

Pequeñas empresas frente a la globalización: el reto del trabajo decente en América Latina

Mientras se debaten los complejos efectos de la globalización en todo orden de materias, un influjo ya comprobado es el de la asimetría de su impacto en los tejidos productivos nacionales. Se reconoce que la globalización —entendida en términos sencillos como la mayor integración de los países y personas que ha sido posible en la historia de la humanidad, debido a la importante reducción de los costos de transporte y comunicación, así como de las barreras artificiales al flujo de bienes, servicios, capital, conocimiento y, en menor medida, de personas entre las fronteras— beneficia a las empresas que actúan en sectores dinámicos, que tienen o han formado ventajas competitivas, de escala y recursos apropiados para aceptar los desafíos de comunicaciones, infraestructura, recursos humanos calificados y otros que representa este proceso. Pero, en forma paralela, un gran conjunto de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), segmento que explica casi dos tercios del empleo total de América Latina, no ha podido sumarse a este proceso de globalización y a menudo se desempeña en condiciones de semisubsistencia, concentrado en la demanda de los mercados internos y en desventaja competitiva en los mercados de productos transables.

Otro efecto fundamental que se aprecia desde el inicio del proceso de globalización, que muchos autores coinciden en situar a principios de los años noventa, es la tendencia al estancamiento e incluso a la reducción de los salarios y costos laborales, primero a escala nacional y luego a nivel planetario. Como indica el Premio Nobel de Economía Joseph E. Stiglitz, esta situación angustia a los países desarrollados y sus trabajadores, quienes perciben la amenaza de la migración de sus puestos de trabajo hacia países con escalas salariales más reducidas como su consecuencia más inmediata. Estos efectos, en conjunto, tienen algún asidero en la creación de «ganadores» y «perdedores» en los territorios afectados por la producción globalizada, produciendo entre los sectores menos competitivos mayor desempleo y bajos ingresos.

En la búsqueda de incentivos para elevar la competitividad en el mercado global, es frecuente que los países apelen cada vez más a la movilización de los activos sociales y del trabajo como insumos de la competitividad. Un novedoso elemento que apunta en esta dirección es el incremento de la demanda por bienes y servicios producidos en condiciones laborales y ecológicas más responsables

(el llamado *comercio justo*), que promueve una minuciosa regulación para el ingreso de dichos bienes y servicios a los mercados demandantes. El intercambio comercial proveniente y dirigido a estos mercados está regido por instrumentos altamente formalizados, que protegen los intereses económicos y sociales de las empresas, trabajadores y consumidores involucrados.

En cambio, los sistemas productivos locales —si bien pueden teóricamente estar sujetos a una regulación comprensiva— no suelen contar con los aparatos de fiscalización y cumplimiento para hacerla efectiva. Por esta razón, se está propagando la puesta en marcha de políticas que apuntan a fortalecer el trabajo decente en el desarrollo de las MIPYME sostenibles. Su presencia permite acondicionar las cadenas de valor para aprovechar tanto la globalización como los mercados internos, y de este modo romper el círculo vicioso del empleo de mala calidad, pobreza, baja demanda y escasas oportunidades empresariales en los países en desarrollo.

La puesta en marcha en las MIPYME de políticas que promueven la creación de empleos, con mayor aplicación efectiva de los derechos laborales, salarios y oportunidades para el desarrollo de capacidades laborales y organizativas, acceso en mejores condiciones a los sistemas e instituciones de protección social, y con instancias transparentes de diálogo social entre trabajadores y empleadores, está gradualmente permeando las agendas de política social y económica que enfrentan el reto de una globalización justa.

La OIT ha colaborado en estos esfuerzos mediante la delimitación de las dimensiones conceptuales del trabajo decente y su apoyo a iniciativas regionales, como la Agenda Hemisférica de la OIT para Generar Trabajo Decente (AHTD) en el periodo 2006-2015, y a otras a escala de los países, como los Planes Nacionales de Trabajo Decente. Este estudio del *Panorama Laboral 2008* busca contribuir a estas iniciativas a través del análisis de la situación del trabajo decente en las MIPYME en América Latina, incluyendo la concentración del empleo; la situación de su capital humano; el empleo rural y por actividad económica; los ingresos laborales y horas trabajadas; las inequidades de género y la situación etaria; la protección social, la asociatividad y el diálogo social; y como resumen, el escenario del entorno institucional y normativo. A continuación se presenta una



síntesis de las estrategias, propuestas y buenas prácticas relacionadas al objetivo de cómo lograr el trabajo decente en las MIPYME en la región y finalmente, se cierra con algunas conclusiones.

Situación del trabajo decente en las MIPYME en la región

Las políticas de estímulo a la competitividad de las MIPYME en la mayoría de países de la región se han basado en conseguir su acceso a cadenas de valor internacionalizadas, incidiendo en aquellos factores que facilitan elevar la calidad de los productos y servicios a los estándares requeridos; así como en sus precios relativos a través de incrementos de la productividad. Se ha recomendado a los países, por tanto, superar los déficit de infraestructura de transporte y de comunicación, facilitar el entorno administrativo para la operación de las empresas, simplificar su regulación y fortalecer las políticas de apoyo al desarrollo empresarial que mejoren estas condiciones.

Sin embargo, resulta cada vez más claro que para lograr mayores niveles de competitividad en las MIPYME es necesario seguir las orientaciones del trabajo decente, a saber: dotarlas, no sólo de los factores adecuados de productividad física, sino también de un entorno regulatorio adecuado, asegurarles a sus trabajadores ingresos dignos y acceso a la salud y previsión social, a la educación y capacitación laboral, es decir, que puedan disfrutar plenamente de sus derechos laborales y cuenten con oportunidades de desarrollo profesional en mejores condiciones salariales y de trabajo, incluyendo la representación de sus intereses colectivos en forma organizada. Adicionalmente, la práctica del diálogo social entre empleadores y trabajadores aumenta la posibilidad de que los beneficios de la mayor productividad sean compartidos.

Por lo anterior, aquellas recomendaciones limitadas han sido insuficientes para avanzar en la agenda del trabajo decente. En parte, esto es atribuible al traslado de estos temas a niveles subalternos de las políticas sociales de los países y regiones, en la creencia de que el aumento de valor y la reducción de costos para elevar la competitividad involucra sólo a la inversión de capital y la tecnología incorporada. No se ha valorado el hecho de que las condiciones actuales de la economía de la información y el conocimiento exigen también que los trabajadores hagan pleno uso de sus capacidades productivas y mejoren su capital humano. Tampoco se ha hecho hincapié en la importancia de la capacitación laboral, negociación colectiva y otros factores relacionados al trabajo decente para aumentar la productividad

laboral y la competitividad de la empresa, y en condiciones de diálogo social transparente, incidir en mayores ingresos laborales y en la reducción de la inequidad y pobreza.

Para proponer una agenda que aborde estos aspectos, se requiere identificar aquellos factores que limitan las condiciones de trabajo decente en las MIPYME y, en consecuencia, su competitividad. El análisis de las condiciones de trabajo decente por tamaño de empresa que se presenta a continuación se basa en información procesada de las encuestas de hogares de 17 países de América Latina para el año 2007. Las definiciones de los tamaños de empresa utilizados para cada categoría de unidad productiva (trabajadores independientes) o empresa (unipersonal, microempresa, micronegocio, pequeña empresa, mediana empresa y gran empresa) se presentan por país en el Anexo I. Se examinan a continuación las características laborales de las MIPYME de América Latina destacando sus deficiencias en las dimensiones del trabajo decente.

Alta concentración de empleo en las MIPYME

Conviene empezar por la distribución del empleo y del capital humano en la región, enfatizando las diferencias por tamaño de las empresas. Como se observa en el Cuadro A1, casi dos tercios del empleo privado (65.9%) se concentra en las MIPYME de la región. Aunque los datos esconden diferencias de productividad importante entre los países, se puede afirmar que el universo de estas empresas en América Latina se compone, primeramente, de un gran porcentaje de trabajadores independientes, conocido como autoempleo y trabajo por cuenta propia. En promedio regional, este segmento de trabajadores representa 29.6% del empleo privado total. En su interior deben distinguirse dos subcomponentes: de un lado, el de *autoempleo unipersonal* (que incluye tanto los trabajadores profesionales como los no profesionales), y el de las *empresas unipersonales* (autoempleo con trabajadores familiares auxiliares), del cual forman parte las *microempresas familiares*. Si bien este segmento constituye en la región la fracción mayoritaria de las MIPYME, incluye unidades de muy baja productividad, por sus carencias en capital físico, humano y social, y donde se concentran la mayor precariedad en las condiciones laborales e informalidad. Debe diferenciarse de la *microempresa*, que para los propósitos de este estudio comprende aquellos establecimientos que tienen de 2 a 5 trabajadores y que representan el 14.3% del empleo privado regional (Cuadro A1). También se distingue el segmento de los *micronegocios*, que incluye a los establecimientos desde 6 hasta 10 trabajadores y que abarcan un 6.6% del empleo privado regional.

CUADRO A1

AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES SELECCIONADOS): DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO
A NIVEL NACIONAL, POR TAMAÑO DE UNIDAD ECONÓMICA. 2007 ^{a/}
(porcentajes respecto de la PEA ocupada total)

País	Sector privado										
	Independientes			Microempresa	Micronegocio	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Pequeña, mediana y gran empresa	No clasificables por tamaño de empresa	Ocupados en el sector privado (excluye hogares)
	No profesionales, técnicos y administrativos	Profesionales, técnicos y administrativos ^{b/}	Empresas unipersonales ^{b/}								
América Latina (promedio ponderado)	23.0	2.4	4.2	14.3	6.6	11.2	4.2	10.3	26.9	4.4	81.8
Argentina	14.1	4.3	0.7	17.4	7.9	9.9	4.2	7.3	21.4	11.0	76.8
Bolivia ^{c/}	35.2	2.0	0.4	31.4	8.7	6.2	1.9	2.7	10.8	0.0	88.5
Brasil	23.1	2.6	4.9	11.6	6.6	--	--	--	27.3	5.0	81.1
Chile ^{c/}	16.2	4.2	--	10.4	5.0	14.0	10.6	17.0	41.6	7.3	84.6
Colombia	32.9	3.6	1.8	18.5	5.5	9.5	3.0	13.6	26.1	0.0	88.5
Costa Rica	15.9	2.0	--	21.5	4.6	--	--	--	36.0	0.7	80.7
Ecuador	26.6	1.7	1.0	24.4	8.1	11.2	1.8	10.8	23.8	--	85.6
El Salvador	27.3	0.8	--	28.4	6.4	8.4	2.2	13.0	23.6	0.1	86.6
Honduras	38.6	1.6	--	24.7	1.5	0.7	0.1	0.1	0.9	23.0	90.3
México	21.2	1.6	2.0	25.1	6.4	11.5	4.3	10.0	25.8	1.5	83.6
Nicaragua	32.9	1.4	--	24.7	7.2	9.3	2.5	8.2	20.0	0.2	86.3
Panamá	25.0	1.4	--	14.9	7.4	8.4	--	--	30.6	--	79.4
Paraguay	35.4	2.0	0.04	26.4	7.0	7.9	2.3	1.7	11.9	0.9	83.7
Perú	30.4	1.9	--	19.4	6.3	13.6	3.8	11.2	28.5	--	86.5
República Bolivariana de Venezuela	27.6	1.2	--	18.3	12.1	--	--	--	21.8	0.0	81.0
República Dominicana	37.9	1.6	--	11.8	6.5	8.5	--	--	25.1	--	82.9
Uruguay	15.9	6.5	--	18.0	8.4	11.8	--	16.1	27.9	--	76.6

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Ver Anexo I para las definiciones de tamaño de unidad económica por país.

b/ El número de casos de los ocupados independientes administrativos, profesionales y técnicos, así como de empresa unipersonal es reducido, afectando la inferencia estadística.

c/ Los datos se refieren a 2006.

Si bien el trabajo independiente, la microempresa y los micronegocios agrupan en conjunto alrededor de 50% del empleo privado en América Latina, en promedio este porcentaje es mucho más elevado en 11 de los 17 países analizados: en Bolivia y Paraguay, más del 70%; en Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras y Nicaragua, entre 60% y 70%; y en México, Perú, República Dominicana y República Bolivariana de Venezuela, entre 50% y 60%.

El siguiente componente es el de la *pequeña empresa*, que usualmente designa a aquellas unidades productivas que tienen desde un mínimo de 11 a un máximo de 50 ocupados (11.2% del empleo privado de 14 países), donde se encuentran mejores niveles de capitalización y recursos sociales. Dirigen la mayor parte de su producción al mercado interno y ofrecen condiciones laborales que todavía a este tamaño suelen distar de los estándares mínimos requeridos por las normas del trabajo decente.

La *mediana empresa*, que comprende a las unidades que tienen de 51 a 100 ocupados, destaca porque su número es relativamente bajo en unidades productivas y volumen de empleo, pero también por su mayor contribución al crecimiento económico, debido a su superior integración con mercados

dinámicos, nacionales e internacionales, y su más alta productividad.

Finalmente, la *gran empresa*, que incluye a aquellas unidades con más de 100 ocupados, se beneficia de las economías de escala, la posibilidad de diversificar su producción, el acceso al capital, su organización productiva y administrativa eficiente, tecnologías y alta productividad y competitividad, lo que le permite una exitosa integración a mercados dinámicos y globalizados. La gran empresa representa una baja proporción del empleo y del número total de unidades productivas en la región.

Desarrollo de capital humano limitado entre las MIPYME

Las características de los mercados contemporáneos exigen a las MIPYME disponer de recursos humanos calificados no sólo para enfrentar la flexibilidad de las demandas en la globalización, sino también para crear valor, aumentar la productividad y elevar las sostenibilidad de las empresas. Se observa que 75.9% de los ocupados de las MIPYME tiene como máximo la escuela secundaria incompleta (Cuadro A2). No sólo la escolaridad es relativamente menor entre los trabajadores de las MIPYME de la región, en particular en el trabajo independiente no



profesional, así como en la microempresa rural y entre las mujeres, sino que el entorno ofrece escasas oportunidades para compensar estas limitaciones.

En 2007, en el trabajo independiente no profesional y en la microempresa de la región se acumulan los mayores volúmenes relativos de trabajadores que han alcanzado como máximo la escuela secundaria incompleta (34.2% y 22.1%, respectivamente),

desventaja que se traslada después al ingreso laboral, pues es inferior al que prevalece en otros tamaños de empresa. Por contraste, en la gran empresa, sólo 6.6% de los ocupados carece de la secundaria completa. Se observan importantes diferencias por país y destacan las altas tasas de trabajadores independientes no profesionales que tienen como máximo secundaria incompleta en la República Dominicana (58.8%), Perú (46.5%) y Paraguay (44.4%), en ese orden.

CUADRO A2
AMÉRICA LATINA (16 PAÍSES SELECCIONADOS): OCUPADOS QUE HAN CURSADO COMO MÁXIMO LA ESCUELA SECUNDARIA, POR TAMAÑO DE UNIDAD ECONÓMICA. 2007 ^{a/}
(porcentajes respecto a la PEA ocupada)

País	Sector privado											Total ocupados en el sector privado (excluye hogares)
	Independientes			Microempresa	Micronegocio	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Pequeña y mediana empresa	Pequeña, mediana y gran empresa	No clasificables por tamaño de empresa	
	No profesionales, técnicos y administrativos	Profesionales, técnicos y administrativos b/	Empresa unipersonal b/									
América Latina (promedio simple)	34.2	1.3	1.7	22.1	6.7	7.3	2.6	6.6	9.8	19.2	5.9	91.1
Argentina	18.8	2.0	0.7	18.5	7.9	9.2	3.7	6.3	12.9	19.2	11.4	78.5
Bolivia c/	43.7	0.5	0.4	34.7	9.7	3.5	0.9	1.7	4.4	6.1	-	94.9
Brasil	26.5	1.6	5.7	12.1	6.6	-	-	-	-	25.9	5.6	83.9
Chile c/	17.4	3.5	-	10.9	5.1	14.0	10.5	16.7	24.5	41.3	7.5	85.8
Colombia	40.7	1.2	2.2	20.8	5.6	8.3	2.5	9.7	10.9	20.6	-	91.1
Costa Rica	21.1	0.9	-	25.9	5.0	-	-	-	-	34.1	0.7	87.6
Ecuador	35.6	0.3	1.3	27.8	7.4	9.6	1.1	7.5	10.7	18.2	-	90.7
El Salvador	29.9	0.8	-	29.5	6.0	7.9	2.1	10.7	10.0	20.7	0.1	87.1
Honduras	41.5	1.3	-	25.9	1.4	0.7	0.1	0.1	0.7	0.8	21.6	92.5
Nicaragua	36.6	0.7	-	26.4	7.1	7.7	2.3	7.9	9.9	17.9	0.1	88.8
Panamá	32.1	0.8	-	18.4	8.2	7.5	-	-	-	24.8	-	84.4
Paraguay	44.4	1.1	0.1	27.9	6.2	5.5	1.6	1.1	7.1	8.3	0.6	88.6
Perú	46.5	0.3	-	24.5	5.6	6.0	1.2	4.6	7.1	11.8	-	88.6
República Bolivariana de Venezuela	33.0	0.5	-	20.8	12.9	-	-	-	-	20.1	-	87.1
República Dominicana	58.8	0.3	-	8.3	4.0	4.6	-	-	-	13.9	-	85.3
Uruguay	20.1	4.7	-	20.4	8.5	10.9	-	-	-	24.2	-	77.9

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Ver Anexo I para las definiciones de tamaño de unidad económica por país.

b/ El número de casos de los ocupados independientes administrativos, profesionales y técnicos, así como de empresa unipersonal es reducido, afectando la inferencia estadística.

c/ Los datos se refieren a 2006.

Existen escasas oportunidades de mejorar el conocimiento técnico de los trabajadores de las MIPYME, porque los sistemas de formación profesional de los países de la región –salvo excepciones– diseñaron sus servicios en función de la demanda de las empresas formales cotizantes, es decir aquellas más insertas en la institucionalidad, quedando sin una oferta adecuada la formación perteneciente a otros sectores empresariales menos organizados. Al respecto, es claro que las políticas de empleo deben ser complementadas con intervenciones coordinadas con otros sectores, algo que, en este caso, compete a las instancias que velan por el desarrollo educativo y la formación profesional continua e incluyen en el diálogo al sector privado. De otra manera, la posibilidad de aumentar la

productividad será limitada, pues está muy relacionada con la calidad del capital humano.

Mayor concentración de las MIPYME en el área rural y por rama de actividad

Otro elemento estructural esencial para apreciar la importancia de las MIPYME es su gran concentración en el área rural y en ciertas actividades económicas. En el área rural estas empresas son un componente importante del tejido empresarial de América Latina, ya que en conjunto absorben al 73.6% de los ocupados del sector privado (Cuadro A3). En general, los países de la región carecen de una legislación protectora del trabajador de las MIPYME rurales. En aquellos con poblaciones indígenas, éstas suelen estar

concentradas en las áreas rurales, donde enfrentan discriminación en el mercado laboral. La intervención del Estado es deseable para enfrentar estos problemas y resulta fundamental la aplicación de metodologías que respeten la diversidad cultural, así como de mecanismos de diálogo social que incluyan a la población indígena.

Por la escasez de empresas que demanden mano de obra asalariada en las zonas rurales, el trabajo independiente se convierte en un pilar importante del empleo en este ámbito, pues absorbe al 57.3% del empleo rural. El trabajo independiente rural se caracteriza por una situación precaria, de productividad, ingresos laborales y niveles de protección social bajos, por lo que requiere transformarse en un protagonista de las políticas de trabajo decente. Sin embargo, el empleo en las MIPYME rurales de mayor tamaño –como la microempresa, el micronegocio y la pequeña y mediana empresa– no debe perder relevancia dentro de la agenda de trabajo decente, puesto que estas empresas son las mejor relacionadas con los mercados de bienes y servicios. En cuanto al empleo urbano por tamaño de empresa, se observa un mayor equilibrio en su distribución: trabajadores independientes, 24.5%; microempresas, 12.8%; micronegocios, 7.6%; y pequeña, mediana y gran empresa, 31.7%.

Estudios referidos a las microempresas en países en vías de desarrollo señalan que existe una relación inversa entre el dinamismo de la economía y la reproducción del tamaño empresarial más pequeño. Así, en los países en que el ámbito rural tiene poca interrelación con los mercados dinámicos, la situación ha alentado el crecimiento de pequeñas unidades productivas, que en este caso podrían incluir al productor agropecuario independiente. En estas economías, que dirigen parte de su producción al autoconsumo, existe una mayor participación de los trabajadores familiares auxiliares, siendo esta más evidente e intensa en épocas de estacionalidad productiva.

Al analizar el empleo rural del sector privado en las MIPYME según países, se encuentra que éste fluctúa entre 70% y 94.3%, resaltando los casos de Bolivia, Ecuador y Paraguay, donde los ocupados por estas empresas representan sobre 90% del empleo rural. Estos resultados se fundamentan tanto en el empleo independiente como el generado en la microempresa, en los dos primeros países mencionados, y prioritariamente en el trabajo independiente, en el último.

Las dos ramas de actividad económica de mayor presencia en la economía latinoamericana –comercio por un lado y servicios comunales, sociales y

CUADRO A3

AMÉRICA LATINA (12 PAÍSES SELECCIONADOS): OCUPADOS EN EL ÁREA URBANA Y RURAL
SEGÚN TAMAÑO DE LA UNIDAD ECONÓMICA. 2007 ^{a/}
(porcentajes respecto a la PEA ocupada total)



53

País	Sector privado																	
	Independientes (profesionales, no profesionales, y empresa unipersonal)		Microempresa		Micronegocio		Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa		Pequeña, mediana y gran empresa		No clasificable por tamaño de empresa		Total ocupados sector privado (excluye hogares)	
	Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano
América Latina (promedio ponderado)	57.3	24.5	7.8	12.8	2.3	7.6	4.9	11.8	1.3	6.8	3.0	13.7	7.2	31.7	16.7	2.4	91.3	79.0
Bolivia ^{b/}	43.5	33.5	39.4	25.7	10.0	7.8	1.1	9.8	0.3	3.0	0.6	4.2	1.9	17.1	0.0	0.0	94.8	84.1
Brasil	58.3	24.5	6.4	12.7	2.0	7.6	-	-	-	-	-	-	7.0	31.7	17.2	2.3	90.9	78.9
Chile ^{b/}	26.7	19.5	16.0	9.7	6.1	4.8	16.8	13.6	10.4	10.7	9.2	18.0	36.5	42.3	6.7	7.3	92.0	83.7
Costa Rica	19.4	17.0	26.3	18.6	4.7	4.5	-	-	-	-	-	-	32.6	38.0	0.7	0.8	83.7	78.9
Ecuador	34.6	29.2	38.7	24.4	10.8	8.1	6.4	11.2	1.0	1.8	4.2	10.8	11.7	23.8	-	-	95.7	85.6
El Salvador	33.1	25.7	35.9	24.8	5.5	6.8	7.0	9.0	1.6	2.5	7.1	15.9	15.7	27.4	0.2	0.1	90.3	84.8
Honduras	47.9	32.2	31.3	17.8	1.1	1.9	0.4	1.0	0.1	0.1	0.0	0.2	0.6	1.3	14.6	31.7	95.5	84.9
Nicaragua	37.3	32.1	31.4	19.7	7.6	7.0	6.8	11.1	2.2	2.8	5.9	9.8	15.0	23.7	0.1	0.2	91.4	82.6
Panamá	38.9	19.8	24.6	9.8	8.5	6.9	5.0	10.2	-	-	-	-	15.6	38.5	-	-	87.6	75.0
Paraguay	51.5	27.6	29.5	24.2	5.2	8.3	3.7	10.9	0.6	3.5	0.5	2.5	4.8	16.9	0.3	1.3	91.4	78.3
República Dominicana	49.9	33.9	12.1	11.6	4.3	7.7	6.2	9.7	-	-	-	-	18.9	28.4	-	-	85.2	81.6
Uruguay	27.5	21.7	31.8	16.0	9.3	8.2	7.5	12.4	-	-	-	-	14.1	29.9	-	-	82.8	75.7

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Ver Anexo I para las definiciones de tamaño de unidad económica por país.

b/ Los datos se refieren a 2006.

personales, por otro— son también importantes demandantes de empleo en las MIPYME. Los servicios comunales, sociales y personales concentraban entre 11.0% y 20.8% en las diferentes categorías de MIPYME; por su parte, la gran empresa tenía 12.7% del empleo en esta rama de actividad. El comercio concentró entre 21.1% y 42.2% del empleo de las diferentes categorías de MIPYME, con un porcentaje menor del empleo en la gran empresa, 14.7% (Cuadro A4).

Los costos de inserción para las MIPYME en algunas actividades del sector terciario son menores cuando la base tecnológica es mayormente «blanda», como es el caso del cuidado de niños preescolares o la venta de comercio al por menor. En cambio, sus costos de inserción pueden ser mayores en servicios donde existen tecnologías más «duras», como por ejemplo, el mantenimiento de automotores, un servicio de fotocopias o café Internet. Torres (2006) indica que existe cierta correspondencia de esta distinción con el acceso al crédito y niveles de educación técnica más altos. Por su naturaleza, las actividades del sector de servicios tienen menos competencia por parte de las empresas internacionales que las actividades del sector primario o secundario. No obstante, se empiezan a observar algunas actividades relacionadas a la globalización de los servicios al consumidor, como por ejemplo centros de asistencia telefónica a distancia (*call centers*) o el aprendizaje de idiomas por Internet.

Mientras en 2007 la mayor proporción del empleo independiente y en empresas unipersonales se ubica en la agricultura, pesca y minería (38.8%), este sector pierde relevancia en cada una de las categorías de empresas más grandes. Los trabajadores de esta rama de actividad corren altos riesgos de salud y seguridad ocupacional dada la naturaleza misma del trabajo, particularmente en las minas y en la agricultura de pequeña escala. Siendo mayormente compuesta de agricultores independientes con trabajadores familiares auxiliares, esta rama se caracteriza por la baja productividad e ingresos y las altas tasas de trabajo infantil.

En el caso de la industria manufacturera, según aumenta el tamaño de empresa, se incrementa la proporción de empleo, desde 9.0% del empleo de los independientes y empresas unipersonales hasta 28.3% del empleo en la mediana empresa, y elevándose a casi la mitad de los ocupados en la gran empresa privada a nivel regional. Esto indica que si bien se logran importantes economías de escala en las grandes empresas del sector manufacturero que son competitivas en diversos mercados, también existe una buena cantidad de empleos en la producción manufacturera a pequeña escala que, con una adecuada asistencia técnica y conocimientos podría mejor articularse con otras pequeñas unidades de producción para beneficiarse de oportunidades económicas.



54

CUADRO A4

AMÉRICA LATINA (PROMEDIO PONDERADO DE 17 PAÍSES SELECCIONADOS):
OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA,
SEGÚN TAMAÑO DE UNIDAD ECONÓMICA, 2007^{a/}
(porcentajes)

Ramas de actividad económica	Sector privado										Total ocupados (sector privado, sector público y hogares)
	Independientes y empresas unipersonales	Microempresa	Micronegocio	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Pequeña y mediana empresa	Pequeña, mediana y gran empresa	No clasificable según tamaño de empresa	Total ocupados en el sector privado (excluye hogares)	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Agricultura, pesca y minería	38.8	11.1	4.2	7.0	6.7	4.1	7.0	2.4	55.7	20.1	16.5
Electricidad, gas y agua	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.6	0.2	0.6	0.2	0.2	0.4
Industria manufacturera	9.0	12.0	18.4	19.7	28.3	48.2	22.1	32.6	8.6	18.0	14.8
Construcción	9.8	12.8	6.5	8.6	9.4	4.2	8.8	6.7	2.5	8.6	7.1
Comercio	24.3	38.8	42.2	28.6	21.1	14.7	26.6	23.3	21.2	27.8	22.7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.1	5.6	3.7	7.4	8.1	8.3	7.6	8.5	2.2	6.0	5.1
Establecimientos financieros	1.6	4.0	5.0	6.1	5.0	6.3	5.8	5.3	1.4	3.5	3.1
Servicios comunales, sociales y personales	11.0	15.2	19.4	20.8	19.7	12.7	20.6	20.3	7.9	15.3	29.8
Actividades no especificadas	0.5	0.5	0.3	1.5	1.5	0.8	1.4	0.4	0.2	0.4	0.3

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Los 17 países seleccionados son Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Bolivariana de Venezuela, República Dominicana y Uruguay. Ver Anexo I para las definiciones de tamaño de unidad económica por país.

Después del examen de la estructura del empleo y capital humano, así como de la ubicación de las MIPYME en los sectores y actividades económicas en la región, se examinan las condiciones específicas del trabajo decente en estas empresas, a saber, si los derechos laborales, la protección social y la representación y diálogo se observan en sus diversos segmentos.

Ingresos y horas laborales reducidos en las MIPYME

Un primer tema es el derecho a una remuneración justa y equitativa. La desigualdad de ingresos laborales, que refleja tanto problemas estructurales del mercado laboral como las diferencias en los niveles de escolarización, es notoria al comparar los distintos tamaños de empresa. Cabe señalar que los ingresos laborales en las unidades económicas más pequeñas siguen muy de cerca la productividad, que está asociada a la dotación de capital físico y humano. Generalmente, los ingresos laborales en el trabajo independiente no profesional, la empresa unipersonal, la microempresa y los micronegocios son inferiores que los obtenidos en las empresas de mayor tamaño, desde la pequeña empresa a la gran empresa. Los trabajadores independientes profesionales, técnicos y administrativos, suelen tener ingresos laborales superiores al resto de las categorías de trabajadores, e incluso pueden ser mayores que los obtenidos por los asalariados de la gran empresa, como es el caso en 2007 en Colombia, Ecuador, México, Nicaragua, Paraguay y Perú. Lo anterior no debe sorprender dado que la gran empresa contrata trabajadores de distintas habilidades y ocupaciones, incluyendo profesionales y no profesionales (Cuadro A5).

Suele ser muy frecuente que el ingreso de los trabajadores independientes no profesionales, técnicos o administrativos sea menor que el ingreso laboral en la microempresa. Esto ocurre en 10 de los 17 países estudiados de América Latina. Chile destaca por ser el que tiene mayores ingresos laborales de los trabajadores independientes no administrativos, profesionales y técnicos con respecto a los ingresos laborales de los trabajadores de la microempresa (1.8 veces), al mismo tiempo que es uno de los países con menor concentración de trabajadores independientes (20.3% del empleo privado) y mayor equilibrio en la distribución del empleo por tamaño de empresa. Los trabajadores independientes no profesionales, técnicos y administrativos han logrado en este país niveles de productividad que les permiten recibir ingresos laborales considerablemente mayores que los trabajadores de las microempresas.

Otro tema de los derechos laborales se refiere a las horas de trabajo. En cuanto a las jornadas semanales de trabajo por tamaño de empresa, el tiempo que dedican al trabajo los independientes en la región (en especial los profesionales, administrativos o técnicos, 37.6 horas) es inferior al que se registra en la microempresa (43.3 horas), y conforme aumenta el tamaño de empresa, se incrementan las horas de trabajo (49.5 horas en la mediana y gran empresa) (Cuadro A6). En el caso de los trabajadores independientes profesionales, administrativos o técnicos, la menor oferta de horas de trabajo podría estar asociada a sus mayores ingresos relativos. La explicación de las menores horas laborales de los independientes no profesionales,



CUADRO A5

AMÉRICA LATINA (15 PAÍSES SELECCIONADOS): PROPORCIÓN DE INGRESOS LABORALES POR HORA DE LOS OCUPADOS POR TAMAÑO DE UNIDAD ECONÓMICA RESPECTO AL INGRESO LABORAL DE LA MICROEMPRESA. 2007 ^{a/}
(Mediana de ingresos laborales por hora en diversos tamaños de unidad económica / mediana de ingresos laborales por hora en la microempresa)

País	Sector privado												Total ocupados (sector privado, sector público y hogares)
	Independientes			Microempresa	Micronegocio	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Pequeña y mediana empresa	Pequeña, mediana y gran empresa	No clasificables según tamaño de empresa	Ocupados en el sector privado (excluye hogares)	
	No profesionales, técnicos y administrativos	Profesionales, técnicos y administrativos ^{b/}	Empresa unipersonal ^{b/}										
Argentina	86.8	208.3	125.0	100.0	125.0	140.6	154.4	208.3	143.7	161.5	125.0	125.0	125.6
Bolivia ^{c/}	57.9	158.3	80.1	100.0	121.8	140.7	210.0	199.5	159.4	175.0	-	90.3	100.0
Brasil	97.8	303.0	72.7	100.0	118.5	-	-	-	-	138.3	-	-	115.1
Chile ^{c/}	173.9	313.6	-	100.0	103.7	110.6	122.9	138.3	116.7	124.4	107.5	124.4	124.4
Colombia	77.0	277.1	79.2	100.0	118.8	136.6	143.2	171.3	138.6	152.4	-	110.9	115.5
Costa Rica	105.0	269.4	-	100.0	105.4	-	-	-	-	118.4	92.4	107.8	116.7
Ecuador	137.2	274.4	104.3	100.0	109.8	120.7	140.8	137.2	124.4	131.7	-	120.7	128.0
México	96.0	248.1	170.7	100.0	116.4	131.8	128.0	133.3	130.2	133.3	132.4	109.1	114.3
Nicaragua	116.7	350.0	-	100.0	153.0	233.3	233.3	150.0	233.3	196.1	-	136.1	145.8
Panamá	84.5	327.2	-	100.0	135.0	152.4	-	-	-	167.0	-	135.0	143.7
Paraguay	68.7	183.3	125.0	100.0	110.0	137.5	149.0	145.9	139.6	139.7	134.7	102.5	106.0
Perú	96.6	247.3	-	100.0	108.0	126.4	164.0	164.1	131.5	146.6	-	113.2	114.9
República Bolivariana de Venezuela	97.2	166.7	-	100.0	105.0	-	-	-	-	138.9	55.6	111.1	117.0
República Dominicana	40.0	350.1	-	100.0	104.2	125.0	-	-	-	120.0	-	75.0	88.9
Uruguay	108.8	224.5	-	100.0	115.1	134.7	-	-	-	163.3	-	130.4	147.5

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Ver Anexo I para las definiciones de tamaño de unidad económica por país.

b/ El número de casos de los ocupados independientes administrativos, profesionales y técnicos, así como de empresa unipersonal es reducido, afectando la inferencia estadística.

c/ Los datos se refieren a 2006.

administrativos o técnicos podría estar más asociada a la falta de demanda o a la menor disponibilidad de tiempo (más frecuente entre las mujeres con cónyuge e hijos pequeños). Una política de atención a este grupo de trabajadores debe considerar estas diferencias, que no sólo implican disponibilidad o restricción de recursos de los beneficiarios, sino también incorporar una perspectiva de género, puesto que entre los independientes no profesionales existe un gran componente femenino.

Las horas de trabajo en la pequeña, mediana y gran empresa estarían más cercanas a los estándares de las normativas nacionales. En Bolivia, Colombia, Costa Rica, Nicaragua, Paraguay y Perú, desde hace varios años las empresas de mayor tamaño observan promedios de trabajo semanal superiores a 48 horas, lo que implicaría más de 8 horas de trabajo diario, pudiendo ser éstas horas extras, pagadas o no. Dado que la mayoría de estas empresas están registradas, el Estado debe actuar fiscalizando el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores según las normas de trabajo nacionales.

Inequidades de género y edad en las condiciones laborales

Un trabajo sin discriminación por género o edad es un reto central entre los derechos laborales. Si bien

la mujer registra en la región crecientes tasas de participación y de ocupación, su situación es todavía postergada en el trabajo independiente, la microempresa y el sector informal. También es conocida la situación laboral vulnerable de los jóvenes y adultos mayores en las empresas de diferentes tamaños. La situación de las mujeres empresarias y trabajadoras en las MIPYME indica una mayor falta de oportunidades para ellas que para las mujeres trabajadoras en las empresas grandes. En efecto, mientras las primeras enfrentan una generalizada informalidad, las segundas tienen más probabilidad de contar con protección y cobertura de la legislación laboral, que incluye en los países de América Latina disposiciones específicas contra la discriminación laboral por género.

Las cifras de 2007 indican una menor tasa de ocupación de las mujeres con respecto a los hombres para cada tamaño de unidad económica. Mientras el empleo de los hombres en las MIPYME representó 73.6% del empleo privado total de éstos, sólo fue de 53.7% entre las mujeres. La brecha refleja principalmente la baja tasa de ocupación femenina como trabajadores independientes (23.2%) respecto a la tasa masculina en este segmento (33.2%), así como la menor tasa de empleo de las mujeres en la microempresa. Las diferencias en la tasa de ocupación



CUADRO A6

AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES SELECCIONADOS): HORAS DE TRABAJO SEMANAL PROMEDIO,
SEGÚN TAMAÑO DE LA UNIDAD ECONÓMICA. 2007 ^{a/}
(horas)

País	Sector privado												Total ocupados (sector privado, sector público y hogares)
	Independientes			Microempresa	Micronegocio	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Pequeña y mediana empresa	Pequeña, mediana y gran empresa	No clasificables según tamaño de empresa	Total ocupados en el sector privado (excluye hogares)	
	No profesionales, técnicos y administrativos	Profesionales, técnicos y administrativos ^{b/}	Empresa unipersonal ^{b/}										
América Latina (promedio simple)	40.2	37.6	44.0	43.3	46.2	47.0	49.5	49.5	48.0	47.4	45.1	43.7	43.3
Argentina	42.8	34.3	39.0	42.9	45.5	46.0	47.2	45.7	46.4	46.2	43.8	43.6	41.0
Bolivia ^{c/}	47.1	36.2	52.1	43.8	43.7	49.9	50.3	51.2	50.0	50.3	-	45.8	45.3
Brasil	36.4	35.4	43.8	43.6	44.3	-	-	-	-	43.6	30.2	40.5	39.8
Chile ^{c/}	40.3	46.2	-	44.5	45.9	45.7	46.5	46.2	46.1	46.1	45.8	44.8	44.5
Colombia	45.0	38.8	48.1	47.3	48.3	48.2	49.2	48.8	48.4	48.6	-	46.6	46.6
Costa Rica	38.3	39.9	-	46.0	48.8	-	-	-	-	50.5	49.8	46.5	45.8
Ecuador	40.6	34.4	41.8	43.2	44.3	47.1	46.2	49.1	47.0	47.9	-	43.6	43.4
El Salvador	39.5	36.8	-	41.9	47.5	46.1	47.7	48.5	46.4	47.6	34.3	43.1	43.5
Honduras	38.6	41.0	-	38.8	47.6	46.1	51.1	47.0	46.7	46.7	48.6	41.5	41.7
México	40.4	36.2	46.5	42.2	44.9	46.3	47.8	46.6	46.7	46.6	47.7	43.4	42.5
Nicaragua	43.1	37.3	-	44.6	48.6	49.2	53.8	53.2	50.2	51.4	50.9	45.8	46.3
Panamá	33.1	32.7	-	36.3	41.2	45.7	-	-	-	46.2	-	39.5	39.7
Paraguay	40.7	42.0	36.4	47.2	51.4	51.3	51.9	56.1	51.4	52.1	53.9	45.4	45.1
Perú	47.1	34.7	-	50.3	52.6	47.3	52.9	51.9	48.6	49.9	-	48.8	48.7
República Bolivariana de Venezuela	36.9	34.9	-	42.3	43.5	-	-	-	-	43.5	46.3	40.8	40.7
República Dominicana	39.9	36.8	-	40.1	43.5	44.2	-	-	-	45.5	-	41.8	41.4
Uruguay	33.2	42.0	-	41.3	44.2	44.6	-	-	-	44.1	-	41.0	39.5

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Ver Anexo I para las definiciones de tamaño de unidad económica por país.

b/ El número de casos de los ocupados independientes administrativos, profesionales y técnicos, así como de empresa unipersonal es reducido, afectando la inferencia estadística.

c/ Los datos se refieren a 2006.

por sexo disminuyen considerablemente en todas las empresas de mayor tamaño, pero son siempre desfavorables para la mujer (Cuadro A7).

Aquellos países donde la mujer está más concentrada en el trabajo independiente y en la microempresa (y por tanto tiene menos acceso al trabajo en micronegocios, pequeñas, medianas y grandes empresas) son Bolivia y Paraguay, con 70.8% y 59.4% de las ocupadas, respectivamente en las dos

categorías. Chile es el país de la región en que las empresas pequeñas, medianas y grandes del sector privado absorben una mayor proporción de mano de obra femenina (35.2%); e incluso demandan más mano de obra que el trabajo independiente y la microempresa, las cuales en conjunto absorben 29.2% de las ocupadas. En Uruguay, la gran empresa y pequeña empresa son también importantes demandantes mano de obra femenina (27.9%).

CUADRO A7

AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES SELECCIONADOS): OCUPADOS POR TAMAÑO DE UNIDAD ECONÓMICA, SEGÚN SEXO. 2007 ^{a/}
(porcentajes respecto de la PEA ocupada total por sexo)

País	Sector privado																	
	Independientes (profesionales, no profesionales y empresas unipersonales)		Microempresa		Micronegocio		Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa		Pequeña, mediana y gran empresa		No clasificables por tamaño de empresa		Ocupados en el sector privado (excluye hogares)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
América Latina (promedio ponderado)	33.2	23.2	16.5	11.4	7.3	5.8	12.0	9.8	4.6	3.5	10.7	9.6	30.3	21.9	3.2	6.3	90.4	68.6
Argentina	21.2	16.3	19.9	13.9	9.1	6.2	10.9	8.6	4.8	3.3	8.5	5.5	24.2	17.4	13.2	8.0	87.5	61.7
Bolivia ^{b/}	41.1	33.3	26.5	37.5	9.6	7.6	7.7	4.3	2.4	1.3	3.7	1.5	13.9	7.0	-	-	91.0	85.4
Brasil	35.4	24.0	13.2	9.4	7.2	5.8	-	-	-	-	-	-	31.4	21.7	3.3	7.2	90.6	68.2
Chile ^{b/}	21.0	19.4	10.7	9.8	5.4	4.4	15.2	12.1	12.0	8.4	18.5	14.6	45.7	35.2	8.8	4.8	91.5	73.5
Colombia	40.8	35.4	19.7	17.1	5.9	5.1	9.8	9.1	3.1	2.9	14.2	12.9	27.1	24.9	-	-	93.5	82.4
Costa Rica	18.4	17.1	23.5	18.0	4.9	4.0	-	-	-	-	-	-	40.3	28.5	1.0	0.4	88.1	67.9
Ecuador	27.6	31.5	25.5	22.9	9.3	6.4	13.3	8.3	2.1	1.4	11.9	9.2	27.3	18.9	-	-	89.7	79.7
El Salvador	22.4	35.8	33.8	21.2	7.8	4.4	10.4	5.7	2.6	1.7	13.3	12.6	26.3	20.0	0.2	0.1	90.3	81.5
Honduras	39.0	42.3	29.9	15.3	1.6	1.2	0.7	0.7	0.1	0.1	0.1	0.1	0.9	0.9	23.3	22.3	94.8	82.2
México	25.6	23.4	27.4	21.4	7.1	5.3	12.4	10.2	4.6	3.7	10.3	9.4	27.3	23.3	1.7	1.0	89.2	74.4
Nicaragua	32.9	36.6	30.2	15.4	8.3	5.3	9.9	8.2	3.0	1.8	7.9	8.6	20.8	18.7	0.1	0.2	92.4	76.2
Panamá	29.5	21.2	16.4	12.5	7.8	6.9	9.2	7.2	-	-	-	-	33.3	26.0	-	-	86.9	66.6
Paraguay	34.5	42.1	32.4	17.3	8.8	4.2	9.3	5.7	3.1	1.2	2.0	1.2	14.4	8.1	1.1	0.6	91.2	72.3
Perú	31.5	33.5	20.8	17.3	6.9	5.4	14.7	11.9	4.3	3.0	12.8	8.9	31.8	23.8	-	-	91.1	80.0
República Bolivariana de Venezuela	27.3	31.3	21.9	12.5	13.8	9.5	-	-	-	-	-	-	24.9	16.7	-	-	87.9	70.0
República Dominicana	46.2	26.8	12.1	11.2	6.7	6.1	8.4	8.6	-	-	-	-	24.7	25.8	-	-	89.7	69.9
Uruguay	25.0	19.1	19.5	16.1	10.0	6.2	13.6	9.4	-	-	17.5	14.3	31.1	23.7	-	-	85.6	65.2

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Ver Anexo I para las definiciones de tamaño de unidad económica por país.

b/ Los datos se refieren a 2006.

Las desventajas de las mujeres en el mercado laboral son evidentes al observar las brechas que registra la mediana de ingresos por hora si se compara con los ingresos laborales de los hombres. En el caso de las trabajadoras independientes no profesionales, 13 de los 15 países estudiados registran diferencias que varían desde un mínimo de -4.0% hasta un máximo de -42.4%. En la microempresa, diez países presentan el mismo comportamiento, con brechas desde -4.0 hasta -30.3%, según los casos. En la pequeña empresa y mediana empresa, la situación se invierte y la ventaja es para las mujeres en la mayoría de los países; sin embargo, el volumen de mujeres en estos tamaños de empresa es relativamente pequeño (Cuadro A8).

Otro grupo objeto de la discriminación en el empleo es el de los jóvenes. Resalta que en conjunto, las MIPYME del sector privado en 2007 fueron un importante demandante de mano de obra de los jóvenes de 15 a 24 años (66.2%), pero esta cifra es sólo ligeramente superior a la tasa de la población total de 15 años y más (65.9%). No obstante, la concentración del empleo juvenil en las MIPYME difiere del empleo del total de la población ocupada de 15 años y más, en particular respecto al trabajo independiente y la microempresa. Mientras esta última continúa siendo el tamaño de empresa del sector privado con mayor concentración de los jóvenes ocupados (21.5%), el trabajo independiente lo es para el total de ocupados de 15 años y más (29.6%). La baja participación juvenil entre los trabajadores

CUADRO A8

AMÉRICA LATINA (15 PAÍSES SELECCIONADOS): BRECHA DE INGRESOS LABORALES NOMINALES POR HORA DE LAS MUJERES RESPECTO DE LOS HOMBRES, SEGÚN TAMAÑO DE UNIDAD ECONÓMICA. 2007^{a/} (porcentajes)

País	Sector privado												Total ocupados (sector privado, sector público y hogares)
	Independientes			Microempresa	Micronegocio	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Pequeña y mediana empresa	Pequeña, mediana y gran empresa	No clasificables según tamaño de empresa	Total ocupados en el sector privado (excluye hogares)	
	No profesionales, técnicos y administrativos	Profesionales, técnicos y administrativos ^{c/}	Empresa unipersonal ^{c/}										
Argentina	-32.3	15.4	-14.8	6.2	0.0	6.0	4.2	-8.3	8.6	4.8	0.0	0.0	-4.0
Bolivia ^{d/}	-17.6	-22.9	-58.9	-26.2	-5.6	-2.6	6.4	9.3	-6.4	-7.0	-	-25.8	-21.4
Brasil	-11.1	-25.0	8.0	-4.0	-11.8	-	-	-	-	-17.5	-	-6.3	-10.0
Chile ^{d/}	-16.7	-35.3	-	-4.5	0.0	2.3	3.2	-10.0	0.7	0.0	-0.8	-3.9	-8.9
Colombia	-20.6	0.0	-23.0	0.2	1.8	5.0	0.7	0.0	3.5	2.6	-	-1.2	-4.5
Costa Rica	0.0	11.3	-	-4.7	2.6	-	-	-	-	0.1	19.0	-6.8	0.8
Ecuador	-4.0	0.0	-47.5	-19.7	0.0	3.9	28.6	16.7	8.4	10.8	-	1.0	-6.7
México	-17.4	-3.2	-8.6	-13.0	-9.0	-5.3	-11.0	-18.0	-7.0	-15.6	-12.4	-6.6	-11.1
Nicaragua	-42.4	-14.3	-	62.0	50.0	79.9	28.0	-25.0	66.7	15.5	-	-16.7	-2.8
Panamá	-16.3	-11.0	-	21.2	5.9	9.8	-	-	-	7.1	-	5.1	-8.3
Paraguay	-31.7	-25.0	10.0	10.8	23.3	4.4	10.4	15.8	4.9	6.1	-14.7	-9.4	-14.3
Perú	-16.2	-32.8	-	-30.3	-7.3	-12.8	-24.1	-3.2	-17.2	-10.8	-	-16.3	-20.0
República Bolivariana de Venezuela	-21.4	-14.4	-	-7.0	-7.9	-	-	-	-	-1.8	-	-10.0	-7.6
República Dominicana	40.0	-19.0	-	-23.3	9.1	9.1	-	-	-	6.8	-	29.3	4.3
Uruguay	-22.2	-34.8	-	-13.4	-10.0	-9.8	-	-	-	-6.7	-	-15.9	-7.0

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Ver Anexo I para las definiciones de tamaño de unidad económica por país.

b/ $((\text{Mediana del ingreso laboral por hora de la mujer} / \text{mediana del ingreso laboral por hora de los hombres}) - 1) * 100$.

c/ El número de casos de los ocupados independientes administrativos, profesionales y técnicos, así como de empresa unipersonal es reducido, afectando la inferencia estadística.

d/ Los datos se refieren a 2006.

independientes (profesionales y no profesionales), reiterada en todos los países de la región, es atribuible a que los jóvenes aún están en una etapa formativa y de aprendizaje del mercado (Cuadro A9).

La inserción del empleo juvenil por tamaño de empresa según país es muy heterogénea: en Bolivia,

el empleo en las MIPYME representa 90.0% del empleo juvenil, mientras que en Chile es el 58.2%. El empleo en la microempresa es destacable en Bolivia, El Salvador y Honduras, donde concentra cerca de la mitad de los jóvenes ocupados del sector privado. En cambio, en Brasil y Chile estos porcentajes son bastante inferiores, 17.0% y 12.1%, respectivamente.



58

CUADRO A9

AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES SELECCIONADOS): JÓVENES DE 15 A 24 AÑOS OCUPADOS POR TAMAÑO DE UNIDAD ECONÓMICA. 2007^{a/} (porcentajes respecto a la PEA juvenil ocupada)

País	Sector privado											
	Independientes			Microempresa	Micronegocio	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Pequeña y mediana empresa	Pequeña, mediana y gran empresa	No clasificables por tamaño de empresa	Total ocupados del sector privado (excluye hogares)
	No profesionales, técnicos y administrativos	Profesionales, técnicos y administrativos ^{b/}	Empresa unipersonal ^{b/}									
América Latina (promedio ponderado)	10.6	1.0	5.1	21.5	9.5	13.9	4.6	11.7	18.5	32.2	8.8	88.5
Argentina	7.9	1.4	0.3	27.5	12.1	10.3	4.2	5.9	14.5	20.5	16.7	86.4
Bolivia ^{c/}	11.6	1.2	0.4	52.6	16.3	6.9	1.0	1.8	7.9	9.7	-	91.9
Brasil	11.1	1.1	6.1	17.0	9.3	-	-	-	-	32.7	10.0	87.4
Chile ^{c/}	7.5	1.8	-	12.1	6.4	17.0	13.4	22.8	30.4	53.2	10.3	91.4
Colombia	20.7	1.8	2.0	28.9	8.7	12.1	3.3	14.5	15.4	29.9	-	92.0
Costa Rica	6.7	0.8	-	29.7	6.2	-	-	-	-	45.5	1.0	90.0
Ecuador	12.3	0.9	1.1	39.1	11.6	13.8	1.9	12.0	15.6	27.7	-	92.6
El Salvador	8.0	0.2	-	48.7	8.1	10.1	2.4	14.8	12.5	27.3	0.2	92.5
Honduras	10.5	0.5	-	48.4	1.9	0.8	0.1	0.1	0.9	1.0	29.3	91.5
México	6.0	0.4	0.4	41.7	9.8	14.5	4.9	11.8	19.3	31.1	2.0	91.3
Nicaragua	12.5	0.5	-	41.9	10.1	10.7	2.7	11.3	13.4	24.7	0.3	90.0
Panamá	15.8	0.4	-	25.9	11.7	9.6	-	-	-	35.9	-	89.8
Paraguay	15.8	0.8	0.1	43.1	10.4	10.3	2.7	1.3	13.0	14.4	1.0	85.7
Perú	16.6	1.3	-	29.3	8.8	18.1	3.3	12.2	21.4	33.5	-	89.5
República Bolivariana de Venezuela	20.0	0.5	-	26.3	17.7	-	-	-	-	24.3	-	88.7
República Dominicana	28.8	0.6	-	22.3	9.9	11.3	-	-	-	29.2	-	90.8
Uruguay	9.1	2.2	-	28.2	12.9	17.5	-	-	-	36.1	-	88.5

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Ver Anexo I para las definiciones de tamaño de unidad económica por país.

b/ El número de casos de los ocupados independientes administrativos, profesionales y técnicos, así como de empresa unipersonal es reducido, afectando la inferencia estadística.

c/ Los datos se refieren a 2006.

Los jóvenes en las MIPYME reciben escasa atención del entorno regulatorio, sea como empresarios (donde representan una proporción reducida), trabajadores, o trabajadores familiares auxiliares (TFA), una de las formas de inserción laboral juvenil más frecuentes, en especial en las empresas unipersonales, microempresas y micronegocios. La modalidad de inserción laboral de TFA se explica tanto por la situación de bajos ingresos que enfrentan algunas familias y que no permite la contratación de mano de obra pagada, como porque para ciertos segmentos permite adquirir conocimientos y habilidades que facilitan el acceso a un empleo y la posterior generación de ingresos laborales.

Sin embargo, al carecer de certificación y disponer de escasa protección, la modalidad de aprendizaje como TFA en las unidades más pequeñas limita el acceso a otros tamaños de empresa, que privilegian los estudios y aprendizajes formales (según la ocupación), y por tanto genera menores retornos económicos cuando el TFA se convierte en asalariado. Si el aprendizaje del joven TFA se efectúa para después crear su propia empresa, la red social y/o familiar construida le podrá servir al empresario como apoyo para insertarse más fácilmente en la cadena productiva, ya sea con conocimientos, capital, activos o en condición de proveedores o demandantes de servicios o insumos.

Si bien los TFA son un pequeño grupo en la PEA ocupada de la mayoría de los países, (aunque en algunos, como Bolivia, puede llegar a ser cerca de 20%), realizan un aporte importante en las unidades empresariales pequeñas, pues en algunos casos trabajan jornadas semanales muy cercanas a las de la PEA ocupada y

representan entre 75% y 93% de la misma. En 2007, la jornada laboral semanal promedio de los TFA en Perú fue de 44.3 horas; en Paraguay, 42.1 horas; en Bolivia, 38.8 horas; en Colombia, 38.1 horas; en Ecuador, 35.4; en México, 32.5 horas; en Venezuela, 31.8 horas; en Argentina, 31.6 horas; y en Brasil, 30.2 horas. Un aspecto característico de los TFA jóvenes es que gran parte de éstos son hijos de los conductores de las unidades empresariales.

Protección social, asociatividad y diálogo social disminuidos

La protección social y la representación sindical son dimensiones fundamentales del trabajo decente, por lo que debe evaluarse si son respetadas en las MIPYME, y hasta qué punto existe el diálogo social entre trabajadores y empleadores en condiciones de igualdad y respeto mutuo. La Resolución de la OIT sobre la Economía Informal (2002) pone el acento en la cobertura de protección social como el criterio esencial para determinar la asignación de un puesto de trabajo a la economía informal. En 2007, los trabajadores independientes (incluye a los productores agropecuarios rurales) eran el grupo de ocupados de las MIPYME con menor cobertura de protección en salud y/o pensiones en América Latina, puesto que sólo 18.1% contaba con ella. También es muy reducida la cobertura de la protección en salud y/o pensiones de los ocupados en la microempresa (33.7%) y los micronegocios (62.0%) con respecto a aquella de las empresas más grandes. Conforme aumenta el tamaño de la empresa, se eleva la cobertura de la protección social por el mayor grado de formalidad (Cuadro A10).

CUADRO A10
AMÉRICA LATINA (15 PAÍSES SELECCIONADOS):
OCUPADOS A NIVEL NACIONAL CON PROTECCIÓN SOCIAL POR TAMAÑO DE UNIDAD ECONÓMICA. 2007 ^{a/}
(porcentajes)

País	Sector privado										PEA ocupada total
	Independientes (Profesionales, no profesionales y empresas unipersonales)	Microempresa	Micronegocio	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Pequeña y mediana empresa	Pequeña, mediana y gran empresa	No clasificables según tamaño de empresa	Ocupados en el sector privado (excluye hogares)	
América Latina (promedio ponderado)	18.1	33.7	62.0	70.0	84.9	93.5	74.1	86.2	12.2	46.5	50.3
Argentina	48.7	54.3	67.9	82.8	93.4	98.3	86.0	90.2	77.1	67.5	68.6
Bolivia ^{b/}	10.3	7.5	10.3	44.6	62.3	72.0	48.7	54.6	-	14.7	20.5
Brasil	18.0	42.8	67.5	-	-	-	-	87.4	5.3	48.2	51.6
Chile ^{b/}	53.1	70.3	79.5	88.0	93.1	93.6	90.2	91.6	83.1	78.3	79.0
Colombia	80.8	80.2	83.5	91.8	96.3	98.3	92.9	95.7	-	85.2	86.1
Costa Rica	64.9	66.2	71.9	-	-	-	-	91.2	64.9	77.3	80.1
Ecuador	12.6	14.3	27.5	44.9	69.0	72.7	48.3	59.4	-	27.5	34.0
El Salvador	7.4	9.7	33.9	54.5	64.0	88.2	56.4	73.9	1.5	28.2	32.8
Honduras	0.9	2.3	20.1	41.0	46.5	76.7	41.7	45.2	56.0	16.1	19.9
México	0.2	8.6	34.8	66.5	82.7	92.5	70.9	79.2	63.5	30.9	36.9
Panamá	20.8	23.6	45.7	76.6	-	-	-	86.0	-	48.8	55.4
Paraguay	11.1	14.7	23.9	41.9	65.7	77.3	47.3	51.6	59.2	19.6	24.6
Perú	17.2	16.6	26.4	48.6	76.1	83.5	54.5	65.9	-	33.8	37.1
República Dominicana ^{c/}	-	8.0	27.2	52.7	-	-	-	72.3	-	25.2	32.2
Uruguay ^{c/}	90.6	94.0	96.5	97.9	-	99.1	97.9	98.6	-	95.0	95.8

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Este indicador comprende a la población ocupada con cobertura de protección en salud y/o pensiones, e incluye a los asegurados titulares beneficiados directamente por su trabajo y a beneficiarios no titulares. Ver Anexo I para las definiciones de tamaño de unidad económica por país.

b/ Los datos se refieren a 2006.

c/ Los datos se refieren a los afiliados a seguros de salud.

En ocho países, la cobertura de protección en salud y/o pensiones es menor que el promedio regional en cada categoría de las MIPYME (Bolivia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Paraguay, Perú y República Dominicana). En Panamá, si bien los trabajadores independientes y de la pequeña empresa tienen tasas de cobertura de protección social que superan las tasas regionales respectivas, en la microempresa y el micronegocio es inferior a los promedios regionales. En Brasil, los trabajadores independientes cuentan con una cobertura de protección social similar al promedio de América Latina, pero la cobertura en salud y/o pensiones fue bastante superior al promedio regional en la microempresa, aunque persiste un déficit elevado (en 1995 cubría a 39.9% de los ocupados en la microempresa, y en 2007, al 42.8%). Argentina, Bolivia, Costa Rica, México, Paraguay y Uruguay registran pequeñas mejoras relativas en la protección en salud y/o pensiones de los trabajadores de la microempresa; mientras que ha sido destacable el aumento en Colombia y Chile entre 2002 y 2007.

Se suele prestar escasa atención a la baja incidencia de las MIPYME en las políticas de estímulo a la asociatividad empresarial, aunque constituye una importante limitación en el desarrollo organizativo y de diálogo social de estas unidades. Sólo recientemente comenzó a ser reconocido el aporte de estas políticas al avance de competitividad de estas empresas, lo que se está traduciendo en un mayor interés en la promoción de incubadoras, consorcios exportadores, cooperativas de servicios y otras iniciativas similares, aunque todavía no adquieren la relevancia que tienen en otras regiones, como Asia o Europa mediterránea.

Paralelamente, está pendiente la tarea de mejorar la organización sindical de los trabajadores en las MIPYME. Al analizar la distribución de la afiliación

sindical por tamaño de empresa en los seis países seleccionados de la región con información en 2007, se observa que las mayores concentraciones de trabajadores afiliados a un sindicato están en la gran empresa, sea por restricciones propias de las legislaciones nacionales (cuotas o número mínimo de trabajadores, por ejemplo), o por los cambios introducidos en las formas de contratación de la mano de obra, como la terciarización e intermediación laboral, que dificultan la organización de trabajadores. Destaca la organización que muestran los trabajadores independientes en Brasil (26.6%) y Colombia (14.2%), donde las cifras se refieren a la participación en asociaciones gremiales (Cuadro A11).

Debido a la reducida representación sindical en las empresas más pequeñas, las posibilidades de negociación de los trabajadores asalariados de estas unidades para mejorar sus condiciones de trabajo o de defensa de sus derechos quedan reducidas a la intervención del Estado y a sus propias gestiones individuales, quedando en una posición de mayor vulnerabilidad y/o con menor probabilidad de concretar sus reivindicaciones. La agremiación por tipo de ocupación o rama, u otro tipo de asociación que involucre a los trabajadores bajo un interés común, aunque no es una práctica muy extendida, podría ser una respuesta constructiva para los trabajadores de las MIPYME no afiliados a un sindicato.

A pesar de que no se cuenta con información sobre la evolución de la productividad de las MIPYME, no siempre el incremento de la productividad se refleja en mejoras salariales de los trabajadores. Mejorar el diálogo sobre este tema entre empleadores y trabajadores para asegurar una repartición justa de los beneficios del aumento de la productividad laboral constituye un reto para la región, en especial en las empresas pequeñas.



60

CUADRO A11

AMÉRICA LATINA (6 PAÍSES SELECCIONADOS): DISTRIBUCIÓN DE OCUPADOS AFILIADOS A SINDICATOS, POR TAMAÑO DE UNIDAD ECONÓMICA. 2007 ^{a/}
(porcentajes)

País	Sector privado											Total ocupados sindicalizados (sector privado, sector público y hogares)
	Independientes (profesionales y no profesionales)	Microempresas	Micronegocios	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Pequeña y mediana empresa	Mediana y gran empresa	Pequeña, mediana y gran empresa	No clasificables por tamaño de empresa	Ocupados en el sector privado (excluye hogares)	
Brasil	26.6	6.2	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.7	4.2	79.2	100.0
Colombia	14.2	4.5	1.3	4.4	1.3	17.8	5.7	19.1	23.5	0.0	43.5	100.0
Honduras	-	0.5	0.2	0.1	0.0	0.6	0.1	0.0	0.7	19.8	21.2	100.0
Nicaragua	8.8	1.9	3.0	6.8	1.1	12.4	7.9	0.0	20.3	0.0	33.9	100.0
Perú	-	0.0	0.0	2.7	3.9	14.8	6.7	18.8	21.5	0.0	21.5	100.0
República Dominicana	-	3.4	4.4	7.8	0.0	24.5	7.8	0.0	32.3	0.0	40.1	100.0

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Ver Anexo I para las definiciones de tamaño de unidad económica por país.

Un enfoque basado en el trabajo decente debiera tratar de establecer estructuras de liderazgo que sean coherentes, coordinadas e inclusivas en las organizaciones representativas de las MIPYME. En este sentido, las tendencias a la descentralización están alentando a que la formulación y aplicación de políticas lleguen al nivel local. Un desafío importante para muchos países de la región es coordinar y lograr que haya coherencia entre distintas áreas de política relevantes al desarrollo de estas empresas, como por ejemplo, entre las iniciativas privadas locales y estrategias de desarrollo económico, y las estructuras políticas de gobierno. Los actores locales deben actuar con flexibilidad, pero lograrlo requiere previamente de autoridad, legitimidad, competencia y conocimiento.

Entorno institucional y normativo poco favorable para las MIPYME

Cada día se reconoce más el papel que desempeña el conjunto de normas, regulaciones y políticas dirigidas a las MIPYME como un factor crucial para su desarrollo. Un entorno favorable a su desarrollo se compone de elementos administrativos, tributarios, financieros, educativos y otros importantes para la creación en condiciones sostenibles y el buen desempeño de estas pequeñas unidades económicas. La promoción de un ambiente propicio para la pequeña empresa debiera constituirse en una práctica

constante en las políticas económicas y sociales de muchos países, sea por razones de compensación social o para impulsar el crecimiento competitivo de segmentos en desventaja del aparato productivo.

En medio de entornos poco propicios a su desarrollo y competitividad, la mayoría de las MIPYME de la región —tanto las formales como las informales— buscan sobrevivir haciendo uso de alguna forma de ‘competitividad espuria’: pagando salarios bajos, imponiendo jornadas de trabajo más largas, haciendo uso predatorio de los recursos naturales, atrasando o buscando escapar al pago de impuestos y cargas sociales. En estas condiciones, el principal objetivo de las políticas públicas dirigidas a la consolidación de las MIPYME debe estar dirigido en asistirles para el desarrollo de una *competitividad genuina*, enmarcada en el trabajo decente, que les permita aumentar gradualmente los salarios, estar al día con las cargas sociales y los impuestos, superar el inmediatismo y adquirir una perspectiva de largo plazo en la gestión de los negocios y la previsión de las inversiones.

Cada año es mayor el número de países de América Latina y el Caribe que intentan estructurar un marco legislativo que incluya a los principales elementos del entorno en leyes coherentes y comprensivas, como base de apoyo a la aplicación de las políticas pro MIPYME (Cuadro A12).

CUADRO A12

AMÉRICA LATINA (6 PAÍSES SELECCIONADOS): ASPECTOS DEL MARCO LEGISLATIVO PARA LAS MIPYME PRESENTES EN LOS PAÍSES. 2007

Ítem	Argentina	Chile	Colombia	Brasil	México	Perú
Leyes específicas para MIPYME	✓		✓	✓	✓	✓
Artículos MIPYME en leyes generales: tributos, laboral	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Régimen especial laboral MIPYME				✓		✓
Programa nacional de fomento MIPYME	✓	✓	✓	✓	✓	
Dimensión MIPYME en programa nacional de desarrollo		✓	✓	✓	✓	
Instituciones públicas especializadas en MIPYME	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Coordinación pública/privada en políticas MIPYME		✓	✓	✓		✓
Descentralización en diseño y ejecución de políticas	✓	✓		✓	✓	
Normativa especial para:						
- Simplificación de trámites administrativos		✓				✓
- Desarrollo económico territorial/local		✓	✓	✓		✓
- Compras públicas con participación MIPYME		✓			✓	✓
- Fomento a formalización MIPYME y sus trabajadores	✓	✓		✓	✓	✓
- Normas especiales sobre servicios MIPYME						
- Servicios financieros MIPYME		✓		✓	✓	✓
- Capacitación y otros servicios de desarrollo empresarial (SDE)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- Asesoría tecnológica	✓	✓	✓	✓		✓
- Mujer emprendedora		✓		✓		
- Emprendedores juveniles			✓			✓
- Apoyo MIPYME de grupos vulnerables		✓		✓	✓	
- Apoyo MIPYME rural	✓			✓	✓	
- Comercialización interna		✓	✓			
- Fomento asociativo (clusters, cooperativas)	✓	✓	✓	✓	✓	
- Innovación y diseño			✓			
- Fomento exportación	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Trabajadores por cuenta propia		✓				
Protección social MIPYME (seguridad en salud, pensiones)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fomento asociaciones representativas MIPYME		✓	✓	✓	✓	

Fuente: Elaboración OIT.



Las regulaciones emanan de todos los niveles del aparato público, del central al local, y también incluyen aquellas de otros países cuando se trata del funcionamiento de empresas dirigidas a mercados internacionales. Se deben identificar las barreras regulatorias al acceso de más empresas a los beneficios de la globalización y, además, diseñar programas para la simplificación y/o eliminación de aquellas que constituyen trabas al desempeño de las MIPYME. La reducción de costos de operación para estas empresas mediante la simplificación de las barreras regulatorias, además de las ventajas potenciales que implica su acceso a la legalidad, constituye una medida importante para su estabilización sostenible.

Estrategias, propuestas y buenas prácticas para el desarrollo de las MIPYME

¿Cómo crear entonces condiciones que conduzcan a las MIPYME a alcanzar el trabajo decente a través de la competitividad genuina? El desafío exige mejorar las calificaciones de sus trabajadores, promover su acceso a las tecnologías, al crédito y a los mercados. Esto se alcanza no sólo con políticas sectoriales, que son indispensables, sino también concibiendo formas de integración de sus segmentos en las economías nacionales y en los procesos de integración regionales. Lo anterior exige una *discriminación positiva*¹ a favor de las empresas de menor escala que en la mayoría de países no tienen poder, representación ni voz.

Un aspecto central en este sentido es el de la promoción del trabajo decente en las MIPYME, en el marco de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) que la OIT adopta. Si bien ciertos convenios de la OIT pueden permitir que los estados ratificantes excluyan a las pequeñas empresas de su ámbito de aplicación, las NIT no deben dejar de cumplir un papel orientador en la acción de los gobiernos para avanzar con la puesta en práctica de las distintas dimensiones del trabajo decente en las pequeñas empresas. Al respecto, resultaría muy útil potenciar la reflexión sobre estrategias adecuadas para mejorar el nivel de cumplimiento de las NIT en el ámbito de las MIPYME.

En cuanto a la promoción productiva de las MIPYME, se trata de aprovechar todas las posibilidades de crecimiento incentivado por el empleo y transformar la baja productividad de la mayoría trabajadora

en la oportunidad para el aumento rápido de dicho crecimiento. Los caminos para esto se encuentran en la ampliación de las oportunidades de trabajo para las MIPYME urbanas y rurales, y en la consolidación y expansión de la pequeña agricultura familiar.

Resulta necesario mejorar el entorno de políticas y servicios para las MIPYME en su crecimiento, desarrollar su competitividad mejorando su información, capacidades y acceso a mercados, impulsar su asociatividad y la cooperación interempresarial a través de cadenas productivas, desarrollar sus servicios financieros y de desarrollo empresarial, y mejorar la protección social y la representatividad de sus trabajadores.

En el caso del trabajo por cuenta propia y las microempresas, se trata de generar el entorno para asegurar los derechos económicos y laborales (incluyendo pero no limitándose al de la propiedad), ampliar las capacidades y oportunidades a fin de aumentar su productividad mediante servicios apropiados y garantizar su protección social y su representación y voz. Para mejorar las oportunidades de las unidades de baja productividad, se debiera incidir en el desarrollo de estrategias de inversión de desarrollo, públicas y privadas, que atiendan al uso de tecnologías intensivas en mano de obra para crear oportunidades sostenibles de empleo. Desde este punto de vista, la atención se puede concentrar en sectores con potencial para la generación de empleo, tales como el turismo, las obras públicas y la infraestructura, la gestión de servicios sociales, educacionales y sanitarios, la construcción de vivienda, especialmente popular y la gestión de recursos naturales.

Respecto a la pequeña agricultura familiar, es necesario promover también el enfoque de cadenas productivas y articulación a mercados con énfasis en tecnologías apropiadas y formas asociativas para la comercialización y acceso a la información técnica y otros servicios de desarrollo empresarial. Se requieren políticas para identificar y promover las articulaciones más eficientes de grandes empresas relacionadas con mercados nacionales e internacionales y la pequeña agricultura que se debate en la autosubsistencia, proporcionando información sobre cada área temática de políticas que tiene prioridad para los países de la región e incluyendo también ejemplos de buenas prácticas.



¹ Siguiendo la fórmula reclamada por la Comisión de la OIT sobre la Globalización para las políticas comerciales de los países pobres (Comisión para la Globalización OIT, *La Globalización Justa*. Ginebra: OIT, 2004).

A continuación se presentan cuatro áreas de política y las respectivas acciones contempladas en la Agenda Hemisférica de la OIT para Generar Trabajo Decente (AHTD), en las MIPYME; a saber: (i) fomento de la

normativa y productividad, (ii) promoción de la formalización de las MIPYME, (iii) servicios financieros y servicios de desarrollo empresarial para las MIPYME y (iv) acceso a mercados interno y externo.

Primera área de política: fomento de normativa y productividad de las MIPYME

Política	Acciones
Fomento de normativa para promoción de MIPYME. Promoción de una cultura de productividad en las MIPYME.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la cultura e iniciativa empresarial, mediante: <ul style="list-style-type: none"> - un fondo para la iniciativa empresarial; - proyectos piloto; - concursos nacionales de innovaciones; - campañas en los medios de comunicación y premios; - reforma del programa de enseñanza secundaria y técnica; - formación empresarial a maestros y al personal escolar. • Elaboración y aplicación de leyes y políticas para la promoción de las MIPYME. • Formulación y seguimiento de las políticas. • Cultura de productividad total.

Un primer elemento prioritario en una estrategia pro-MIPYME la constituye la *promoción de una cultura de la productividad total* como una forma de combatir el recurso a la competitividad espuria que resulta tan atractivo para las MIPYME de la región. Se trata de desarrollar el conocimiento entre ellas, reconociendo que existen varias formas de incrementar la productividad, pero que unas conducen a formas de competitividad insostenibles y de corta duración, con efectos negativos sobre la calidad del empleo, el ambiente y el entorno social. En cambio, hay otras rutas de aumento productivo basadas en la llamada *Vía Alta a la Productividad* que tienen la capacidad de promover el crecimiento de las empresas con equilibrio entre los factores productivos. La diseminación de una cultura de la productividad a través de redes nacionales de fomento a la competitividad requiere de ciertas condiciones, en la forma de un sistema de organizaciones involucradas con el tema que asuman la responsabilidad de conducir tal movimiento y orienten voluntades y recursos hacia él. Para este propósito, la colaboración de los medios de comunicación masiva es de suma importancia.

En la difusión de los valores de una cultura de competitividad resulta fundamental la utilización de las estructuras educativas, en las cuales la difusión de los valores y nociones básicas de la capacidad emprendedora debiera ser promovida desde los primeros niveles, con una mirada de largo

aliento al mundo del trabajo. Así, las opciones y valores del empleo asalariado serán balanceados por una valoración más positiva y realista del autoempleo, el trabajo autónomo y la opción empresarial. No se trata sólo de apoyar las iniciativas de fomento emprendedor que operan en el ámbito de las escuelas en la región, sino de la necesidad de llevar este mensaje a la formación juvenil utilizando todos los medios al alcance.

Existen buenas prácticas en la región, observándose recientemente concertaciones público-privadas en la materia. En Colombia, por ejemplo, se han organizado movimientos nacionales por la productividad, en los que participan un amplio número de entidades gremiales y académicas, de investigación y asesoría técnica.

En algunos países, los gobiernos lideran la constitución de sistemas nacionales de competitividad y productividad donde las políticas hacia las MIPYME tienen un espacio principal. El más antiguo y consolidado esfuerzo de las Américas se realizó en Estados Unidos, donde el gobierno federal ha desarrollado una estrategia en torno a la cual se organizan sistemas normativos de promoción MIPYME que son supervisados y administrados por una institución pública dedicada exclusivamente a esta función (Recuadro A.1).

Buenas prácticas en normativa y productividad de las MIPYME	Esfuerzos nacionales de apoyo a entorno de fomento competitivo (Brasil, Colombia, Costa Rica)
---	---

Recuadro A.1

LA AGENCIA FEDERAL PARA EL DESARROLLO DE LA PEQUEÑA EMPRESA (SBA), ESTADOS UNIDOS

La Ley de la Pequeña Empresa estableció en 1953 la Agencia Federal de Estados Unidos para el Desarrollo de la Pequeña Empresa (*Small Business Administration* o SBA), una entidad autónoma y relativamente pequeña del Gobierno Federal, cuya misión consiste en ayudar, asesorar, asistir y proteger los intereses de las pequeñas empresas, preservar la libre empresa competitiva, mantener y fortalecer la economía general del país, y ayudar en la recuperación de las comunidades afectadas por catástrofes. Dotada de una cartera de préstamos, garantías de préstamos e instrumentos para capital de riesgo por casi US\$ 85,000 millones –incluida una cartera de préstamos de US\$ 10,000 millones para casos de catástrofe–, la SBA constituye la mayor fuente de financiamiento de las pequeñas empresas estadounidenses. Su presupuesto lo asigna anualmente el Congreso y la estructura de prestación de servicios se compone de 90 delegaciones regionales, de distrito y sucursales.

Las pequeñas empresas en Estados Unidos:

- Constituyen sobre 99.7 % de los empleadores.
- Generan de 60% al 80.0% de los nuevos empleos netos anuales.
- Emplean a más de la mitad de los trabajadores del sector privado.
- Pagan más del 45% del total de la nómina del sector privado del país.
- Aportan más del 50% del PIB privado, excluidas las explotaciones agropecuarias.

Las cuatro funciones programáticas de la SBA son:

1. Acceso al capital (*financiamiento de empresas*)

Proporciona a las pequeñas empresas una gama variada de productos financieros, desde las más pequeñas demandas de micropréstamos hasta capitales importantes de inversión en deuda y en acciones (capital de riesgo).

2. Desarrollo empresarial (*educación, información, asistencia técnica y capacitación*)

Brinda asesoría gratuita personal a través de Internet a pequeñas empresas, y capacitación de bajo costo a empresarios incipientes y pequeñas empresas ya establecidas en más de 1,800 lugares en EE.UU. y sus territorios.

3. Compras públicas (*adquisiciones federales*)

De conformidad con lo dispuesto en la sección 15 g) de la Ley de la Pequeña Empresa, la Oficina de Compras Públicas de la SBA fija objetivos con otros departamentos y dependencias federales para que el 23% del valor de las contrataciones directas con el Gobierno Federal se conceda a las pequeñas empresas. Esta oficina ofrece también a las pequeñas empresas oportunidades de proveer adquisiciones federales a través de subcontratos, así como programas de divulgación y capacitación.

4. Representación (*Voz para la Pequeña Empresa*)

Establecida en 1978, esta Oficina examina la legislación del Congreso, ante el cual declara en nombre de la pequeña empresa. También evalúa la repercusión del peso de la reglamentación sobre este segmento. Además, realiza una gran variedad de estudios de investigación sobre las pequeñas empresas estadounidenses y sus circunstancias generales. El Presidente de Estados Unidos designa al asesor jurídico de esta oficina.

Fuente: Elaboración OIT sobre la base de información de *United States Small Business Administration* (<http://www.sba.gov/index.html>).

Segunda área de política: Promoción de la formalización de las MIPYME

Junto a un entorno que promueva una cultura sistémica de productividad fortalecida por un contexto normativo liderado por una institución de experiencia,

se trata también de actuar sobre el exceso regulatorio que dificulta las acciones y el desempeño económico del pequeño empresario.

Política	Acciones
Promoción de la formalización de MIPYME (simplificación administrativa, incremento de la protección social y representatividad e interlocución de trabajadores de MIPYME)	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de las normas sobre registro que se deberán suprimir, simplificar o cambiar. • Elaboración de un plan de simplificación administrativa de registros, permisos y licencias que sea coherente con las ordenanzas locales. • Conciliación de las normas nacionales con las locales. • Mejora del registro de activos, equipos y predios.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reformas estructurales de la seguridad social para extenderla a las MIPYME y posibles articulaciones con los microseguros y la empresa privada. • Facilitación de información y puesta en marcha de programas sobre los regímenes y las prestaciones de la seguridad social dirigidos a los trabajadores de las MIPYME. • Participación de los representantes de las MIPYME en el control de entidades de seguridad social. • Difusión de elementos y técnicas de seguridad y salud en el trabajo.
	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de cambios en la legislación y en los reglamentos sindicales para facilitar la inclusión de los trabajadores de las MIPYME en las organizaciones de trabajadores. • Facilitación de la vinculación de las MIPYME con las centrales sindicales y las organizaciones de empleadores. • Fomento de la capacidad de asociación y del desarrollo de redes y asociaciones de las microempresas y pequeñas empresas y de sus trabajadores.

Por ello, un ámbito crucial para promover el trabajo decente en las MIPYME es el de la optimización del entorno regulatorio, particularmente aquel ligado a las transacciones empresariales, el llamado «entorno de negocios» por el Banco Mundial. Es importante tomar acciones sostenidas en cuanto a sus aspectos esenciales, tal como la simplificación de los procedimientos administrativos para cerrar o abrir un negocio y mantenerlo en el mercado sin obstáculos legales. En estos esfuerzos se busca incluir aspectos como los procesos de apertura, licencias y registro de empresas, tributación, acceso a los servicios financieros, cumplimiento de contratos y derechos de propiedad, entre otras materias. Para instituciones como el Programa Andino de Competitividad de la CAF y para el Banco Mundial es una de las dimensiones centrales de la facilitación de un entorno propicio para la pequeña empresa.

Un aspecto vinculado al anterior es el relativo al reconocimiento y titulación de los activos empresariales de la pequeña empresa con el fin de usarlas como garantía y acceder al sistema bancario. Estas reformas se han ido extendiendo en los países de la región y se han implementado también para el sector rural, donde la informalidad de registros no permite la función adecuada de los mercados.

Construir un entorno legal favorable y afirmativo para la MIPYME requiere también que se tenga en cuenta la necesidad de diseñar mecanismos apropiados para su fiscalización y supervisión. En el ámbito de las regulaciones a las MIPYME, aquellas que disponen de un buen sistema de fiscalización son las que tienen más cumplimiento, que es el caso de las disposiciones tributarias en casi todos los países de la región, según diversas evidencias. En cambio, las que tienen un sistema deficiente de supervisión, son apenas cumplidas. El papel de la fiscalización administrativa de las políticas debe ser considerado con prioridad, y las medidas de política de apoyo a las MIPYME deben de incluirla (Reinecke y White, 2004). Una razón poderosa para que la informalidad se exprese mucho más en términos de aspectos laborales, está relacionada con la débil capacidad de supervisión de las normas establecidas por parte de los ministerios de trabajo. Esto requiere consolidar la inspección en las diferentes áreas de legalidad sujetas a cumplimiento por las MIPYME, enfatizando tanto la labor preventiva como las sanciones, e introduciendo reconocimientos al empresario que cumple con la ley.

Muchos de estos propósitos se pueden facilitar estimulando la autoorganización cooperativa, en particular para la protección social. Esta organización propia, que suele existir en la mayor parte de grupos

de microempresas y trabajadores independientes, se asocia a la existencia de mutuales, fondos de ayuda mutua y mecanismos similares de tipo asociativo. Aunque estas asociaciones se originan a menudo por la debilidad de los sistemas públicos o privados, su pequeña escala hace ineficiente el apoyo externo a tales sistemas. Sin embargo, se deben explorar formas de asociarlos para adquirir escala y atender

a una población que de otra manera no tendría opciones válidas. Para ello, reviste mucho interés explorar las posibilidades de fortalecer estas experiencias, rotuladas en general como «microseguros» con las que consisten en la extensión de la seguridad social pública o bien en atraer a proveedores privados a estos nuevos mercados.

<p>Buenas prácticas en formalización de las MIPYME</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Simplificación administrativa municipal para empresas. • Simplificación tributaria en varios países. • Reforma de la seguridad social en Argentina, Colombia y Brasil para ampliar cobertura. • Inclusión de trabajadores independientes del comercio ambulatorio en varias centrales obreras (México, Brasil y Venezuela). • Formación de federaciones y asociaciones sindicales entre trabajadores de las microempresas y del sector informal (Bolivia, El Salvador y Perú, entre otros países).
--	--

Especial atención debe prestarse en la región al problema de la informalidad, que estaría bajando levemente pero aún se mantiene en niveles altos en los países para los que existe información. Se requiere un enfoque de políticas sobre las MIPYME dirigido a estimular la fiscalización allí donde la informalidad ocurra en aspectos tributarios, de registro o laborales, y que al mismo tiempo se preocupen de generar las condiciones para que la legalidad proteja al mayor número de trabajadores posible.

Dos importantes contingentes que requieren una atención especial son las mujeres empresarias de la economía informal y los jóvenes. En cuanto a las mujeres que laboran en la informalidad, sus condiciones de trabajo están sujetas a altos niveles de discriminación en casi todo aspecto analizado (además de la evidencia presentada, consultar también Valenzuela, 2001 y 2005 para políticas MIPYME con enfoque de igualdad de género). En el caso de jóvenes trabajadores, que debido a sus carencias de capital físico, humano y de experiencia laboral, enfrentan duras condiciones de entrada y permanencia en las MIPYME, varios análisis recientes sustentan la formulación de políticas específicas que varios gobiernos han emprendido (OIT y CEPAL han publicado en los últimos años varios estudios regionales sobre el empleo juvenil).

Esto implica, por ejemplo, elaborar políticas específicas para la creación de empresas y la protección de los derechos laborales para algunos colectivos expuestos a este problema, tales como los trabajadores independientes (y en particular aquellos dedicados al comercio minorista urbano, muchos de ellos en empresas familiares) así como los trabajadores rurales (Recuadro A.2).



Recuadro A.2

PERÚ Y EL REGISTRO NACIONAL DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (REMYPE)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) logró cambios en la ley para facilitar la inscripción de las microempresas peruanas mediante la puesta en marcha del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE). El MTPE cambió un procedimiento administrativo para facultar a los micro y pequeños empresarios a inscribir sus empresas de forma inmediata y gratuita en el REMYPE. Según la norma, las MYPE deben inscribirse en este registro para acceder a todos los beneficios de la Ley MYPE, como el seguro integral de salud y el fondo de pensiones. Asimismo, el registro puede ser hecho de manera virtual y gratuita en la página electrónica del Ministerio de Trabajo, utilizando una clave otorgada por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT). La ley anterior (2003) contemplaba la presentación de solicitudes en forma de declaración jurada indicando registro tributario, documento de identidad y copias de declaraciones juradas del Impuesto a la Renta, ante la oficina de administración documentaria, archivo y biblioteca. Ahora el trámite será simplificado.

Fuente: Elaboración OIT sobre la base de información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, www.mintra.gob.pe.

Tercera área de política: los servicios financieros y servicios de desarrollo empresarial (SDE) para las MIPYME

Política	Acciones
a. Desarrollo de los servicios financieros por parte de las MIPYME y acceso a los mismos	<ul style="list-style-type: none"> • Adopción de medidas para involucrar a la banca privada en las microfinanzas, reduciendo la discriminación por el mayor riesgo que presuntamente corren las MIPYME. • Mejoras en el entorno reglamentario financiero (contratos, intermediación, registro de activos). • Mejoras tecnológicas para un mayor acceso a los servicios financieros (que incluyen información, nuevos productos, servicio al cliente, sistemas de información, bases de datos regionales, centrales de riesgo, etc). • Flexibilización de las garantías. • Formación sobre el uso de créditos.
b. Servicios de desarrollo empresarial (SDE) para las MIPYME	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la mejora de la oferta de SDE, incluido el desarrollo de proveedores. • Desarrollo masivo de las competencias en materia de gestión empresarial basándose en gremios, municipios, universidades. • Mejoras de la calidad. • Subsidios a la demanda de SDE (bonos y otros) para asegurar su sostenibilidad.



A pesar del avance observado en este renglón en los países de la región, hay espacio para avanzar en el desarrollo de servicios para las MIPYME.

Se puede fortalecer el desarrollo de los servicios financieros para las MIPYME a través de mejoras en el marco regulatorio general (la mayoría de los países han introducido reformas en las leyes bancarias y de supervisión) sobre intermediarios financieros apropiados, supervisión del sistema y garantías; la búsqueda de tecnologías idóneas para conseguir mayor cobertura a sectores cuyo acceso es mínimo, mayores y mejores productos y servicios adaptados a las realidades competitivas de las pequeñas empresas, combinaciones apropiadas de servicios

financieros con los de desarrollo empresarial, y otros temas de una agenda extensa.

Un notable aspecto del desarrollo de las microfinanzas en la región es la creciente importancia de sus objetivos de desarrollo social: crédito para negocios rurales, empresarias y jóvenes emprendedores. Los programas de crédito rural se vinculan al esfuerzo de desarrollo local en varios países y ensayan diferentes sistemas de garantías no convencionales, como las garantías mobiliarias o las garantías recíprocas. Los programas de microfinanzas con enfoque de género buscan el empoderamiento de las empresarias buscando evitar sesgos discriminatorios en la asignación o el uso del crédito. Los de jóvenes se ensayan en algunos países aunque todavía en calidad de programas piloto.

Buenas prácticas en el desarrollo de los servicios financieros	<ul style="list-style-type: none"> • Reforma de marco legal para inclusión de instituciones dedicadas a las microfinanzas (Bolivia, Colombia, El Salvador, México y Perú). • Mejoras en el entorno reglamentario financiero (contratos, intermediación y registro de activos).
--	--

Recuadro A.3

FINANCIAMIENTO PARA LAS PYME MEXICANAS

La cartera crediticia de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyME) representó más de 12% de la cartera total de la banca al cierre de 2007 en México y significó un crecimiento de 45% en el sector, destacando un crecimiento de 150% en el crédito al segmento de las microempresas. Este crecimiento se explica, básicamente, por la incorporación de nuevas cadenas productivas y la puesta en marcha del Programa de Compras del Gobierno a PyMES, que opera a través de 242 dependencias y entidades.

De acuerdo con las reglas de operación del Fondo PyME de la Secretaría de Economía, los extensionistas financieros son los encargados de brindar asesoría a los emprendedores y a las MIPyMES a través de una gama de servicios que permita incrementar la cultura empresarial y financiera, así como crear y fortalecer la planta productiva del país.

Como resultado del trabajo realizado entre banca y autoridades se publicó un decreto mediante el cual se agiliza el otorgamiento y el proceso del crédito comercial que brinden las instituciones de crédito por montos menores al equivalente en moneda nacional a 25 mil, 2 millones y 4 millones de unidades de inversión (UDIS).

Fuente: Elaboración OIT de información del portal de la Asociación de Bancos Mexicanos, www.abm.org.mx.



En tiempos de crisis financiera, se recomienda a los gobiernos dar prioridad al acceso al financiamiento de las MIPYME cuyos empresarios y trabajadores serían los más afectados por la falta de liquidez. El Recuadro A.4 señala las medidas tomadas por el gobierno de Chile de manera oportuna para apoyar a los exportadores y empresas de menor tamaño para enfrentar los efectos de la actual crisis financiera internacional.

Asimismo, se sugiere mejorar y ampliar la variedad y calidad general de los servicios de desarrollo empresarial. Se han verificado avances también en este rubro en varios países, aunque de menor envergadura

que los ocurridos en los servicios financieros. Un elemento común ha sido la introducción de programas de subsidios a la demanda de SDE o de bonos, lo que incrementó la cobertura y el tipo de productos de SDE consumidos por las empresas. Un componente fundamental que requiere refuerzo y recursos es la mejora de la oferta de servicios que no ha mejorado de manera significativa, entre otras razones, por la falta de un apoyo sostenido y especializado.

Una línea de servicios que se debe estimular, en especial, es la de capacitación en la gestión empresarial, de modo que los programas se adapten a las necesidades específicas de la demanda (programas

Recuadro A.4

**APOYO A LOS EXPORTADORES Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO
ANTE LA CRISIS FINANCIERA GLOBAL: EL CASO DE CHILE**

Respondiendo a la crisis financiera internacional, el Gobierno de Chile anunció el 13 de octubre de 2008 una serie de medidas especiales por más de US\$ 850 millones para apoyar a los exportadores y empresas de menor tamaño (EMT) del país, asegurando su acceso al financiamiento para que puedan seguir compitiendo exitosamente, creando empleo y contribuyendo al crecimiento económico del país. La intención ha sido contribuir a la mayor liquidez del sistema financiero, asegurando que estos recursos lleguen a las empresas que más los necesitan. Asimismo, para incentivar que los bancos otorguen los créditos a las empresas de menor tamaño se han abierto líneas de garantías para capital de trabajo, exportadores y créditos de inversión. Son cinco las medidas especiales:

Apoyo a los exportadores: más cobertura, más flexibilidad. La Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), el organismo del Estado chileno encargado de impulsar la actividad productiva nacional, tiene operativo un Programa de Cobertura de Préstamos Bancarios a Exportadores: COBEX. Este instrumento garantiza un 50% de los préstamos a exportadores otorgados por la banca. Con el objeto de aumentar la cobertura de este instrumento, se ampliaron los recursos destinados al COBEX en US\$ 50 millones, permitiendo aumentar los préstamos garantizados en hasta US\$ 1,000 millones. Además, flexibilizaron los requisitos para acceder a este instrumento, elevando de US\$ 20 millones a US\$ 30 millones anuales el máximo de ventas que pueden tener las empresas que accedan a este beneficio. También se amplió la cobertura otorgada por CORFO desde el límite vigente de US\$ 1 millón a un máximo de US\$ 2.5 millones, dependiendo del tamaño del crédito.

Apoyo para las inversiones: US\$ 500 millones CORFO Inversión (FOGAIN). El Fondo de Garantía de Inversiones de CORFO provee financiamiento de largo plazo a las pequeñas y medianas empresas para que puedan llevar adelante sus proyectos de inversión. Como resultado de la primera licitación, asignó al sistema financiero recursos por US\$ 300 millones, con coberturas por un valor similar, los cuales se entregarán a tasas de entre un 10% y un 15% a las EMT y los restantes US\$ 200 millones con una nueva licitación.

Línea de capital de trabajo: US\$ 200 millones para EMT. El flujo de capital de trabajo para las EMT puede verse afectado por mayores requerimientos de liquidez, como también por percepciones de mayor riesgo e incertidumbre por parte de las instituciones financieras. Por tanto, para mantener el financiamiento de capital de trabajo, se requiere un programa que otorgue en forma conjunta financiamiento y cobertura a los préstamos de las instituciones financieras. Se licitó una línea de capital de trabajo por US\$ 200 millones con el objeto de entregar fondeo y cobertura a las EMT, permitiendo que éstas cuenten con el capital de trabajo que requieren.

Factoring no bancario: US\$ 100 millones para nuevas líneas de financiamiento. Los eventos en los mercados redujeron el apetito por riesgo de los inversionistas, elevando el costo de financiamiento y, por consiguiente, limitando el acceso al mercado de capitales de estos intermediarios financieros. Para facilitar el financiamiento del capital de trabajo de las empresas de menor tamaño a través del factoring, se estableció que la CORFO asignará US\$ 100 millones para nuevas líneas de financiamiento a estas empresas. Estas líneas proveerán fondos a los intermediarios financieros que cuenten con eficientes sistemas de control de riesgos, se focalicen en empresas de menor tamaño y ofrezcan las mejores condiciones de crédito al cliente final, en términos de tasa de descuento y servicio.

Potenciar el mercado financiero nacional. Se dictó un reglamento de la Ley de la Renta permitiendo a compañías de seguro extranjeras, endowments y fondos soberanos extranjeros operar en Chile sin pagar tributación de ganancia de capital. Se libera a los inversionistas extranjeros no residentes ni domiciliados en Chile de los trámites tributarios de dar aviso de inicio de actividades, llevar contabilidad en el país y declarar anualmente sus rentas que correspondan a las obtenidas de capitales mobiliarios, de moneda extranjera y de otros instrumentos financieros.

Fuente: Elaboración OIT sobre la base de información del Ministerio de Hacienda de Chile.

con enfoque de género, enfoque juvenil y en idiomas indígenas) en tecnologías de difusión masiva, y con sistemas de formación de formadores, buscando en general la mayor escala de los programas de capacitación. El avance tecnológico en la capacitación de la gestión empresarial hacia sistemas modulares o paquetes personalizados mediante educación a distancia refleja la aceptación y aplicación del enfoque de competencias a estas áreas de servicios.

Es muy importante reforzar los programas de SDE hacia las MIPYME rurales, porque la carencia es

especialmente urgente en vista de la importancia que cobran las cadenas productivas rurales y sus necesidades competitivas y la escasez de oferta existente. Esto implica desarrollar productos adaptados a las condiciones económicas y culturales de las empresas que los jóvenes empresarios campesinos y sus gremios puedan montar, así como sistemas de prestación de los servicios que salgan del molde de los servicios urbanos. Quienes muestran gran iniciativa en esto son países con población indígena como Bolivia, Brasil, Colombia y Guatemala.

<p>Buenas prácticas en servicios de desarrollo empresarial (SDE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidios a la demanda de SDE (bonos y otros) para asegurar sostenibilidad. • Programas SDE para población rural e indígena.
--	---

Recuadro A.5

PREMIO PYME GESTIÓN COMPETITIVA EN CHILE

Más de 1,200 empresas de menor tamaño postularon a la primera versión del Premio PYME Gestión Competitiva en Chile. Este reconocimiento, otorgado por Chile Calidad, promueve un modelo de gestión de excelencia entre las MIPYME, lo cual fortalece sus posibilidades de transformarse en organizaciones de clase mundial. A pesar de que el 99% de las empresas chilenas son MIPYME y ellas explican más del 70% de la generación de empleo, la evidencia disponible indica que una de sus principales debilidades para aumentar la productividad y eficiencia reside en su capacidad de gestión. El Premio PYME Gestión Competitiva apunta a superar estas falencias.

El carácter tripartito de Chile Calidad, en cuyo directorio están presentes representantes del Gobierno, de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), hace de este galardón un importante reconocimiento para la mejora competitiva de las MIPYME.

Fuente: Elaboración OIT sobre información del portal de Chile Calidad, www.chilecalidad.cl.



Cuarta área de política: acceso a mercados interno y externo

Política	Acciones
<p>Acceso a mercados interno y externo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso del acceso de las MIPYME a la contratación pública y a las compras estatales mediante: <ul style="list-style-type: none"> - el establecimiento de entidades coordinadoras de la contratación y las compras públicas; - la facilitación de información. • Facilitar servicios a las MIPYME exportadoras mediante una mayor información y la eliminación de las trabas por motivos de tamaño.

Otra línea de fomento del trabajo decente en las MIPYME es el relativo al acceso a mercados, tanto internos como externos, con el fin de asegurar el logro de sus objetivos económicos de acumulación a las pequeñas unidades. Dada la importancia particular de esta cuarta y última área de política de la AHTD para el enfoque del presente estudio, es decir, el desafío de la pequeña empresa frente a la globalización, se presentan más adelante dos subapartados donde se analiza primero la inserción internacional de las MIPYME de la región y después

el fortalecimiento de la producción MIPYME dirigida al mercado interno en el marco del desarrollo económico local.

En el ámbito del mercado interno, las acciones de política recomendadas por la AHTD apuntan a mejorar el rol desempeñado por el Estado, que dispone de un gran poder de compra institucional. Si lo dedicara a darle negocios a las pequeñas unidades, las que pudieran acceder a estos mercados podrían encontrar la fórmula de viabilidad estable que necesitan.

Buenas prácticas en el acceso a mercados interno y externo	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema centralizado de compras públicas (Chile) y «Compro Boliviano». • Facilitar servicios a las MIPYME exportadoras mediante una mayor información y la eliminación de las trabas por motivos de tamaño.
--	--

Recuadro A.6

EJEMPLOS DE PROGRAMAS DE COMPRAS ESTATALES EN BOLIVIA Y BRASIL. 2007

Bolivia: En Bolivia, la Ley de Compras Públicas (DL 27528) creó el programa Compro Boliviano, que es operado desde el Viceministerio de Microempresa en el Ministerio de Producción. Es el nuevo mecanismo para todas las compras que realizarán, el Estado, los municipios, las entidades descentralizadas, las entidades desconcentradas, superintendencias, entre otras dependencias. Entre sus diferentes mecanismos, uno de los más originales es el de Ferias a la Inversa, donde las entidades públicas en demanda de algún bien o servicio (por ejemplo, sábanas y ropa blanca para hospitales del sector salud) pasan al Viceministerio de Microempresa sus demandas. Estas son publicadas para licitaciones de pequeños lotes. Los productores interesados acuden a las licitaciones que son manejadas y adjudicadas por las unidades técnicas del Viceministerio.

Brasil: La nueva Ley Complementaria nº 123/2006 brasileña instituyó el Estatuto General de las Microempresas y Empresas de Pequeño Tamaño, según la cual se establece un límite preferencial para compras de MIPYME fijado en R\$ 80,000.00 (U\$ 37,000). El programa estimula la subcontratación de MIPYME en grandes contratos, a través de la divisibilidad de bienes y servicios que se ofrecen, lo cual promueve la atención de suministros parciales por parte de las MIPYME interesadas. Asimismo, establece que, a igualdad de ofertas con la empresa grande en las licitaciones, la preferencia en la buena pro debe ir para la MIPYME. Como resultado, las Compras Gubernamentales a MIPYME llegan a U\$ 15 mil millones / año, generando 800 mil empleos directos y 1.6 millón indirectos.

Fuente: Elaboración OIT sobre información de los portales www.bolivia.com y del Servicio Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas, www.sebrae.com.br.

La inserción internacional de las MIPYME de América Latina

Si bien la globalización ha tenido un impacto notorio en el mundo, es importante dimensionar su huella en América Latina para entender la potencial articulación de las MIPYME en el mercado exterior. A pesar del auge de las exportaciones en los últimos años, nueve de 17 países de la región (Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Paraguay) fueron importadores netos en promedio entre los años 2000-2007, y los productos primarios responden a entre 60% y 90% de las exportaciones en 13 de los 17 países (Gráfico A.1).

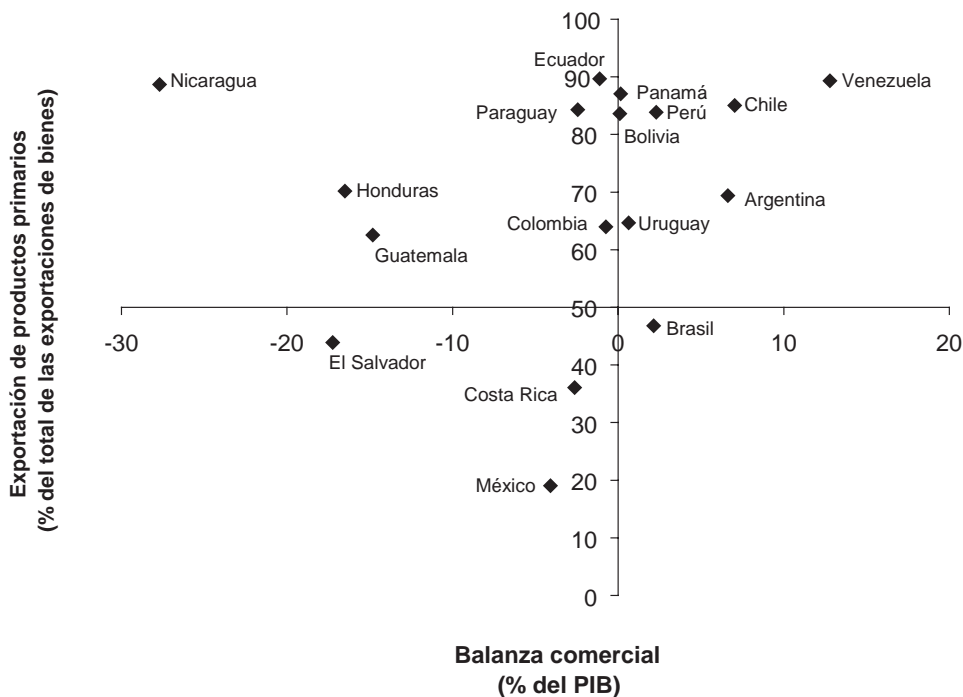
Los únicos países que han logrado diversificar sus exportaciones (es decir, aquellos donde el componente de las exportaciones de productos primarios es inferior al 50% del total de las exportaciones de bienes) son Brasil, Costa Rica, El Salvador y México. En México, donde los productos primarios representaron 19% de las exportaciones de bienes, los productos más importantes de exportación fueron el petróleo y productos manufactureros (vehículos automotores y sus componentes, electrodomésticos, entre otros).

La escasa diversidad de las exportaciones de la región también se confirma en la concentración de productos exportados. En 2006, sólo tres de 18 países de América Latina tenían una participación de los diez primeros productos de exportación inferior al 50% del total: Argentina (48.1%), Brasil (35.3%) y El Salvador (46.3%). En Brasil, donde 46.8% de las exportaciones de bienes son productos primarios, se observa mayor diversidad entre las principales exportaciones (mineral de hierro, petróleo y sus derivados, soya, vehículos automotores, azúcar, aeronaves, carne bovina, pollo y otro equipo para telecomunicaciones).

Asimismo, existe una baja incorporación de nuevas tecnologías y conocimientos a los procesos y productos de exportación en América Latina, provocando que los países de la región pierdan competitividad con respecto a otros exportadores. Este obstáculo debe considerarse al desarrollar estrategias de exportación para las MIPYME, buscando financiamiento y asesoría de los organismos internacionales con ayuda del Estado.

GRÁFICO A.1

AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): BALANZA COMERCIAL COMO PORCENTAJE DEL PIB Y EXPORTACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS COMO PORCENTAJE DEL TOTAL DE LAS EXPORTACIONES DE BIENES. PROMEDIO 2000 - 2007 ^{a/} (porcentajes)



Fuente: Elaboración OIT sobre la base de datos de CEPAL.

a/ Los datos de exportación de productos primarios como porcentaje del total de las exportaciones de bienes (eje vertical) son el promedio de los años 2000 - 2006. El eje horizontal se refiere a la balanza comercial como porcentaje del PIB. El eje vertical se refiere a la exportación de productos primarios como porcentaje del total de las exportaciones de bienes.



Es recomendable que los países interesados en promover una estrategia de inserción de las MIPYME en el mercado internacional empiecen por desarrollar estudios prospectivos que consideren los factores que incidirán en las condiciones del mercado de exportación de bienes y servicios: el ciclo económico global (actualmente en fuerte desaceleración), la demanda y oferta del producto en el mercado internacional, créditos y financiamiento, costos de transporte y almacenamiento en el caso de los bienes, acuerdos de cooperación paralelos (por ejemplo, la aplicación efectiva de los derechos laborales y acuerdos sobre los efectos medioambientales en los procesos de producción), regulaciones de productos importados (como normas fitosanitarias de los productos agropecuarios y etiquetas de ingredientes de comestibles) y barreras arancelarias, licencias y cuotas de importación, entre otros factores. Existen riesgos elevados pero también oportunidades para los pequeños empresarios que con la asesoría y apoyo del Estado y actuando en coordinación con otros productores para asegurar un volumen adecuado y cierta estabilidad de producción y oferta para los importadores, logran insertarse en este mercado.

Los ejercicios prospectivos son herramientas que pueden ayudar a definir una estrategia de exportación competitiva para las MIPYME en el marco de un acuerdo entre el sector público y privado. La estrategia debe ser elaborada sobre la base de un diagnóstico sistemático de la situación y perspectivas a mediano y largo plazo, cuyo objetivo principal

requiere enfocarse en contribuir a mejorar los ingresos, el empleo y las condiciones laborales en términos de trabajo decente de las MIPYME. También tiene que contemplar la creación y fortalecimiento de *clusters* y redes de la cadena productiva. Es recomendable contar con el apoyo de asociaciones que representan los intereses de las MIPYME nacionales o incluso regionales ante diferentes interlocutores y que pueden tener presencia en los mercados internacionales para detectar nuevas oportunidades de exportación y establecer contactos con importadores. Debe crearse una bolsa de fondos de recursos público-privados a nivel nacional o incluso regional, a la cual tengan acceso las asociaciones de MIPYME a partir de un buen diagnóstico y plan estratégico anual de mercadeo de exportaciones, que sirve para poner en marcha este plan. Asimismo, es aconsejable contar con un cuerpo diplomático exterior que ayude a facilitar oportunidades de exportación para estas empresas y que participe en la preparación y actualización del diagnóstico desde la perspectiva del mercado de importación.

Si se opta por la exportación de bienes y servicios como parte de la estrategia de desarrollo nacional, dada su importancia para el empleo de los países de la región, las MIPYME deben figurar de forma destacada en los ejercicios prospectivos a nivel nacional. Uno de los cuatro ejes estratégicos que sirve de base para estructurar los programas y políticas orientadas al fortalecimiento de la inserción internacional es la articulación e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (Cuadro A.13). Si bien los cuatro ejes tienen diferente peso en la estrategia de inserción

CUADRO A13

CUATRO EJES DE ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA INSERCIÓN INTERNACIONAL

País	Atracción de inversión extranjera directa	Articulación e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (PYME)	Promoción de las exportaciones	Innovación
Países fuera de la región				
Australia	✓			✓
España		✓	✓	✓
Finlandia				✓
Irlanda	✓	✓	✓	✓
Malasia	✓	✓	✓	✓
Nueva Zelanda		✓	✓	✓
República Checa	✓		✓	✓
República de Corea		✓	✓	✓
Singapur	✓	✓	✓	✓
Suecia				✓
Países de la región				
Argentina	✓			✓
Brasil	✓	✓	✓	✓
Colombia	✓	✓	✓	
Costa Rica	✓		✓	✓
México	✓	✓	✓	

Fuente: Elaboración OIT sobre la base de información propia y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Panorama de la inserción internacional de América Latina y el Caribe, 2007. Tendencias 2008.*

nacional para todos los países de ese análisis, en conjunto representan un sistema de políticas y programas que forman los elementos fundamentales de la estrategia de desarrollo exportador. El eje de la articulación e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas existe como estrategia formal y está en vigor en seis de diez países estudiados: España, Irlanda, Malasia, Nueva Zelandia, República de Corea y Singapur. Si se complementa el cuadro con información disponible sobre las mismas políticas en países de la región, se observa que varios tienen dichas

políticas, pero se ejecutan sin mayor sentido de coordinación y complementariedad, lo cual resta mucha efectividad a la estrategia de internacionalización en que se insertan.

Algunos países de la región han tenido experiencias exitosas en la inserción de las MIPYME en los mercados externos; el caso de Brasil sirve de ejemplo sobre cómo el Estado puede apoyar a los empresarios MIPYME a través de programas nacionales y estudios de diagnóstico (Recuadro A.7).

Recuadro A.7

EL ÉXITO EXPORTADOR DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS BRASILEÑAS

Cada año aumenta la participación de las micro y pequeñas empresas en las exportaciones brasileñas. En 2007, el valor exportado por este segmento alcanzó el récord histórico de US\$ 2.1 billones, con un incremento de 12.4% respecto a 2006 y un crecimiento medio del 11.4% en los últimos cinco años.

El valor medio individual exportado por las empresas de este segmento también ha crecido fuertemente en los últimos años, llegando a US\$ 163.9 mil en 2007, con un incremento de 12.5% respecto a 2006 y una media del 10.5% en los últimos cinco años. Estos y otros datos sobre el desempeño de las exportaciones brasileñas en más de una década, aparecen en el estudio *Las micro y pequeñas empresas en las exportaciones brasileñas - Brasil y los Estados - 1998/2007*.

Encomendado por el Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE) a la Fundación Centro de Estudios de Comercio Exterior (FUNCEX), el estudio se basa en los datos de la Oficina de Comercio Exterior (SECEX) y otras instituciones. La base de datos también recopila información de otros organismos sobre alrededor de 13,000 micro y pequeñas empresas brasileñas que exportaron en el período 1998-2007.

El documento sirve como referencia importante para acciones de inserción internacional de las micro y pequeñas empresas promovidas por SEBRAE y las instituciones asociadas. En particular, ayuda a determinar las dificultades que tienen las empresas para mantener su presencia en los mercados extranjeros, y las oportunidades y experiencias de buenas prácticas. Los datos del estudio servirán de insumo a las acciones del Programa de Internacionalización de la Micro y Pequeña Empresa puesto en marcha en octubre de 2008 por el SEBRAE.

Varios estados del país se encuentran en la primera fase del programa, que es el autodiagnóstico de las empresas. Este levantamiento de información permite al empresario saber cuál es el perfil de su empresa y si tiene el potencial para internacionalizarla. La segunda fase es el Plan de Calificación de las empresas. Cientos de empresarios han realizado el autodiagnóstico de sus empresas a través de Internet. Dos cursos en línea están disponibles de forma gratuita y abarcan los principales temas para los que quieren aprender y desarrollar habilidades para la exportación.

Fuente: Elaboración OIT sobre la base de información de la Fundación Centro de Estudios de Comercio Exterior (FUNCEX).



Fortalecimiento de la producción MIPYME dirigida al mercado interno en el marco del desarrollo económico local

La globalización está llegando a los lugares más remotos de los países de la región, trayendo nuevos productos, medios de comunicación y otros beneficios para los consumidores locales, pero al mismo tiempo, forzando a las empresas locales de todos los tamaños y a los gobiernos para buscar soluciones a fin de competir en sus propios mercados. Dado que la mayor parte —casi tres cuartos— del producto interno bruto de América Latina se destina al mercado interno, una estrategia de desarrollo que apunta a la exportación de las MIPYME con trabajo decente de largo plazo no es necesariamente la más apropiada para todos los países. Una estrategia de fortalecimiento de la producción de las MIPYME dirigida principalmente al mercado doméstico (que no excluye la posibilidad de coexistir con el enfoque en el mercado externo) sería importante para todos los países de la región. Asimismo, como las MIPYME son generadoras intensivas de empleo e impulsan el desarrollo económico de zonas geográficas que no han sido de interés de las grandes inversiones, se recomienda impulsar una estrategia de fortalecimiento de las MIPYME con trabajo decente en el marco del desarrollo a nivel local.

El nuevo enfoque conocido como el desarrollo económico local (DEL) ha tomado protagonismo en años recientes. La OIT considera el DEL como «un proceso de desarrollo participativo que fomenta los acuerdos de colaboración entre los principales actores públicos y privados de un territorio, posibilitando el diseño y la puesta en práctica de una estrategia de

desarrollo común a base de aprovechar los recursos y ventajas competitivas locales en el contexto global, con el objetivo final de crear empleo decente y estimular la actividad económica».

Cuatro rasgos básicos caracterizan las estrategias de DEL: i) necesitan de la participación y el diálogo social; ii) se basan en un territorio; iii) implican la movilización de los recursos y ventajas competitivas locales y; iv) son realizados y gestionados localmente. Las estrategias de DEL tienen ventajas sociales y económicas, entre las cuales cabe destacar el fortalecimiento de la sociedad local y la generación del diálogo social, hacer más transparentes y responsables a los actos de las instituciones locales, la generación de empleo en empresas con una mayor capacidad de enfrentar con éxito los cambios del entorno económico global y la creación de trabajo decente.

Las estrategias de desarrollo local, en concordancia con sus competencias funcionales, ven al territorio como un recurso que, dependiendo de sus características, brinda diversas posibilidades de crecimiento económico. Incluso, aunque los recursos financieros con los que cuentan los gobiernos locales son generalmente escasos, éstos pueden intervenir positivamente en el fomento de las MIPYME a nivel local. Para ello se requiere que los gobiernos locales estén preparados para liderar propuestas de gestión, negociación y articulación con los diferentes actores económico-sociales (de ámbitos locales o extraterritoriales) y, además, que tengan conocimiento de las ventajas competitivas locales en un contexto global.

Recuadro A.8

PROMOCIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO TERRITORIAL EN CHILE: CHILE EMPRENDE

Chile Emprende es una iniciativa gubernamental que busca impulsar el desarrollo de oportunidades de negocios y empleo a partir del potencial de micro y pequeñas empresas en territorios definidos. Para efectos del Programa, se considera como *Territorio* a las Agrupaciones de comunas (municipios) con componentes básicos de identidad común, que tienen una relativa coherencia geográfica, social, cultural y productiva, como base para el desarrollo de oportunidades comunes y complementarias; y que cuentan con una masa crítica de actores privados, municipales y públicos, dispuestos a trabajar e invertir para la captura y aprovechamiento de las oportunidades que concuerden desarrollar. Opera como fondo común bajo la administración de SERCOTEC y se ejecuta a través de los servicios públicos asociados: Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP),

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), Servicio Nacional de Turismo (SERNATUR).

El Programa promueve la cooperación entre empresarios y la conexión de éstos con los mercados, sobre la base de una gestión público privada. Esta gestión se expresa en una mesa de trabajo por territorio, llamada Consejo Público Privado, en la que participan empresarios, representantes municipales de la zona y directivos regionales de los servicios de fomento productivo.

A través de los Consejos se construye y se conduce la realización de un proyecto de desarrollo compartido: el *Plan del territorio*. El Plan orienta el desarrollo de oportunidades de negocios y empleo con base en el potencial de las micro y pequeñas empresas territoriales, la construcción de los factores de competitividad y determina la participación de las empresas privadas en la concreción de las oportunidades. Desde el gobierno central y los distintos niveles de la administración pública, se concuerda la inversión y la articulación de los instrumentos de apoyo para cada territorio en específico.

El Presupuesto establece que los recursos de Chile Emprende son de transferencia al sector privado para financiar: «...iniciativas contempladas en los Planes de Desarrollo Económico Territorial, que se pacten con los respectivos *Consejos Público Privados de Desarrollo*». Por primera vez en Chile, la Ley de Presupuestos de la Nación posibilita la participación de actores privados en el nivel territorial, en la decisión de asignación de recursos públicos de fomento productivo. Las negociaciones concluyen con la suscripción solemne de un *Acuerdo Ciudadano de Desarrollo Territorial* (ver www.chilemprende.cl).

- En las Jornadas para los Planes Territoriales 2008, se tomaron decisiones por más de 58.5 millones de dólares.
- Los aportes de los empresarios de menor tamaño representaron un 36% del total de recursos incluidos en dichos Planes. Chile Emprende aportó un 23%, en tanto el 41% restante, se movilizó desde los servicios públicos regionales y municipalidades.
- En los Planes realizados en 2007, el aporte de los empresarios representó el 19%.

A fin de mejorar el empleo, Chile Emprende estableció un acuerdo de trabajo con OIT, el Instituto de Normalización Previsional (INP) y la Dirección del Trabajo, para ir incorporando dimensiones del concepto de trabajo decente en los resultados de creación de empleo comprometidos para 2008. Se trata de un proyecto piloto para apoyar, monitorear, verificar y sistematizar el cumplimiento de la calidad del empleo. Participan empresas locales vinculadas a los Planes de Desarrollo de los territorios que comprometieron metas de empleo, cuyos Consejos Público Privados adhieran también voluntariamente a la iniciativa.

En los territorios con metas de empleo, a través de una acción conjunta entre INP, la Dirección del Trabajo, OIT y Chile Emprende se establecerán acuerdos entre los empresarios participantes y sus trabajadores en torno mejoras en la calidad del empleo.

Los acuerdos se expresarán, en una primera instancia, en un plan de acción para incorporar en sus prácticas laborales el cumplimiento de la legislación laboral, situación compleja de abordar por parte de las MIPYME chilenas. Y, al mismo tiempo, se dará inicio la materialización del derecho al trabajo decente que se plasmará en pactos territoriales, en los cuales se irán comprometiendo gradualmente avances para la incorporación de dimensiones de dicho concepto que superan ampliamente el cumplimiento de la normativa laboral vigente. Los indicadores de trabajo decente a asumir, se pactarán de común acuerdo con empresarios, trabajadores y Consejos Público Privados.

Fuente: Elaboración OIT a partir de información de la Presidencia del Directorio, Chile Emprende.

Las nuevas herramientas de desarrollo combinan las inversiones tradicionales en infraestructura básica (que incluye los servicios de educación y salud) con una serie de medidas enfocadas a estimular el potencial económico del espacio local y a promover el desarrollo social y económico. Consisten en medidas orientadas a desarrollar y fortalecer las MIPYME que abarcan planteamientos sobre la propiedad, áreas de trabajo gestionadas, incubadoras y áreas de trabajo temáticas (como parques tecnológicos). Incluyen medidas enfocadas en los servicios de innovación y apoyo empresarial, como mejorar los recursos humanos (mediante el apoyo de centros de formación o capacitación) y el acceso al capital (subvenciones y créditos). Las medidas son generalmente acompañadas de programas y políticas que alientan el desarrollo de mecanismos institucionales para incrementar la cooperación local, así como la búsqueda de preservación y sostenibilidad del medio ambiente.

Este enfoque en las MIPYME implica también que las grandes empresas deben participar en el desarrollo económico local y los eslabonamientos productivos creados en el territorio a partir de ellas. Pero las MIPYME tienen un papel preponderante en el DEL por ser mayoritarias, constituir el segmento empresarial más vulnerable frente a la globalización, además de ser el segmento protagonista en el crecimiento económico y en la creación del empleo a nivel local en cada país.

Dado que las MIPYME tienen mayor presencia en el sector rural donde las empresas y sus trabajadores enfrentan mayores desafíos debido a la baja productividad, escasos recursos financieros y bajos ingresos, la aplicación de una estrategia de DEL en las áreas rurales locales serviría para organizar los recursos del Estado y de las instancias de integración regional a fin de lograr una estrategia de competitividad de las MIPYME con trabajo decente. Las formas principales de apoyo a las pequeñas empresas rurales deben estar enfocadas en los servicios empresariales, la estructuración de mercados relativamente protegidos, el fomento de la capacidad local para la concertación y negociación empresarial, la promoción de tecnologías intensivas en mano de obra, el turismo ecológico, entre otros. Debe asegurarse una protección de los derechos humanos y laborales de los pueblos indígenas, que mayormente habitan en las zonas rurales, asegurando su inclusión en la elaboración y puesta en marcha de las propuestas MIPYME en el marco del DEL.

Mientras las estructuras de los gobiernos locales sean más incluyentes, apliquen formas participativas en la toma de decisiones y las empresas que conforman las MIPYME estén representadas, será más fácil

enfrentar los aspectos económicos y sociales que inhiben el desarrollo de este sector empresarial. Una alianza público-privada donde participan los gobiernos locales, las empresas, los centros de formación, el gobierno central y miembros de la sociedad civil, facilita la discusión para decidir el modelo y estrategias de desarrollo, siendo importante impulsar la formación de redes productivas y *clusters* (para mejorar la competitividad), así como para determinar el cambio productivo hacia productos de mayor valor agregado, con niveles superiores de productividad, que permitan la generación de trabajo decente.

Conclusiones

El análisis de 17 países de América Latina en 2007 indica que las MIPYME, que concentran casi dos tercios del empleo de la región, principalmente en el área rural, se caracterizan por sus bajos niveles educativos, ingresos y horas de trabajo. Se observan mayores carencias de protección social, asociatividad (empresarial y de sindicalización) y diálogo social entre las MIPYME, inequidades por género y una falta de oportunidades para los jóvenes, mientras su entorno institucional y normativo es poco favorable. Asimismo, el déficit de productividad en las MIPYME impide el logro de los objetivos del trabajo decente, definido este como aquel trabajo productivo, justamente remunerado y ejercido en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. En suma, existe un déficit de trabajo decente en este importante segmento de la economía latinoamericana, lo que afectaría su capacidad de aumentar la productividad y competitividad en un mundo globalizado y, al mismo tiempo, incidiría en la notoria desigualdad de ingresos en la región.

Frente a esta situación se observan iniciativas que brindan esperanzas. En particular, las estrategias y buenas prácticas ensayadas en la región para promover el trabajo decente en las MIPYME muestran un panorama alentador. En cierto modo, es admirable apreciar la convergencia que existe a través de muchos países en algunas áreas de la agenda analizada. Se constata en los últimos años, por ejemplo, un énfasis casi unánime en cuanto a la promoción de las exportaciones MIPYME. Si bien este caso podría indicar la velocidad de difusión del modelo de mercados integrados, ilustra también el peso que las prioridades de la cooperación internacional pueden tener sobre los países. Es necesario contar con consensos que incluyan este actor institucional al fijar las prioridades nacionales para el desarrollo de una agenda pro-MIPYME. El papel desempeñado por el Banco Mundial y su concepto de «entorno de negocios» así como el papel jugado por la OIT en la adopción de los programas fijados en la Agenda

Hemisférica de la OIT para Generar Trabajo Decente son evidencias de lo anterior, ya que tan importantes instrumentos en la promoción de las MIPYME no hubiesen podido tener la difusión que tienen sin el rol jugado por estas agencias.

Es importante también destacar que las estrategias para el desarrollo de las MIPYME tienen que respetar la diversidad de actores que sus diferentes segmentos requieren para su desarrollo. Las agendas para la microempresa urbana y la rural no tocan a las mismas empresas o instituciones o líderes gremiales, ni coinciden tampoco con las que tiene la mediana empresa en crecimiento. Sin embargo, la coincidencia en los diseños de las políticas a través de los países es amplia, y sugiere que se podrían adoptar rápidamente las innovaciones que dan resultados en este ámbito, si participan los actores apropiados. Se va conformando así un cuerpo de conocimientos y *know-how* para el diseño e implementación de políticas pro-MIPYME que requiere de un acuerdo entre los que toman decisiones, los operadores y los afectados por ellas. Ciertamente, el elemento que

tiene más importancia y que resulta más difícil obtener, es el grado de acuerdo entre actores en la fijación nacional de prioridades. En tanto estos procesos de consulta no se lleven a cabo con un diálogo social amplio y transparente bajo un liderazgo público, será difícil conseguir que la formulación de políticas cuente con respaldo suficiente para volverlas sostenibles.

Cabe señalar que probablemente aparezcan nuevas prioridades, sobre todo a la luz de los efectos que podría tener la crisis económica global en los años venideros. La promoción del mercado interno, por ejemplo, reviste suma urgencia, ya que un efecto de la reducción de la demanda de importaciones que la crisis implica será la desaceleración del crecimiento exportador en que las MIPYME han venido destacando. Esto exigirá volver la atención a los mercados internos y sus problemas conexos: desde la oferta, desarrollo local, compras del Estado, normas técnicas, sistemas de comercialización, entre otros, y desde la demanda, la asociatividad, los servicios para mejorar la gestión comercial con calidad apropiada y otros.

