal de contribuciones patronales. Si bien estas medidas contribuyeron a contener el cierre de empresas y a preservar parte del empleo formal, su alcance resultó limitado y tendió a concentrarse en sectores con mayor capacidad administrativa, acceso a financiamiento o inserción exportadora.

En el ámbito provincial, instrumentos como las líneas de crédito productivo del Fondo de Transformación y Crecimiento de Mendoza y los programas de capacitación sectorial permitieron sostener parcialmente el tejido productivo local. No obstante, la efectividad de estas políticas estuvo condicionada por la persistencia de la inflación y por las restricciones financieras que enfrentan las mismas.

En la actualidad (2025-2026), el escenario para las PyMEs mendocinas ha virado hacia un nuevo foco de conflicto: la transición de una crisis de precios a una crisis de costos operativos. Según informes recientes de la DEIE (2025), mientras la puja salarial busca estabilizarse, el fuerte incremento en las tarifas de servicios públicos y la carga impositiva local han pasado a ser los principales determinantes de la rentabilidad. Esta coyuntura ha forzado a las empresas a



profundizar estrategias de eficiencia extrema y a reconfigurar sus estructuras de costos de manera casi semanal.

Este conjunto de enfoques y experiencias permite contextualizar las estrategias empresariales analizadas en el presente trabajo y constituye el marco interpretativo a partir del cual se examinan los resultados del trabajo empírico desarrollado en los capítulos siguientes.



CAPITULO IV

IMPACTOS SECTORIALES Y HETEROGENEIDAD EN LAS PYMES MENDOCINAS

1. HETEROGENEIDAD SECTORIAL Y DINÁMICA INFLACIONARIA

La heterogeneidad sectorial constituye un elemento central para entender cómo impactan sobre las PyMEs mendocinas debido a que los procesos inflacionarios no afectan de igual manera al entramado productivo, sino que su impacto depende de factores como la intensidad en el uso de mano de obra, el grado de diferenciación del producto, la exposición a mercados externos y la capacidad de fijación de precios (Diamand, 1972)

Este enfoque resulta particularmente relevante para el análisis de la provincia de Mendoza, cuyo entramado productivo combina actividades industriales, agroindustriales, vitivinícolas, comerciales y de servicios, cada una con dinámicas específicas frente a la inflación y los costos laborales.

2. PRINCIPALES PATRONES SECTORIALES EN LA PROVINCIA DE MENDOZA

Sector industrial

El sector industrial presenta una marcada heterogeneidad interna, con diferencias significativas entre empresas orientadas al mercado interno y aquellas con inserción exportadora. Las PyMEs industriales con mayor grado de diferenciación de producto o con precios dolarizados poseen una mayor capacidad para trasladar incrementos de costos laborales a los precios finales, preservando márgenes de rentabilidad y niveles de empleo formal.

En contraste, las empresas industriales orientadas al mercado interno, especialmente aquellas con productos estandarizados, enfrentan mayores dificultades para trasladar aumentos de costos, lo que se traduce en estrategias defensivas como la reducción de personal, la flexibilización de jornadas laborales o la postergación de inversiones productivas. Estas dinámicas refuerzan la segmentación intraindustrial y profundizan las brechas de competitividad entre empresas del mismo sector (Kosacoff 2009).



Sector vitivinícola y agroindustrial

El sector vitivinícola, estratégico para la economía mendocina, presenta características particulares derivadas de su estacionalidad productiva y de su estructura de contratación laboral. En este sector, los costos asociados a la mano de obra representan una proporción significativa de los costos operativos, especialmente durante los períodos de cosecha y vendimia, lo que amplifica los efectos de la inflación sobre la planificación financiera (Observatorio Vitivinícola, argentino, 2023).

Las empresas con mayor integración vertical y orientación exportadora muestran una mayor capacidad de neutralización, ya sea mediante precios dolarizados o mecanismos de cobertura natural. En cambio, las bodegas pequeñas y medianas orientadas al mercado interno enfrentan mayores restricciones para trasladar costos, incrementando su vulnerabilidad y generando tensiones en la gestión del empleo temporario y permanente.

Sector servicios y turismo

Las PyMEs del sector servicios y turismo presentan una alta intensidad en el uso de mano de obra y una capacidad limitada para trasladar de manera inmediata los incrementos de costos a los precios finales, particularmente en contextos de demanda deprimida.

Las empresas que lograron incorporar herramientas de gestión, tecnología organizacional o esquemas de tercerización selectiva evidencian una mayor capacidad de adaptación frente al contexto inflacionario. Sin embargo, el sector en su conjunto muestra una elevada sensibilidad a los incrementos de costos laborales, con efectos visibles sobre la estabilidad del empleo formal.

Sector comercial minorista

El comercio minorista mendocino constituye uno de los sectores más expuestos a los efectos combinados de inflación, caída del consumo y aumento de salarios. La competencia en precios y la baja diferenciación de productos limitan la posibilidad de trasladar incrementos de costos a los consumidores.

En este sector, las estrategias de ajuste se concentran principalmente en la reducción de horas trabajadas, la reorganización de tareas y la incorporación de tecnologías de gestión comercial. Si bien estas estrategias resultan efectivas en el corto plazo para contener costos,



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

diversos estudios advierten que pueden generar efectos negativos sobre la calidad del servicio y la fidelización de clientes en el mediano plazo.



CAPITULO V

COSTOS LABORALES, INFLACIÓN Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

1 EROSIÓN DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN CONTEXTOS INFLACIONARIOS

Desde una mirada macroeconómica complementaria, Fanelli (2022) sostiene que la persistencia inflacionaria erosiona la capacidad de planificación financiera de las empresas y condiciona negativamente las decisiones de inversión a mediano y largo plazo. La volatilidad de precios obliga a las firmas a destinar recursos crecientes a la gestión cotidiana de costos y precios, desplazando esfuerzos que podrían orientarse al desarrollo estratégico, la innovación o la expansión productiva. En este sentido, la inflación no solo impacta sobre los márgenes empresariales, sino también sobre la calidad de las decisiones económicas.

Diversos estudios coinciden en señalar que, en contextos inflacionarios prolongados, las empresas tienden a acortar sus horizontes de planificación, incrementar la preferencia por activos líquidos y postergar inversiones de carácter estructural, como la incorporación de tecnología o la ampliación de capacidad instalada. Estas conductas, si bien resultan racionales desde una lógica defensiva, generan efectos negativos sobre la productividad y la competitividad a largo plazo.

Este conjunto de procesos resulta particularmente relevante para el análisis de las pequeñas y medianas empresas, dado que su menor escala, su limitada capacidad financiera y su menor poder de negociación amplifican los efectos adversos de la inflación y de los costos laborales. En consecuencia, comprender estas dinámicas generales permite contextualizar las dificultades que enfrentan las PyMEs mendocinas, cuyos comportamientos y estrategias serán analizados a partir del trabajo empírico desarrollado en los capítulos siguientes.

2. ANÁLISIS REGIONAL: EL CASO DE CUYO

Más allá del contexto nacional, la región de Cuyo presenta características productivas que condicionan la competitividad empresarial. Se analizan los efectos de la inflación en las principales cadenas productivas regionales, especialmente en los sectores vitivinícola y frutihortícola, enfatizando que la persistencia inflacionaria ha incentivado estrategias de



coordinación e integración vertical como mecanismos para reducir la incertidumbre y estabilizar los flujos económicos.

La especialización productiva de la región, con una fuerte presencia de actividades exportadoras, genera en algunos casos mecanismos de cobertura parcial frente a la inflación doméstica, especialmente en empresas con inserción internacional. Sin embargo, esta situación no se replica de manera homogénea en todo el entramado productivo, debido a que las pequeñas y medianas empresas orientadas al mercado interno enfrentan mayores dificultades para trasladar aumentos de costos a precios, lo que incrementa su vulnerabilidad frente a la inflación y los costos laborales.

Regionalmente también destaca la existencia de heterogeneidades significativas dentro de un mismo sector productivo, asociadas al tamaño empresarial, al grado de integración en las cadenas de valor y a la capacidad de coordinación con proveedores y clientes. Las empresas que logran establecer acuerdos de mediano plazo y mecanismos de cooperación intra-cadena tienden a presentar mayor estabilidad en sus relaciones laborales y mejores condiciones para sostener niveles de empleo formal.

Este marco resulta fundamental para interpretar los resultados del trabajo de campo realizado en la provincia de Mendoza, ya que permite comprender cómo las particularidades productivas y estructurales de la región condicionan las estrategias empresariales frente a la inflación y los costos laborales. En este sentido, el análisis empírico que se desarrolla a continuación se inscribe en estas dinámicas generales, aportando evidencia específica sobre el comportamiento de las PyMEs mendocinas durante el período 2019–2024 y desafíos a replantear para el futuro.



CAPÍTULO VI

DISEÑO METODOLÓGICO Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EMPÍRICOS

1. ENFOQUE METODOLÓGICO DEL ESTUDIO

La presente investigación adopta un enfoque metodológico mixto, con predominio del análisis cuantitativo descriptivo y apoyo cualitativo a partir de preguntas abiertas. Este enfoque permite, por un lado, organizar y sintetizar regularidades observables en el universo encuestado y, por otro, recuperar matices propios del contexto empresarial local mediante las percepciones y argumentaciones expresadas por los encuestados.

El estudio se define como no experimental, transversal y de perspectiva retrospectiva-prospectiva. Si bien el eje central de la investigación analiza el ciclo 2019–2024, el diseño metodológico extiende su alcance hasta 2025. Esta ampliación permite contrastar las estrategias adaptativas de largo plazo, otorgando al trabajo una perspectiva de transición y vigencia.

En función del alcance y de la naturaleza del relevamiento, el propósito del capítulo empírico no es demostrar causalidad estricta, sino describir relaciones percibidas, estrategias adoptadas y efectos reportados por las PyMEs mendocinas, en coherencia con los objetivos propuestos. La verificación de la hipótesis se realiza luego mediante un análisis interpretativo, articulando los resultados con el marco teórico.

2. TRABAJO DE CAMPO Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta semiestructurada, aplicada a responsables de gestión (propietarios, gerentes o encargados administrativos) de PyMEs radicadas en la provincia de Mendoza, siguiendo la estructura expuesta en el Anexo. Se eligió esta técnica por su capacidad para combinar preguntas cerradas, que permiten ordenar la información en categorías comparables, con preguntas abiertas que facilitan captar experiencias, argumentaciones y desafíos percibidos por los actores empresariales.

El instrumento incluyó cinco bloques:

1. caracterización de la empresa (sector, tamaño, destino de producción),
2. evolución de costos laborales y componentes de mayor incidencia,



3. estrategias empresariales implementadas,
4. empleo y horizonte de planificación,
5. principal desafío percibido en relación con costos laborales e inflación.

La información se sistematizó mediante tablas descriptivas y gráficos simples, y las respuestas abiertas se utilizaron como apoyo cualitativo para complementar los hallazgos cuantitativos, sin pretender representatividad estadística.

3. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

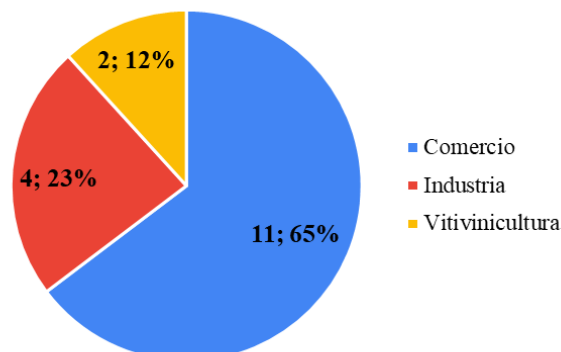
La muestra del estudio está conformada por 17 pequeñas y medianas empresas (PyMEs) radicadas en la provincia de Mendoza. La selección se realizó mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional, priorizando la diversidad sectorial y de tamaño empresarial, con el objetivo de captar distintas realidades productivas dentro del entramado económico provincial.

Si bien el tamaño muestral es acotado, resulta consistente con el carácter exploratorio de la investigación y con el uso de encuestas semiestructuradas, orientadas a identificar patrones y percepciones empresariales más que a realizar inferencias estadísticas generalizables.

Las empresas encuestadas pertenecen a tres sectores económicos principales: comercio, industria y vitivinicultura. Esta selección responde a la relevancia de dichos sectores dentro de la estructura productiva mendocina y a su diferente exposición a los efectos de la inflación y de los costos laborales.

La participación de empresas comerciales es mayoritaria dentro de la muestra, seguida por el sector industrial y, en menor proporción, por empresas vinculadas a la vitivinicultura, como se evidencia en la Figura 1. Esta distribución permite analizar heterogeneidades sectoriales en términos de capacidad de traslado a precios, impacto sobre el empleo y estrategias empresariales adoptadas.

Figura 1. Distribución por sector de actividad

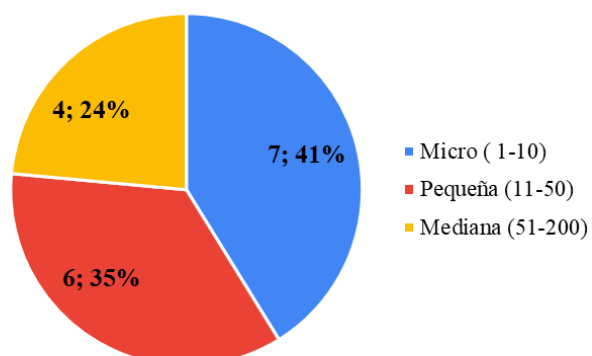


Fuente: Elaboración propia

Como se observa, la predominancia del sector comercio refleja su peso relativo dentro del universo PyME mendocino, así como su alta sensibilidad a las variaciones de costos y a los cambios en el nivel de consumo.

En función de la cantidad de empleados, las empresas fueron clasificadas en microempresas (1 a 10 empleados), pequeñas (11 a 50 empleados) y medianas (51 a 200 empleados). La muestra, expuesta en la Figura 2, presenta una mayor concentración de micro y pequeñas, mientras que las medianas empresas representan una proporción menor.

Figura 2. Distribución de la muestra por tamaño empresarial



Fuente: Elaboración propia

Esta composición resulta coherente con la estructura empresarial predominante en la provincia de Mendoza, caracterizada por una fuerte presencia de unidades productivas de menor escala. La diferenciación por tamaño permite analizar cómo el impacto de los costos laborales y de la inflación varía según la capacidad organizativa, financiera y de negociación de las empresas.

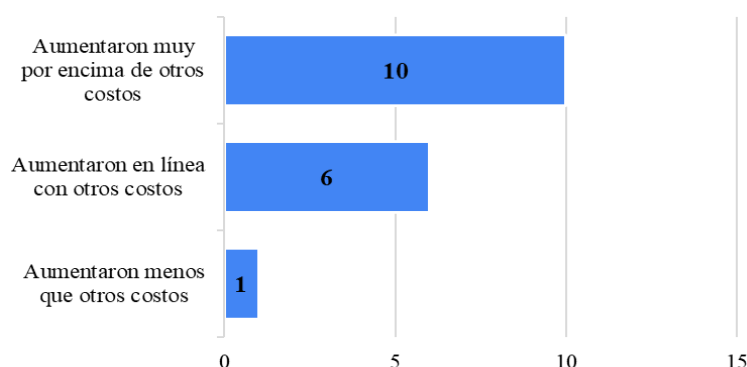
Respecto del destino de la producción, el 82% de las empresas encuestadas (14) orienta su actividad al mercado local o provincial, mientras que un número reducido (3 restantes) comercializa sus bienes o servicios en el mercado nacional. La inserción en mercados internacionales es marginal dentro de la muestra. Este aspecto resulta relevante, dado que la orientación al mercado interno condiciona la capacidad de las empresas para trasladar aumentos de costos a precios y limita el acceso a mecanismos de cobertura frente a la inflación.

4. RESULTADOS EMPÍRICOS

En este apartado se presentan los principales resultados obtenidos a partir de las encuestas realizadas, donde los datos se exponen de manera descriptiva, organizados en tablas y gráficos.

Uno de los ejes centrales del relevamiento fue la percepción empresarial sobre la evolución de los costos laborales durante el período 2019–2024. Como se expone en la Figura 3, la mayoría de las empresas encuestadas indicó que los costos laborales aumentaron muy por encima de otros costos operativos, mientras que un grupo menor señaló incrementos en línea con el resto de los costos. Solo en casos aislados se manifestó que crecieron por debajo de otros costos.

Figura 3. Evolución percibida de los costos laborales (2019–2024)



Fuente: Elaboración propia

Estas respuestas reflejan una percepción generalizada de presión creciente sobre la estructura de costos empresariales, especialmente en un contexto de inflación persistente.

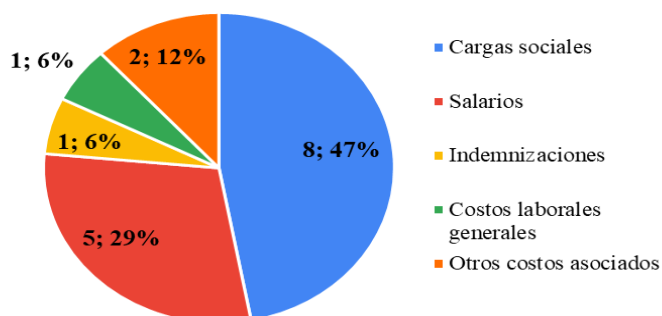
Posteriormente, al consultar sobre los componentes del costo laboral que más incidieron en el período analizado y por tratarse de una pregunta abierta, las respuestas fueron analizadas mediante un proceso de categorización temática, que permitió agrupar las distintas menciones en conjuntos analíticos homogéneos. Para ello, se identificaron conceptos recurrentes y unificarlos bajo categorías comunes, preservando el sentido expresado por los encuestados.

El análisis, según la Figura 4, muestra que el componente del costo laboral percibido como más relevante por las PyMEs mendocinas son las cargas sociales, mencionadas de manera directa o combinada en la mayoría de las respuestas. Estas incluyen aportes patronales, contribuciones obligatorias y otros costos asociados a la formalización del empleo, los cuales son señalados como un factor de fuerte presión sobre la estructura de costos empresariales.

En segundo lugar, aparecen los salarios, vinculados tanto al nivel de remuneraciones como al costo de la mano de obra en general, especialmente durante el período de pandemia y postpandemia. Algunas respuestas destacan explícitamente la dificultad de sostener estos costos en un contexto de inflación elevada y caída del nivel de actividad.

Con menor frecuencia se mencionan las indemnizaciones, así como referencias más generales a los costos laborales en su conjunto y a otros costos asociados, como los financieros o impositivos. Si bien estas menciones son menos recurrentes, aportan información relevante sobre la heterogeneidad de los factores que inciden en la percepción empresarial del costo del trabajo.

Figura 4. Componente del costo laboral percibido como más relevante por las PyMEs



Fuente: Elaboración propia

En conjunto, estos resultados permiten identificar que la preocupación principal de las PyMEs no se centra únicamente en el salario directo, sino en el conjunto de costos no salariales asociados al empleo formal.

Respecto a la consulta sobre la percepción del impacto del aumento de los costos laborales sobre la rentabilidad de la empresa, las respuestas obtenidas evidencian un impacto mayoritariamente negativo. Del total de empresas encuestadas, 11 (65%) señalaron que el impacto fue alto y negativo, mientras que 6 (35%) lo calificaron como moderado. No se registraron respuestas que indicaran impactos neutros o positivos.

Estos resultados muestran que, independientemente del sector o tamaño de la empresa, el incremento de los costos laborales fue percibido como un factor que erosionó los márgenes de rentabilidad. La ausencia de respuestas que indiquen impactos bajos o inexistentes sugiere que el contexto inflacionario afectó de manera generalizada la estructura de costos empresariales.

En relación con la consulta sobre qué estrategias empresariales fueron implementadas frente al aumento de los costos laborales, las respuestas reflejan la coexistencia de diversas estrategias empresariales orientadas a mitigar el impacto del aumento de los costos laborales. En total, se registraron múltiples respuestas, lo que evidencia la adopción de enfoques combinados, tal como se muestra a continuación.

Tabla 1. Estrategias empresariales implementadas

<i>Estrategia</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Ajuste de precios</i>	7
<i>Reducción de personal</i>	4
<i>Tercerización / subcontratación</i>	2
<i>Incorporación de tecnología</i>	1
<i>Adquisición de equipos tecnológicos y capacitación</i>	1
<i>Incremento de nuevas formas de comercialización</i>	1
<i>Ninguna estrategia</i>	1

Fuente: Elaboración propia.

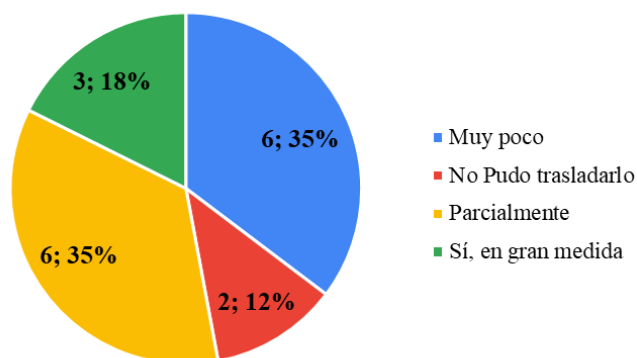
El ajuste de precios surge como la estrategia más utilizada, aunque, como se verá en el apartado siguiente, su efectividad fue limitada en muchos casos. En segundo lugar, se destaca la reducción de personal, lo que evidencia que una parte de las empresas optó por ajustes directos sobre el empleo ante la imposibilidad de absorber los mayores costos.

La tercerización y subcontratación aparecen como estrategias complementarias, orientadas a transformar costos fijos en variables y reducir la carga laboral directa. Por su parte, las estrategias vinculadas a la incorporación de tecnología, adquisición de equipamiento y capacitación fueron menos frecuentes, lo que puede asociarse a restricciones financieras y de acceso al crédito, especialmente en empresas de menor tamaño.

Finalmente, se registra un caso en el que la empresa manifestó no haber implementado ninguna estrategia específica, lo que refuerza la heterogeneidad de respuestas empresariales frente a diferentes contextos.

Luego, en relación con la capacidad de trasladar el aumento de los costos laborales a los precios finales, las respuestas muestran en la Figura 5, una marcada heterogeneidad entre las empresas encuestadas. Una parte significativa de las PyMEs manifestó haber podido trasladar los costos solo parcialmente o en muy baja proporción, mientras que un grupo menor indicó haber logrado un traslado más amplio.

Figura 5. Capacidad de traslado de los costos laborales a precios



Fuente: Elaboración propia

Con el objetivo de profundizar el análisis sobre la capacidad de traslado de los costos laborales a los precios finales, se incluyó una pregunta abierta destinada a identificar los factores que, desde la perspectiva empresarial, facilitaron o limitaron dicho proceso. Las respuestas obtenidas presentan un alto nivel de heterogeneidad y un porcentaje significativo de no respuesta, ya que 8 de las 17 empresas no identificaron explícitamente factores condicionantes. Este resultado sugiere que, en muchos casos, el traslado de costos no responde a una decisión



claramente planificada, sino que se encuentra condicionado por múltiples restricciones simultáneas.

Entre las respuestas válidas, los factores más mencionados se vinculan con condiciones de mercado, tales como el nivel de competencia, la sensibilidad de la demanda al precio y la imposibilidad de trasladar aumentos sin afectar el volumen de ventas. En varios casos, las empresas señalaron que los precios son fijados por el mercado o que la presión competitiva limita severamente los márgenes de ajuste.

En segundo lugar, aparecen factores relacionados con las relaciones comerciales, como la existencia de acuerdos de precios con clientes estratégicos o las políticas de precios impuestas por proveedores. Estos elementos muestran que la capacidad de traslado no depende únicamente de la empresa, sino también de su posición dentro de la cadena de valor.

Asimismo, algunas empresas destacaron estrategias internas de gestión, como el traslado progresivo de costos apoyado en una buena calificación crediticia o la diferenciación de márgenes y costos por sector de actividad. Estas respuestas reflejan una mayor capacidad organizativa para administrar el impacto inflacionario de manera gradual.

Finalmente, se registra un caso en el que la imposibilidad de trasladar costos a precios derivó en ajustes alternativos, específicamente la reducción de personal, lo que refuerza la idea de que el empleo funciona como variable de ajuste cuando los mecanismos de precios se encuentran limitados.

Tabla 2. Factores que limitaron o facilitaron el traslado de costos laborales a precios

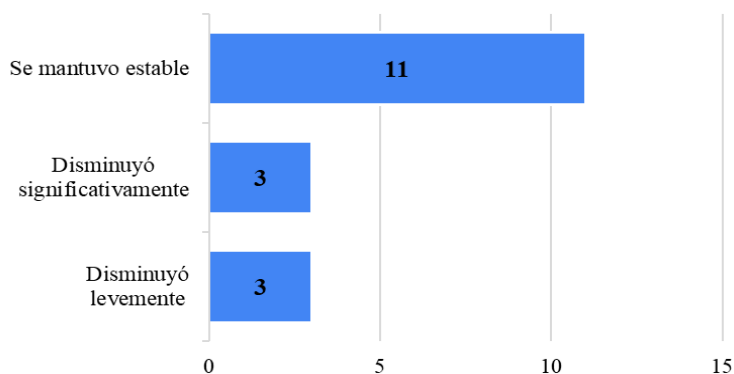
<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Condiciones de mercado y competencia</i>	4
<i>Relaciones comerciales</i>	2
<i>Estrategias internas de gestión</i>	2
<i>Ajustes alternativos al precio</i>	1
<i>Sin respuesta</i>	8
<i>Total</i>	17

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, en relación con el impacto del contexto inflacionario y del aumento de los costos laborales sobre el empleo, las empresas reportaron comportamientos diversos. En la mayoría de los casos, el nivel de empleo se mantuvo estable mientras que en otros se registraron reducciones leves o significativas

Cabe mencionar que las disminuciones de empleo aparecen con mayor frecuencia en empresas de menor tamaño, aunque este apartado se limita a describir los resultados sin establecer relaciones causales.

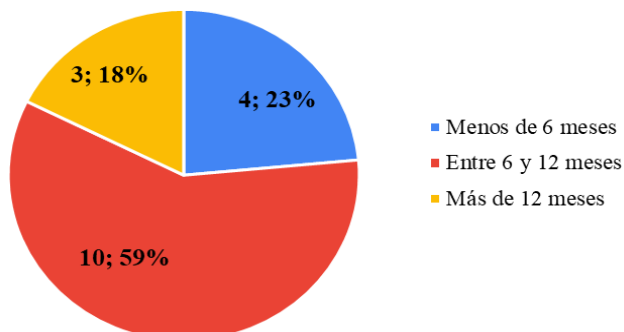
Figura 6. Percepción del impacto del contexto inflacionario a la cantidad de empleo en las PyMEs



Fuente: Elaboración propia

Siguiendo con el relevamiento del horizonte de planificación financiera, se muestra una fuerte concentración en períodos cortos, dónde la mayoría de las empresas declaró planificar sus decisiones financieras con un horizonte inferior a 12 meses, mientras que solo una proporción reducida indicó contar con planificación de largo plazo.

Figura 7. Horizonte de planificación financiera de las PyMEs



Fuente: Elaboración propia

Este resultado evidencia el grado de incertidumbre que enfrentan las PyMEs en un contexto inflacionario, aunque su análisis detallado se aborda en el capítulo siguiente.

Finalmente, las empresas fueron consultadas sobre las estrategias implementadas para enfrentar el aumento de los costos laborales y la inflación, así como sobre los principales desafíos que enfrentan en el contexto actual. Las respuestas obtenidas permiten identificar no solo acciones concretas, sino también percepciones y preocupaciones recurrentes que atraviesan a las PyMEs mendocinas.

Entre las estrategias más mencionadas se destacan aquellas orientadas a la contención de costos y mejora de la eficiencia, tales como la reducción de gastos operativos, la reorganización interna y el fortalecimiento del control financiero. En este sentido, varias empresas señalaron la necesidad de “bajar los costos”, mejorar la “eficiencia” y contar con “una buena planificación y control financiero” como condiciones indispensables para sostener la actividad.

Otra tendencia claramente identificable se vincula con la dificultad para mantener precios competitivos en un contexto de elevada competencia y caída del consumo. Diversas respuestas hacen referencia a la imposibilidad de trasladar plenamente los aumentos de costos a los precios finales, destacando que “el precio lo fija el mercado” o que resulta necesario “mantener un nivel de precios con el que se pueda competir y cubrir los costos laborales”. Esta situación se agrava en sectores donde los clientes presentan una alta sensibilidad al precio, como se evidencia en la mención a la “dificultad de trasladar los costos a los precios de los servicios, por la situación económica de las personas”.



Asimismo, varias empresas enfatizaron como objetivo central la sostenibilidad del nivel de ventas, más que el incremento de precios. En este sentido, se mencionó la necesidad de “mantener el nivel de ventas en unidades para afrontar los costos laborales” y de “seguir estableciendo precios competitivos”, aun cuando ello implique una reducción de márgenes.

El empleo aparece como una de las principales preocupaciones empresariales. Algunas respuestas destacan la tensión existente entre conservar la nómina de personal y sostener la competitividad, señalando que “*el principal desafío es conservar la nómina de empleados, cuidando la calidad del producto o servicio*” en un contexto de baja del consumo general. Otras empresas reconocen haber recurrido a la reducción de horas laborales, a gastos operativos o incluso al endeudamiento para poder afrontar el pago de salarios e impuestos.

También se registran menciones específicas al peso de las cargas sociales, los convenios sindicales y los costos asociados a la capacitación del personal, particularmente en sectores industriales. En este sentido, una empresa señala que enfrenta “*una carga muy alta en cuanto a aportes y sindicatos, sumado a que la capacitación tiene un costo elevado*”, destacando además que los conflictos o demandas laborales pueden generar procesos de descapitalización que afectan los objetivos empresariales.

Por último, algunas respuestas reflejan una mirada más general sobre el contexto, expresando que “*el principal desafío es mantenerse*” o que la inflación, si bien continúa siendo un problema, presenta en la actualidad una mayor estabilidad relativa que permite cierta adaptación progresiva.

En consecuencia, estas respuestas permiten observar que las estrategias empresariales adoptadas combinan acciones defensivas de corto plazo con esfuerzos por sostener la actividad, el empleo y la competitividad en un entorno caracterizado por altos costos laborales, presión inflacionaria y restricciones en la demanda.



CAPÍTULO VII

ANÁLISIS, DISCUSIÓN Y VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Los resultados obtenidos a partir del relevamiento realizado a PyMEs mendocinas permiten analizar los principales mecanismos teóricos desarrollados en los capítulos anteriores. En particular, la evidencia recogida confirma que la inflación persistente y el aumento de los costos laborales constituyen factores centrales que condicionan la gestión empresarial, perturbando la competitividad, la planificación financiera y las decisiones vinculadas al empleo.

Tal como señala Kosacoff y (2009), la inflación no impacta únicamente a través del aumento de precios, sino que genera un entorno de elevada incertidumbre que obliga a las empresas a adoptar comportamientos defensivos. Los resultados de las entrevistas muestran que esta lógica se manifiesta claramente en las PyMEs mendocinas, especialmente en aquellas orientadas al mercado interno y con menor capacidad de negociación.

De este modo, el análisis permite trasladar los conceptos teóricos generales al plano microeconómico, mostrando cómo los procesos inflacionarios se traducen en decisiones concretas dentro de las empresas.

1. COSTOS LABORALES, INFLACIÓN Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

Uno de los principales hallazgos del estudio es la percepción generalizada de un aumento de los costos laborales por encima del resto de los costos operativos durante el período 2019–2024. La dificultad para trasladar estos incrementos a los precios finales aparece como un elemento clave en la pérdida de competitividad de las PyMEs. Tal como se observó en los resultados, una proporción significativa de empresas solo logró trasladar los costos de manera parcial o muy limitada, lo que derivó en una compresión de márgenes y en una mayor vulnerabilidad frente a la inflación.

En el caso mendocino, las PyMEs orientadas al mercado interno presentan restricciones más severas para trasladar costos, lo que las obliga a ajustar por otras vías, como el empleo o la reorganización interna.



En este sentido, los resultados obtenidos no solo permiten analizar el fenómeno desde una perspectiva real local, sino que también dialogan con estudios previos desarrollados a nivel nacional, aportando evidencia concreta. Este vínculo entre evidencia empírica y literatura especializada refuerza la consistencia analítica del estudio y permite situar los hallazgos dentro del debate económico más amplio.

2. IMPACTO SOBRE EL EMPLEO Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El análisis de los resultados muestra que el impacto del contexto inflacionario sobre el empleo no es uniforme, ya que mientras algunas empresas lograron mantener niveles de empleo relativamente estables, otras recurrieron a reducciones de personal o a formas de reorganización laboral para sostener la actividad.

La evidencia recogida en este estudio muestra que estas estrategias se manifiestan principalmente en empresas de menor tamaño, con menor espalda financiera y menor acceso a mecanismos de cobertura frente a la inflación.

Estos resultados resultan consistentes con investigaciones previas que señalan que el impacto de los costos laborales y la inflación no es homogéneo entre empresas, sino que depende del sector de actividad y del tamaño empresarial. En particular, los hallazgos prácticos refuerzan los planteos que destacan la mayor vulnerabilidad de las PyMEs orientadas al mercado interno, cuya capacidad de traslado de costos a precios se encuentra severamente limitada por la competencia y la debilidad de la demanda.

3. HORIZONTE DE PLANIFICACIÓN FINANCIERA Y TOMA DE DECISIONES EMPRESARIALES

Otro resultado relevante del estudio es la reducción del horizonte de planificación financiera de las PyMEs mendocinas. La mayoría de las empresas relevadas manifestó planificar sus decisiones con un horizonte inferior a los doce meses, lo que evidencia un contexto de elevada incertidumbre por lo que limita la capacidad de las empresas para desarrollar estrategias de crecimiento sostenidas.



La evidencia permite afirmar que esta reducción del horizonte de planificación no constituye una decisión estratégica voluntaria, sino una respuesta adaptativa frente a un contexto que dificulta la previsibilidad.

4. ESTRATEGIAS EMPRESARIALES FRENTE A LA INFLACIÓN Y LOS COSTOS LABORALES

Las estrategias empresariales relevadas en el trabajo de campo reflejan un conjunto de respuestas defensivas orientadas a mitigar el impacto de la inflación y del aumento de los costos laborales. Entre las más frecuentes se encuentran el ajuste de precios, la reducción o reorganización del personal, la incorporación de tecnología y la tercerización de actividades específicas.

Estos resultados se encuentran en línea con los aportes de Kosacoff (2009), quienes destacan que las PyMEs argentinas tienden a combinar estrategias de corto plazo con ajustes organizacionales de mayor alcance, dependiendo de sus capacidades internas y del sector de actividad. En particular, la incorporación de tecnología aparece como una estrategia adoptada principalmente por empresas de mayor tamaño relativo, mientras que las micro y pequeñas empresas recurren con mayor frecuencia a ajustes sobre el empleo.

5. APORTES DEL ESTUDIO Y RELACIÓN CON INVESTIGACIONES PREVIAS

Los resultados de esta investigación presentan una alta convergencia con estudios previos desarrollados en el contexto argentino, al tiempo que aportan evidencia empírica específica para el ámbito provincial. En línea con Beccaria y Maurizio (2020), se observa que los períodos de alta inflación generan tensiones significativas en la estructura salarial y en la capacidad de las empresas para sostener el empleo formal. Asimismo, el peso de los componentes no salariales del costo laboral adquiere relevancia central en la gestión cotidiana de las empresas; por lo que tienden a recurrir a estrategias defensivas ante el aumento de costos, lo que puede derivar en ajustes sobre el empleo y en formas de precarización laboral profundizando las asimetrías entre sectores.



El principal aporte del estudio radica en ofrecer evidencia empírica localizada, basada en PyMEs de la provincia de Mendoza, que permite observar cómo los procesos macroeconómicos se traducen en decisiones microeconómicas concretas. En este sentido, el trabajo contribuye a matizar los enfoques generales, mostrando que la inflación y los costos laborales impactan de manera diferenciada según el sector, el tamaño empresarial y la inserción en los mercados, lo que refuerza la necesidad de políticas públicas sensibles a la heterogeneidad del entramado productivo.

6. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

La hipótesis planteada en este trabajo sostiene que el creciente gasto laboral en las empresas argentinas contribuye a la inflación y afecta su competitividad en un contexto de alta volatilidad económica, generando incertidumbre y afectando la planificación financiera y la capacidad de mantener precios estables.

A partir del análisis de los resultados empíricos y su articulación con el marco teórico, puede afirmarse que la evidencia recogida verifica la hipótesis en términos analíticos. Las percepciones empresariales relevadas muestran que el aumento de los costos laborales constituye un factor central en la pérdida de competitividad, limita la capacidad de traslado a precios y reduce los horizontes de planificación.

Si bien no se establecen relaciones causales estrictas, la convergencia entre los resultados y los aportes teóricos permite sostener que la inflación y los costos laborales interactúan de manera significativa en la toma de decisiones empresariales, afectando de manera particular a las PyMEs mendocinas.

El principal aporte de este trabajo radica en proporcionar evidencia práctica local, basada en PyMEs de la provincia de Mendoza, que permite complementar y matizar los enfoques teóricos desarrollados a nivel nacional. A través del relevamiento realizado, se identifican patrones de comportamiento empresarial que muestran cómo los procesos macroeconómicos se traducen en decisiones microeconómicas concretas.

En este sentido, los objetivos de la investigación se consideran cumplidos, en tanto se logró: identificar las principales consecuencias económicas y operativas de la inflación en las PyMEs mendocinas; analizar las estrategias empresariales adoptadas frente al aumento de los



costos laborales; y evaluar, de manera descriptiva, el impacto de estas estrategias sobre la competitividad y la planificación empresarial.

7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

El presente trabajo presenta una serie de limitaciones que deben ser consideradas al momento de interpretar los resultados obtenidos. Estas restricciones permiten delimitar el alcance del estudio y permiten contextualizar adecuadamente sus conclusiones.

En primer lugar, la investigación se basa en información relevada a través de encuestas y respuestas auto-reportadas por representantes de PyMEs mendocinas. Este tipo de instrumento, si bien resulta adecuado para captar percepciones y estrategias empresariales, puede estar sujeto a sesgos de interpretación, memoria o apreciación subjetiva por parte de los encuestados, especialmente al tratarse de un período retrospectivo que abarca varios años.

En segundo lugar, el análisis empírico se concentra exclusivamente en empresas que se encontraban operativas al momento del relevamiento. En consecuencia, no se incluyen en la muestra aquellas empresas que cesaron sus actividades durante el período 2019–2024, las cuales podrían haber experimentado dinámicas diferentes en relación con los costos laborales, la inflación y la competitividad. Esta restricción limita la posibilidad de capturar plenamente los efectos más extremos del contexto económico sobre el entramado productivo.

Asimismo, el estudio se circunscribe a la provincia de Mendoza, lo que implica que los resultados no pueden generalizarse automáticamente al conjunto de las PyMEs argentinas. Las particularidades productivas, sectoriales y regulatorias de la región, como la relevancia de la actividad vitivinícola, la estructura del comercio local y las condiciones del mercado laboral provincial, pueden generar dinámicas distintas a las observadas en otras jurisdicciones del país.

Otra limitación relevante se vincula con la imposibilidad de aislar de manera estricta el impacto de los costos laborales sobre la inflación y la competitividad empresarial. Si bien el análisis identifica una relación significativa entre estas variables, existen otros factores macroeconómicos que influyen simultáneamente, tales como la evolución del tipo de cambio, las políticas monetarias y fiscales, los precios internacionales y el contexto macroeconómico general. En este sentido, los resultados deben interpretarse en términos analíticos y descriptivos, y no como evidencia de causalidad directa.



Finalmente, el tamaño de la muestra y el enfoque metodológico adoptado privilegian la identificación de tendencias y patrones generales por sobre la estimación de relaciones estadísticas robustas. Por este motivo, los resultados ofrecen una aproximación cualitativa y descriptiva al fenómeno estudiado, abriendo la posibilidad de futuras investigaciones que profundicen el análisis mediante muestras más amplias, estudios longitudinales o metodologías econométricas específicas.



CAPITULO VIII

CONCLUSIONES

El objetivo principal de esta investigación fue analizar el impacto de la inflación y del aumento de los costos laborales sobre la gestión, la competitividad y el empleo en las PyMEs de la provincia de Mendoza durante el período 2019–2024. Para ello, se combinó el análisis del marco teórico con un relevamiento empírico basado en encuestas a empresas de distintos sectores y tamaños, lo que permitió vincular los procesos macroeconómicos con las decisiones empresariales concretas.

Los resultados obtenidos confirman que el incremento sostenido de los costos laborales, en un contexto de inflación persistente, constituye uno de los principales factores que condicionan el desempeño de las PyMEs mendocinas. La evidencia práctica muestra que este aumento impacta negativamente sobre la competitividad, reduce los márgenes de rentabilidad y limita la capacidad de planificación financiera, obligando a las empresas a adoptar estrategias defensivas orientadas a la supervivencia más que al crecimiento.

Asimismo, el estudio permite concluir que el impacto de la inflación y de los costos laborales no es homogéneo, existiendo diferencias significativas según el sector económico y el tamaño de la empresa. Las firmas con productos diferenciados, mayor valor agregado o acceso a mercados externos presentan una mayor capacidad para absorber o trasladar incrementos de costos, mientras que las PyMEs orientadas al mercado interno y a sectores más commoditizados enfrentan restricciones más severas para ajustar precios, lo que las expone a mayores niveles de vulnerabilidad.

En relación con el empleo, los resultados indican que, ante la imposibilidad de trasladar plenamente los aumentos de costos a precios, muchas empresas recurren a ajustes sobre la organización del trabajo, la reducción de horas laborales o, en algunos casos, la disminución de personal. Este comportamiento refuerza la idea de que el empleo continúa funcionando como una variable de ajuste en contextos de elevada inestabilidad macroeconómica.

Por último, la investigación evidencia una marcada reducción de los horizontes de planificación empresarial ya que la mayoría de las PyMEs relevadas manifestó planificar sus



decisiones en plazos inferiores a los doce meses, lo que refleja un entorno de alta incertidumbre que dificulta la inversión, la incorporación de tecnología y el desarrollo de estrategias de largo plazo.

En conclusión, los resultados permiten concluir que la inflación y el aumento de los costos laborales interactúan de manera significativa, generando un círculo de presión sobre la competitividad y la sostenibilidad de las PyMEs mendocinas, especialmente en aquellas de menor tamaño y con menor capacidad de adaptación.

BIBLIOGRAFÍA

- Beccaria, L., & Maurizio, R. (2020). *El mercado laboral en Argentina ante la crisis de la COVID-19 y el rebrote inflacionario*. Panorama Laboral, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Beccaria, L. y Maurizio, R. (2020). *Los impactos inmediatos de la pandemia: cuando la diferencia es entre quienes continúan percibiendo ingresos y quienes los perdieron. Alquimias económicas*. Recuperado de <https://alquimiaseconomicas.com/2020/04/24/los-impactos-inmediatos-de-la-pandemia-cuando-la-diferencia-es-entre-quienes-continuan-percibiendo-ingresos-y-quienes-lo-perdieron/>
- Ronconi y Colina (2011). *Simplificación del registro laboral en Argentina: Logros obtenidos y problemas pendientes*. <https://ideas.repec.org/p/ldb/brikps/3799.html>
- Sosa & Smith (2022). Centro de estudio metropolitanos. Informalidad y precariedad en el Argentina. <https://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2022/09/Informalidad-y-precariedad-en-Argentina.pdf>
- Salvia, A., Poy, S., & Pla, J. L. (Comps.)(2022). *La sociedad argentina en la pospandemia: Radiografía del impacto del COVID-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano*. Siglo XXI Editores <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/169824/1/La-sociedad-argentina-pospandemia.pdf>
- Friedman, M. (1968). "The role of monetary policy". The American Economic Review, 58(3), 1-17. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/docin/docin_iiep_019.pdf
- Fundación Observatorio PyME. (2023). Informe de Coyuntura PyME: Desafíos ante la aceleración de costos. Buenos Aires. <https://www.observatoriopyme.org.ar/courses/informe-coyuntural%3A-desempe%C3%B1o-en-2023-y-perspectivas>
- Fanelli, J. M. (1988). *Desequilibrio macroeconómico, restricciones financieras y políticas de estabilización* [Tesis de maestría, Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES)]. Repositorio CEDES. <http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4428>
- Graña, Juan M., Lastra, Facundo, & Weksler, Guido. (2022). La calidad del empleo en la Argentina reciente: un análisis sobre su relación con la calificación y el tamaño de las unidades productivas en perspectiva comparada1. *Trabajo y sociedad*, 23(38), 423-447. Epub 01 de enero de 2022. Recuperado en 17 de febrero de 2026, de https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712022000100423&lng=es&tlng=es
- Diamand, M. (1972). La estructura productiva desequilibrada argentina y el tipo de cambio. *Desarrollo Económico*, 62-92. https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/174561/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arakaki, A., Graña, J. M., y Kennedy, D. (2023). El mercado de trabajo argentino desde mediados de los años noventa en el contexto de las particularidades de su ciclo económico. *El Trimestre Económico*, 90(357), 85-118. <https://doi.org/10.20430/ete.v90i357.1754>
- Gerchunoff, P., y Rapetti, M. (2016). La economía argentina y su conflicto distributivo estructural (1930-2015). *El Trimestre Económico*, 83(330), 225-272. <https://www.jstor.org/stable/45146845>
- CEPAL. (2021). Informe Macroeconómico Argentina. 2021, de CEPAL. Sitio web: <https://repositorio.cepal.org>
- CAME (2023). Encuesta de Actividad y Costos en Pequeñas y Medianas Empresas. Informe anual, Confederación Argentina de la Mediana Empresa.
- Basco, A. I. & Lavena, C. (2021). América Latina en Movimiento: Competencias y Habilidades en la Cuarta Revolución Industrial en el Contexto de la Pandemia. Buenos Aires: INTAL-BID
- Memo. (2023, 4 de junio). *Radiografía de la economía de Mendoza: qué dice el informe del Ieral*. <https://www.memo.com.ar/economia/economia-mendoza-ieral-2023/>



- Libman, E., Ianni, J. M., & Zack, G. (2023). *Argentina bimonetaria: Cómo salvar al peso sin morir en el intento*. Fundar. https://fund.ar/wp-content/uploads/2023/04/Fundar_Argentina_bimonetaria_documento-1.pdf
- BID (2023). Impuestos a los salarios en América Latina y el Caribe. Washington D.C. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0004944>
- Bernardo Kosacoff (2009) <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/3225d7f0-b218-4fef-9c92-26b995ae10dd/content>
- Diamand, M. (1972). La estructura productiva desequilibrada argentina y el tipo de cambio. Desarrollo Económico, 62-92. https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/174561/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT Panorama Laboral (2022) Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022. 272 p. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Decreto DNU 332/2020 PODER EJECUTIVO NACIONAL (P.E.N.) <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=336003>



ANEXO: GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Unidad de análisis: Pymes mendocinas – 2019–2024

Sectores: industria / comercio / vitivinicultura

BLOQUE 1 – CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

Sector de actividad principal

- ☐ Industria
- ☐ Comercio
- ☐ Vitivinicultura

Tamaño de la empresa (según cantidad de empleados)

- ☐ Micro (1–10)
- ☐ Pequeña (11–50)
- ☐ Mediana (51–200)

Antigüedad de la empresa

- ☐ Menos de 5 años
- ☐ Entre 5 y 10 años
- ☐ Más de 10 años

Destino principal de la producción o ventas

- ☐ Mercado local/provincial
- ☐ Mercado nacional
- ☐ Exportación (parcial o total)

BLOQUE 2 – COSTOS LABORALES E INFLACIÓN

Entre 2019 y 2024, ¿cómo describiría la evolución de los costos laborales en su empresa?

- ☐ Aumentaron muy por encima de otros costos
- ☐ Aumentaron en línea con otros costos
- ☐ Aumentaron menos que otros costos

Pregunta abierta: ¿qué componente pesó más: salarios, cargas sociales, indemnizaciones, ¿otros?)

¿Qué impacto tuvo el aumento de los costos laborales sobre la rentabilidad de la empresa?

- ☐ Alto impacto negativo
- ☐ Impacto moderado
- ☐ Bajo impacto
- ☐ Sin impacto significativo

BLOQUE 3 – ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

¿Qué estrategias implementó la empresa para enfrentar el aumento de los costos laborales? (puede marcar más de una)

- ☐ Ajuste de precios
- ☐ Reducción de personal



- ☐ Flexibilización horaria
- ☐ Tercerización/subcontratación
- ☐ Incorporación de tecnología
- ☐ Ninguna
- ☐ Otras (especificar)

¿Pudo trasladar el aumento de los costos laborales a los precios finales?

- ☐ Sí, en gran medida
 - ☐ Parcialmente
 - ☐ Muy poco
 - ☐ No pudo trasladarlo
- ¿qué limitó o facilitó ese traslado?
-

BLOQUE 4 – EMPLEO Y PLANIFICACIÓN

¿Cómo afectó este contexto inflacionario a la cantidad de empleo en su empresa?

- ☐ Aumentó
- ☐ Se mantuvo estable
- ☐ Disminuyó levemente
- ☐ Disminuyó significativamente

Actualmente, ¿cuál es el horizonte de planificación financiera de la empresa?

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 y 12 meses
- ☐ Más de 12 meses

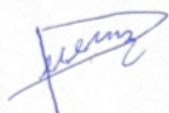
BLOQUE 5 – CIERRE

Desde su experiencia, ¿cuál considera que es hoy el principal desafío que enfrentan las PyMEs mendocinas en relación con los costos laborales y la inflación?

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 25 de Febrero de 2026



MARTÍNEZ DAVID

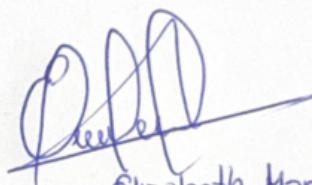
Firma y aclaración

24.417

Número de registro

31.622.240

DNI



Elizabeth Martínez Telco

Firma y aclaración

28.257

Número de registro

35.840.572

DNI