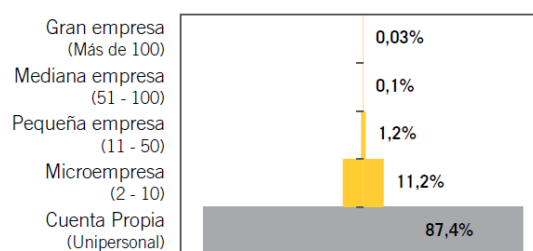




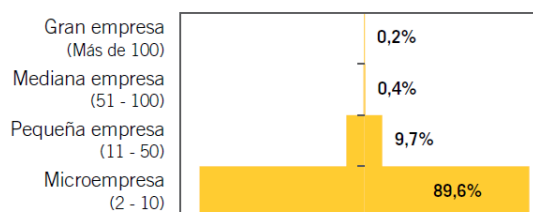
Predominio de MYPE y ausencia relativa de empresas medianas (ALC 2013)

- Personas que declaran tener negocio:
 - 76 millones de trabajadores por cuenta propia (unidades económicas unipersonales)
 - 11 millones de empresas con trabajadores
 - 10 millones de MYPE
 - 1 millón de medianas y grandes

a. Personas con negocio y trabajadores por cuenta propia



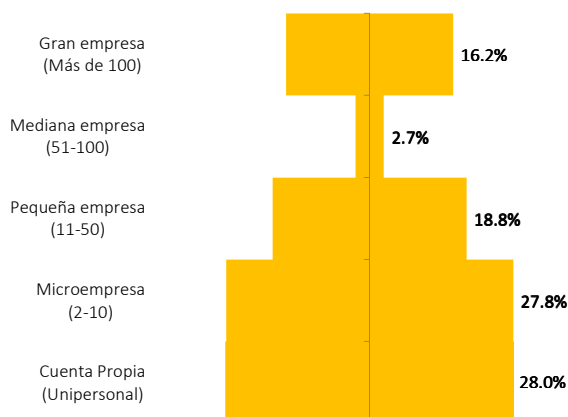
b. Personas con negocio



Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas Empresas, Grandes Brechas.

Predominio de MYPE en el empleo y poco empleo en empresas medianas (ALC 2013)

Estructura del empleo



Nota: se ha omitido en el gráfico el trabajo doméstico (5%) y los trabajadores con tamaño de empresa desconocido.
Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas Empresas, Grandes Brechas.

Estructura del empleo

- Trabajadores por cuenta propia: 28%
- MYPE: 47%
- Mediana y gran empresa: 19%

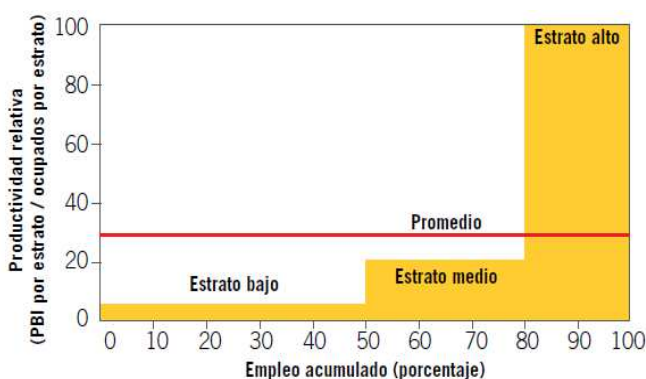
"Missing middle"

→ Poca concentración de empleo en empresas medianas

Poca articulación productiva

→ Causa crecimiento lento de la productividad

Grandes brechas de productividad entre empresas (ALC 2009)

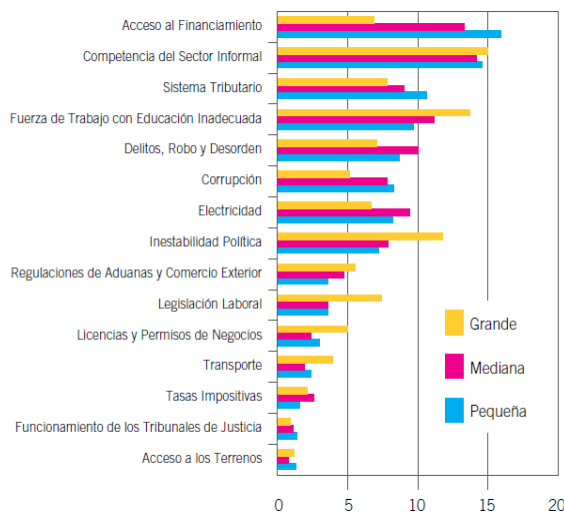


Nota: Estrato bajo: 1-5 trabajadores, trabajo doméstico y trabajo no remunerado. Estrato medio: 6 a 199 trabajadores. Estrato alto: 200 trabajadores a más.
Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas Empresas, Grandes Brechas basado en Infante (2011). "América Latina en el "umbral del desarrollo. Un ejercicio de convergencia productiva". Santiago de Chile: CEPAL.

- El 80% de la fuerza laboral trabaja en sectores de productividad por debajo del promedio de productividad.
- Solo el 20% de la fuerza laboral trabaja en sectores sobre el promedio.
- La productividad del estrato bajo es 6% de la del estrato alto.

Principales obstáculos para el desarrollo de las MYPE (ALC 2010)

- Los obstáculos varían según el tamaño de empresa
- Los cinco obstáculos más frecuentes para el desarrollo de las MYPE:
 - Acceso al financiamiento
 - Competencia del sector informal
 - Sistema tributario
 - Fuerza de trabajo con educación inadecuada
 - Delitos, robo y desorden
- Implicancia
 - Un entorno propicio es fundamental para superar las limitaciones que enfrentan las MYPE
 - Este entorno es el punto de partida del desarrollo de las MYPE



Notas: Pequeña empresa (5 a 19 trabajadores), Mediana empresa (20-99) y Empresa grande (100 a más trabajadores). Solo se incluyen empresas formales del sector manufacturas.
Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático : Pequeñas Empresas, Grandes Brechas basado en Encuesta de Empresas del Banco Mundial.

Características de quienes declaran tener un negocio: Brechas de género, por edad y educativas (ALC 2013)

		Total Empleadores y cuenta propia	Cuenta Propia	Empleador micro empresa	Empleador pequeña empresa	Empleador mediana y gran empresa
Por sexo	Estructura	87.4%	11.2%	1.2%	0.1%	0.03%
	Hombres	63.1	61.4	74.5	77.0	85.3
	Mujeres	36.9	38.6	25.5	23.0	14.7
Por edad	Joven	7.8	8.5	3.2	1.5	0.9
	Adulto	92.2	91.5	96.8	98.5	99.1
Por nivel educativo	Primario	53.9	57.1	33.8	14.2	6.2
	Secundario	30.9	30.2	36.1	30.7	27.8
	Superior	15.2	12.7	30.1	55.2	66.0

Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático : Pequeñas Empresas, Grandes Brechas .

- Las MYPE son conducidas mayoritariamente por hombres y por adultos (porcentajes crecientes con el tamaño del negocio).
- La participación de las mujeres es mayor en trabajo por cuenta propia.
- Brecha educativa
 - El porcentaje con educación superior crece con el tamaño del negocio:
 - Trabajadores por cuenta propia: 13%
 - Microempresa: 30%
 - Pequeña: 55%
 - Mediana y grande: 66%

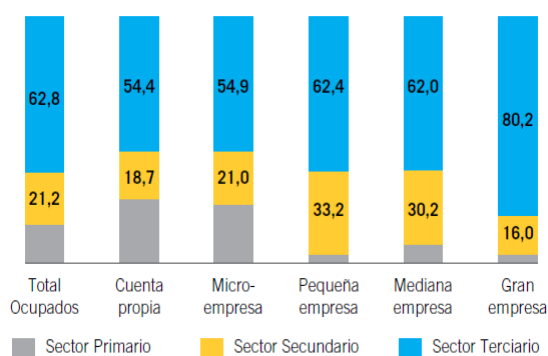
Características del empleo en las MYPE: Grandes brechas de género, por edad y educativas en trabajadores (ALC 2013)

	Ocupados	Cuenta propia	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Servicio Doméstico
Por sexo							
Estructura	100%	28.0%	27.8%	18.8%	2.7%	16.2%	5.0%
Hombres	58.9	61.4	64.6	63.9	64.8	53.3	6.9
Mujeres	41.1	38.6	35.4	36.1	35.2	46.7	93.1
Por edad							
Joven	17.5	8.5	28.1	20.5	17.4	12.0	12.9
Adulto	82.5	91.5	71.9	79.5	82.6	88.0	87.1
Por nivel educativo							
Primario	39.1	57.1	42.9	27.2	19.0	12.7	62.9
Secundario	38.2	30.2	41.8	45.3	43.9	37.2	33.3
Superior	22.7	12.7	15.2	27.5	37.1	50.1	3.8

Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas empresas, Grandes Brechas.

- Menor empleo de mujeres en las MYPE.
- Mayor empleo de jóvenes en las MYPE, sobre todo en microempresas.
- Brecha educativa
 - El porcentaje de trabajadores con educación superior crece con el tamaño del negocio:
 - Microempresa: 15%
 - Pequeña: 28%
 - Mediana: 37%
 - Grande: 50%

Características del empleo en las MYPE: Mayor especialización en el sector primario y en servicios de menor valor agregado (ALC 2013)



Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas Empresas, Grandes Brechas.

- El sector terciario es donde se encuentra la mayor parte del empleo para todo tamaño de empresa, sin embargo:
 - El trabajo por cuenta propia y el empleo en las microempresas es relativamente mayor en el sector primario (25%).
 - El empleo de las pequeñas y medianas empresas se encuentra relativamente especializado en el sector secundario (30%-33%).
 - El empleo en las empresas grandes (y sector público) se concentra en el sector terciario (80%).

Grandes brechas en condiciones de empleo en las MYPE: Seguro social, ingresos y sindicalización (ALC 2013)

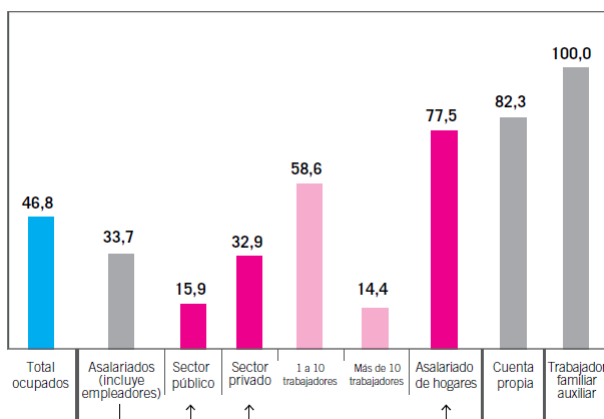
	Ocupados	Cuenta propia	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Servicio Doméstico
Cotización a salud (%)	47.3	12.1	31.5	86.3	82.6	90.3	28.4
Cobertura de salud (%)	57.3	31.9	43.1	87.8	85.6	93.1	37.0
Afiliación sindical (%)	13.0	8.2	5.4	15.7	14.8		1.8
Ratio de ingresos respecto del ingreso promedio	100	69.7	92.1	124.1	122.6	154	51.1

Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas Empresas, Grandes Brechas.

- La cotización a un seguro de salud solo alcanza al 12% de los trabajadores por cuenta propia y 32% de trabajadores de microempresas en comparación a más del 90% de trabajadores en grandes empresas.
- La cobertura es mayor gracias a los regímenes no contributivos pero aún insuficiente.
- Las tasas de sindicalización crecen con el tamaño de empresas:
 - 5.4% en microempresas
 - Alrededor de 15% en pequeñas, medianas y grandes empresas
- El ingreso medio de los trabajadores por cuenta propia está un 30% por debajo de la media de la economía, y el de los ocupados en microempresas un 10% por debajo.

Características del empleo en las MYPE: Alta informalidad empresarial y laboral (ALC 2013)

Gráfico 10. América Latina: Tasa de empleo informal no agrícola por tamaño de empresa 2013 (porcentajes)



Fuente: OIT (2015). Panorama Laboral Temático: Pequeñas Empresas, Grandes Brechas.

- Entre los asalariados, las mayores tasas de informalidad se observan en el sector de empresas de 1 a 10 trabajadores (59%) y las menores en empresas de mayor tamaño (14%).
- Alta informalidad entre trabajadores por cuenta propia (82%)
- → **Vínculo entre informalidad y tamaño de empresa**

Conclusiones

• ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y PANORAMA LABORAL

- Predominan unidades productivas muy pequeñas, de baja productividad y que concentran una elevada proporción del empleo.
- Las MYPE tienen escasos encadenamientos con empresas de mayor tamaño y esto limita su adopción de tecnologías y su crecimiento.
- El predominio de MYPE y de trabajadores por cuenta propia es un factor importante de la alta informalidad que caracteriza a ALC.
- En el plano laboral, esto se refleja en brechas importantes con respecto a las empresas más grandes: de calidad del empleo, de ingresos, de productividad, educativas, de informalidad, de cobertura de la seguridad social, de grado de sindicalización, entre otras.
- Para superar esta situación se requieren políticas públicas que combinen Políticas de Desarrollo Productivo (PDPs) para transformar, diversificar y articular mejor la estructura productiva, reposicionar hacia actividades de mayor productividad e intensivas en conocimientos, y así generar más y mejores empleos, con políticas laborales, educativas y de formación que mejoren la calidad del empleo y el respeto a los derechos laborales.
- Las agendas productiva y laboral deben estar coordinadas y no separadas como es frecuente. Estas políticas se refuerzan mutuamente y deben ir de la mano.

• MODELO DE CRECIMIENTO

- En ALC el crecimiento por sí sólo no ha sido suficiente para modificar las brechas de productividad y de condiciones de trabajo, así como de informalidad entre empresas de diferente tamaño.
- El tipo de especialización productiva que predomina en la región, altamente dependiente de los productos básicos y con insuficiente diversificación productiva y complejidad económica, genera actividades con bajo contenido tecnológico, bajos encadenamientos y gran heterogeneidad en el perfil de productividad entre actividades.
- El predominio de micro y pequeñas empresas no solo significa grandes brechas de trabajo decente y de calidad del empleo, sino que es un freno para un crecimiento económico y socialmente inclusivo.

Conclusiones

• EMPRESAS SOSTENIBLES: ENTORNO, PRODUCTIVIDAD, CALIDAD DEL EMPLEO Y DESIGUALDAD

- Existe una estrecha vinculación entre cuatro elementos: un entorno poco propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, la elevada heterogeneidad productiva, las peores condiciones laborales en las MYPE y la desigualdad.
- La desigualdad de ingresos está arraigada en una estructura productiva con alta heterogeneidad estructural.
- Los principales obstáculos para el desarrollo de las MYPE son: el acceso al financiamiento, la competencia del sector informal, los sistemas impositivos, una fuerza de trabajo con educación inadecuada y los delitos, el robo y el desorden.
- Un entorno más propicio eliminaría estos y otros obstáculos para el crecimiento de las MYPE y ayudaría a engrosar el segmento de empresas de tamaño mediano, lo cual es un cambio estructural que ALC necesita para elevar su productividad, crear más y mejores empleos y reducir la desigualdad.
- De aquí la importancia de desarrollar, con participación de los actores sociales, un entorno propicio para las empresas sostenibles, en línea con las Conclusiones Tripartitas de la CIT, OIT, 2007, y las Conclusiones sobre las Pequeñas y Medianas Empresas y la Creación de Empleo Decente y Productivo, de la CIT, 2015.

Recomendaciones de Políticas

Complementariedad de PDPs y Políticas de mercado laboral

- El objetivo de diversificar la economía y generar más y mejores empleos no se puede lograr sin políticas de apoyo a las MYPE.
- Pero este apoyo debe ser una mezcla de Políticas de Desarrollo Productivo (PDPs), de mercado de trabajo, y de educación y entrenamiento con elementos como los siguientes y otros señalados en las Conclusiones sobre Pequeñas y Medianas Empresas y la Creación de Empleo, CIT, 2015:
 - Remover las reglamentaciones demasiado complejas.
 - Aumentar el acceso al financiamiento.
 - Apoyar la formalización y al crecimiento hacia mayores escalas y tamaños.
 - Iniciativas para el surgimiento de nuevas empresas y para asistir a las empresas jóvenes en el fortalecimiento en sus etapas iniciales de desarrollo, cuando hay mayor mortalidad.
 - Establecer conglomerados (*clusters*), redes, conexiones a plataformas tecnológicas, y promover las cadenas de valor y el desarrollo económico local.
 - Abordar los déficit de trabajo decente y de productividad, con medidas tales como:
 - Apoyo para instalar modelos de gestión más modernos en los que los trabajadores y la gerencia trabajen conjuntamente con el fin de instalar procesos de innovación, mejora continua, capacitación por competencias y medición de avances.
 - Fortalecimiento del papel de los trabajadores en los procesos de innovación y mejora continua en las empresas de menor tamaño.
 - Fortalecimiento de los sistemas de capacitación por competencias
 - Fortalecimiento de la inspección laboral para el cumplimiento de los derechos laborales.

Recomendaciones de Políticas

Necesidad de mejorar el diseño y puesta en práctica de las políticas

- Todos los países tienen programas o políticas de apoyo a MYPE pero hay oportunidades de mejora en diseño y ejecución
- Los programas más frecuentes se orientan a que las MYPE sean más productivas y más competitivas
 - En muchos casos, se hace énfasis en aquellas MYPE con mayor potencial de crecimiento y posibilidad de inserción en mercados internacionales.
 - Se implementan diferentes programas de capacitación, asistencia técnica, financiamiento orientado a la modernización tecnológica y a la innovación y también al fomento de la asociatividad y los conglomerados productivos.
- Multiplicidad de objetivos:
 - Innumerables proyectos piloto exitosos pero que no llegan a conformar una política integral o no alcanzan escalas significativas.
 - Esto resta efectividad a las intervenciones.
 - Un colectivo tan vasto y diverso requiere establecer ejes prioritarios.
- Es necesario tomar en cuenta la heterogeneidad del sector:
 - Las MYPE conforman un conjunto heterogéneo, en tamaño, antigüedad, sector, capacidad de crecimiento, rol de la tecnología, entre otros factores.
 - Instrumentos de apoyo tienen impacto aún no comprobado debido a la falta de un seguimiento y medición de resultados más rigurosos
 - Algunos avances:
 - Algunos países consideran las distintas etapas del ciclo de vida de la empresa para implementar políticas específicas.
 - Otros distinguen tipologías de empresas que reflejan distintas etapas del desarrollo de las MYPE (por ejemplo, los nuevos emprendimientos, las gacelas o las empresas tractoras).
 - Esto permite la asignación de recursos y la elegibilidad de estos diferentes tipos de empresas a los programas de apoyo.

Recomendaciones de Políticas

Necesidad de colocar lo laboral como aspecto central

- Para mejorar la productividad de las MYPE es necesario también mejorar la calidad del empleo.
 - Es necesario ir más allá de la simple identificación de productividad con el concepto de eficiencia (producir más con menos) y destacar la necesidad no sólo de producir más sino también de producir mejor.
 - Producir mejor implica involucrar el concepto de calidad como dimensión de la productividad. En tal sentido, es preciso mejorar la calidad del nivel educativo, la formación profesional, la gestión de recursos humanos y las condiciones de trabajo, así como la eficiencia en el proceso productivo con la introducción de innovaciones en el lugar de trabajo.
- Es posible diseñar herramientas que orienten a las empresas en este proceso, como lo demuestra la experiencia de algunos programas de la OIT (Ejemplo: Programa Score).
- Es posible mejorar a la vez el rendimiento empresarial y las condiciones de trabajo mediante el fortalecimiento de sistemas de gestión empresarial relacionados con la cooperación en el lugar de trabajo, calidad, recursos humanos, producción más limpia y seguridad y salud en el trabajo.
- Entre las nuevas tendencias en las políticas de apoyo a las MYPE se ha comenzado a intensificar en los últimos años una mayor sensibilización sobre la sostenibilidad ambiental apuntando a una ecologización de las actividades de las empresas ayudándolas a ganar mercados de productos o servicios ecológicos.