

Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS SOBRE PYME EN OIT 2015

Alvaro Orsatti

2016

### Presentación

El tema PYME tiene en OIT aparece en varios convenios que introducen consideraciones especiales hacia estas empresas, permitiendo algunas excepciones a la regla general.

En 1998, se aprueba la Recomendación 189 “Creación de Empleos en Pequeñas y Medianas Empresas, en relación a la cual se crea el Programa para el Desarrollo Empresarial”

Un antecedente en el marco de Naciones Unidas es el tratamiento dado al tema por la Cumbre de Desarrollo Social (Copenhague, 1995), en que se había destacado la contribución de las PYME “al crecimiento y a la reducción de la pobreza”

Finalmente, en 2015 (104 Conferencia) se aprueban las “Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo” (en adelante, las Conclusiones)

Este instrumento avanza respecto de lo disponible hasta el momento, configurando una verdadera plataforma de acción de políticas públicas y de los actores sociales.

No menos importante es el documento de base, cuyas conclusiones han sido utilizadas solo parcialmente por las Conclusiones.

Este artículo presenta un análisis de los contenidos de la Resolución y el Documento de Base, en lo que respecta a:

- condiciones laborales y contenidos normativos
- propuestas

Las Tablas I y II detallan los contenidos de la Resolución y el Documento de Base con una redacción textual, si bien reestructurada

El Anexo I presenta elementos complementarios respecto de definiciones y estadísticas, incluyendo referencias aplicadas a América Latina y Caribe.

El Anexo II presenta comentarios comparados entre la Resolución con la Recomendación de 1998, incluyendo un resumen detallado sobre su contenido

## II.2 Condiciones laborales y normativa laboral

**Condiciones laborales.** Las Conclusiones se inician con un reconocimiento del papel de las PYME en la creación de empleo productivo y trabajo decente, reduciendo la pobreza (ver anexo) nuevos puestos de trabajo, la obtención de medios de subsistencia:

Pero también dejan en claro que las PYME tienen diversas limitaciones, siendo una de ellas un componente importante de precarización laboral:

- las PYME tienen déficits de trabajo decente más importantes que en empresas de mayor tamaño.
- los trabajadores de las PYME en algunos contextos quedan total o parcialmente excluidos de la legislación laboral, en particular de sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

El informe de base daba, sobre este tema, mayores precisiones:

- hay pruebas suficientes de que el empleo en las PYME es de menor calidad que en las empresas más grandes
- las relaciones laborales en las PYME son frágiles. Tanto las tasas de afiliación sindical como de negociación colectiva a nivel de las empresas siguen siendo bajas.
- existe una incidencia desproporcionada de accidentes y problemas de salud relacionados con el trabajo en las PYME.
- la permanencia en el puesto de trabajo parece durar bastante menos en las PYME. Ello se explica por: a. la alta tasa de creación y cierre de PYME, b. la dificultad para desarrollarse profesionalmente en las PYME. Por consiguiente, es más frecuente que los

trabajadores cambien a empresas más grandes una vez que han adquirido competencias y experiencia en empresas más pequeñas.  
-las prácticas de gestión de recursos humanos son menos frecuentes y están menos desarrolladas en las PYME

**Normativa laboral.** Como se anticipó, en la normativa de OIT existe una política de exenciones parciales para las PYME, en ciertos temas (despidos, protección contra el desempleo, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, representación en el lugar de trabajo, licencia de estudios), y tres situaciones específicas definidas a partir del sector (agrícola, plantaciones, gente de mar)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> El C158 permite la exclusión de ciertas categorías limitadas de trabajadores respecto de los cuales se presenten problemas, especialmente debida a la dimensión o naturaleza de la empresa. El C102 permite, en países cuya economía y recursos están insuficientemente desarrollados, acogerse a excepciones temporales para reducir el ámbito personal de aplicación de las distintas partes del convenio relativas a las prestaciones cubiertas. Una de las formulas permitidas es excluir a las empresas con menos 20 ocupados del concepto de las cotizaciones y de los beneficiarios con respecto a ciertas prestaciones. El C168 permite la exclusión de un cierto número de obligaciones, siguiendo la fórmula del C102. La R112 sobre servicios de medicina y la R164 sobre salud y seguridad en el trabajo autorizan la exclusión de las PYME

El C135 y la R94 sobre representación de los trabajadores hacen una referencia implícita a las PYME cuando disponen que deberá tenerse en cuenta las necesidades, la importancia y las posibilidades o las condiciones particulares de las diferentes empresas. El C140 sobre licencias de estudio permite disposiciones especiales para las PYME. El C110 sobre plantaciones excluye a pequeñas empresas que solo empleen de forma irregular a asalariados. Varios convenios marítimos excluyen o permiten la exclusión de los beneficios a trabajadores de buques pequeños (de cabotaje, de navegación en estuarios, en los temas de: contrato de enrolamiento, examen médico, certificado de capacidad para oficiales, salario, horas de trabajo, dotación, enfermedades y accidentes, seguridad social.

Al respecto, el informe de base señala que de un estudio sobre 178 países se comprueba que sólo el 10% conceden una exención total a las PYME en materia de normativa laboral, mientras que la gran mayoría otorga una exención parcial.

Una cuestión central de las limitaciones parciales en relación a los asalariados PYME es el referido a la frecuente fijación de “pisos” normativos mínimos al tamaño de sindicatos de empresa que solicitan registro gubernamental, lo que está directamente ligado al tamaño de la propia empresa.

Al respecto, los organismos de control han señalado que aún cuando este requisito no es en sí incompatible con el Convenio 87, el número mínimo debería mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de las organizaciones, considerando aceptable una base de 20 trabajadores. Existen también restricciones porcentuales respecto de la nómina de la empresa, ante lo cual los organismos de control también consideran que 30% debiera ser el máximo.

Esta perspectiva contrasta con la realidad en varios países de ALC:

- la situación más frecuente es la que coloca un piso de 20 trabajadores (nueve países);
- también se encuentran otros países (cinco) en que el piso es más alto, entre 25 y 40;
- tres países colocan pisos relativamente bajos, entre 8 y 12; dos países no presentan restricciones.

**Propuestas.** Las Conclusiones presentan recomendaciones de política hacia las PYME, con un eje conceptual básico: la creación de un “entorno propicio”.

Esta perspectiva ya estaba presente de manera general en la Recomendación 189 pero las Conclusiones hacen uso del nuevo escenario instrumental proporcionado por las Conclusiones sobre Promoción de Empresas Sostenibles (2007).

---

Dos aclaraciones básicas tienden a modificar el enfoque tradicional de apoyo a las PYME, es considerar que las medidas deben:

- centrarse en el apoyo en forma integrada, ya que ha quedado demostrado que son más eficaces que los programas individuales.
- orientarse a determinados subsegmentos del universo de las PYME, no sólo en función de su tamaño, sino también según la región, el sector y la cadena de valor.

Se defiende también la necesidad de aumentar la productividad total de los factores y la realización de actividad con mayor valor agregado.

Las principales líneas de acción propuestas son:

- inversión pública en infraestructura, tecnología, y educación/formación.
- establecimiento de conglomerados, redes, conexiones a plataformas tecnológicas
- simplificación de reglamentaciones demasiado complejas.
- promover cadenas de valor, el desarrollo económico local, acceso de los pequeños comerciantes a ámbitos públicos.
- promover la figura de cooperativas.
- utilización del poder de compra gubernamental.

Las Conclusiones también establecen los siguientes principios generales de políticas hacia las PYME:

- combinar medidas específicas con otras que son parte de la política macroeconómica.
- ser coherentes y basarse en datos empíricos.
- atender a la eficiencia y la eficacia en función de los costos de las acciones en apoyo de las PYME.
- incorporar el seguimiento de la calidad del empleo y la sostenibilidad de las empresas.

Además del requisito básico de que el trabajo de las PYME sea decente, las Conclusiones destacan la necesidad fundamental de un entorno propicio en otros aspectos para la formación de nuevas empresas y su sostenibilidad.

Las medidas concretas para mejorar el entorno propicio deberían incluir las siguientes:

- simplificar las reglamentaciones demasiado complejas, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, garantizando al mismo tiempo la protección y las condiciones de empleo de los trabajadores. Las nuevas normas y reglamentaciones deberían formularse teniendo en cuenta sus posibles efectos en las PYME y el bienestar de sus trabajadores, antes de su introducción;
- aumentar el acceso de las PYME a la financiación con medidas como las garantías de préstamo, las subvenciones a las empresas incipientes, la facilitación de la financiación colectiva o la financiación de grupos, instituciones financieras para sectores específicos, y la mejora de los conocimientos financieros o de la inclusión financiera, como parte de las políticas de formalización de las microempresas y las pequeñas empresas;
- establecer conglomerados, redes, conexiones a plataformas tecnológicas, y promover las cadenas de valor y el desarrollo económico local, para hacer frente a la falta de escala y de alcance de las PYME. Las cooperativas y mutualidades pueden ser vías eficaces para ampliar la escala y alcanzar una mejor posición en los mercados finales y de proveedores, así como para movilizar los ahorros y mejorar la cobertura de la seguridad social. Debería prestarse especial atención al establecimiento de un entorno propicio para las cooperativas, en particular en las zonas rurales;
- proporcionar inversión pública en infraestructuras, educación y formación, así como en tecnología, elementos de los que dependen las PYME. La manera más eficaz de lograr mejoras consiste en integrar políticas específicas de apoyo a las PYME en los planes nacionales de desarrollo y en las políticas genéricas. Esto incluye una atención especial a la modernización de los sistemas de educación y formación técnica y profesional, al aprendizaje continuo, así como a programas de aprendizaje de calidad en colaboración con los interlocutores sociales para responder a las necesidades en

materia de competencias de las PYME y ofrecer la oportunidad de vincular la formación profesional y la capacitación empresarial. Para los pequeños comerciantes, un acceso simplificado a ámbitos públicos de comercio y la disponibilidad de zonas aptas para negocios respaldan una competencia equitativa;

-apoyar la formalización de las PYME con arreglo a la Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal.

- formular, financiar, aplicar, vigilar y evaluar las políticas y los programas dirigidos específicamente a las PYME o facilitar su financiación, y fortalecer las políticas genéricas que tengan importancia concreta para superar las limitaciones que afrontan las PYME y sus trabajadores;

-promover que los gobiernos se comporten como compradores responsables de bienes y servicios de las PYME;

-establecer marcos jurídicos para la gobernanza de programas de aprendizaje de calidad, que correspondan a las necesidades de las empresas y los intereses de los aprendices, garanticen una educación y formación técnica y profesional de alta calidad y actualizada e incluyan acuerdos contractuales para los aprendices.

-establecer una base impositiva apropiada para que los Estados tengan capacidad de cumplir sus obligaciones y ofrecer una administración y servicios públicos eficientes. Asimismo, la política de reducción o exención fiscal a las PYME solo puede aceptada si hay medidas de fiscalidad progresiva que aseguren que esas desgravaciones se equilibren con un nivel de imposición más elevado para las empresas nacionales más grandes y las multinacionales.

-rediseñar los programas de iniciativa empresarial para mujeres (que OIT ha señalado presentan dificultades), tomando en consideración la situación específica de las mujeres.



**TABLA I. SINTESIS DE LAS CONCLUSIONES 2015**

<b>I.Evaluación general</b>	<p>-Las PYME</p> <p>a.son vitales para conseguir el trabajo decente y productivo y la prosperidad.</p> <p>b.representan las dos terceras partes de todo el empleo y generan también la mayor parte de los nuevos puestos de trabajo.</p> <p>c.contribuyen, junto con otras empresas, al crecimiento económico, impulsan la innovación y la diversificación económica y proporcionan medios de subsistencia.</p> <p>-Las PYME sostenibles crean puestos de trabajo productivos e ingresos, reducen la pobreza y las desigualdades, y subsanan los déficits de trabajo decente.</p> <p>-La promoción de PYME es un medio para crear más empleo productivo y trabajo decente para todos.</p>
<b>II.Limitaciones</b>	<p>-Las limitaciones de las PYME varían considerablemente, por lo que deben analizarse en sus contextos nacionales específicos y diferenciarse en función de las características de la empresa.</p> <p>-De todas maneras:</p> <p>a. las PYME tienen niveles mucho menores de productividad.</p> <p>b. las PYME tienen déficits de trabajo decente más importantes que las de empresas de mayor tamaño.</p>

	<p>c. los trabajadores de las PYME en algunos contextos quedan total o parcialmente excluidos de la legislación laboral, en particular de sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.</p>
<p><b>III.Recomendaciones generales</b></p>	<p>-La diversidad de las PYME plantea un desafío para la formulación de políticas.</p> <p>No existen políticas aplicables a todas las PYME, dado que se diferencian por tamaño, sector, economía rural o urbana, grado de formalidad, volumen de negocios, crecimiento, antigüedad, y por país.</p> <p>-Es necesario crear y mejorar un entorno propicio para promover PYME sostenibles y trabajo decente.</p> <p>Un entorno propicio es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. vital para que las PYME puedan crecer y reducir los déficits de trabajo decente,</li> <li>b. fundamental para la formación de nuevas empresas y su sostenibilidad.</li> <li>c. particularmente importante para superar las limitaciones que afrontan las PYME y sus trabajadores y para la creación de empleo decente y productivo.</li> </ul> <p>-Las políticas y las acciones deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. tener en cuenta las características específicas de las empresas, las características de los destinatarios concretos y las circunstancias nacionales.</li> <li>b. centrarse en apoyos integrados, lo cual son más eficaces que los programas individuales.</li> <li>c. fortalecer las políticas genéricas que aporten a superar las limitaciones que afrontan las PYME y sus trabajadores;</li> </ul>

	<p>d.apoyar la formalización de las PYME con arreglo a la Recomendación 204</p> <p>e.promover la realización por parte de las PYME de actividades con mayor valor añadido e incremento de la productividad total de los factores.</p> <p>-Las acciones en apoyo a PYME deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a.basarse en datos empíricos.</li> <li>b. incorporar el seguimiento de la calidad del empleo y la sostenibilidad de las empresas</li> <li>c. evaluar la eficiencia y eficacia en función de los costos de las acciones.</li> </ul>
<p><b>IV.Recomendaciones en el campo productivo</b></p>	<p>-Simplificar las reglamentaciones demasiado complejas, garantizando al mismo tiempo la protección y las condiciones de empleo de los trabajadores.</p> <p>-Aumentar el acceso de las PYME a la financiación con medidas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a.las garantías de préstamo, las subvenciones a las empresas incipientes;</li> <li>b.la facilitación de la financiación colectiva o la financiación de grupos y sectores específicos.</li> <li>c.la mejora de los conocimientos financieros o de la inclusión financiera.</li> </ul> <p>-Establecer conglomerados, redes, conexiones a plataformas tecnológicas, y promover las cadenas de valor y el desarrollo económico local.</p> <p>-Prestar especial atención al establecimiento de un entorno propicio para las cooperativas y mutualidades, que pueden ser vías eficaces para ampliar la escala y alcanzar una mejor posición en los mercados finales y de</p>

	<p>proveedores, así como para movilizar los ahorros y mejorar la cobertura de la seguridad social.</p> <p>-Integrar políticas específicas de apoyo en los planes nacionales de desarrollo en los campos de inversión pública en infraestructura, tecnología y educación y formación.</p> <p>-Atender especialmente a la modernización de los sistemas de educación y formación técnica y profesional, al aprendizaje continuo, así como a programas de aprendizaje de calidad para responder a las necesidades en materia de competencias y ofrecer la oportunidad de vincular la formación profesional y la capacitación empresarial.</p> <p>-Respaldar una competencia equitativa para los pequeños comerciantes, simplificando su acceso a ámbitos públicos de comercio y a zonas aptas para negocios.</p> <p>-Promover la actuación de los gobiernos como compradores responsables de bienes y servicios de las PYME</p>
<p><b>V.Recomendaciones sobre la dimensión laboral/social</b></p>	<p>-Tenerse en cuenta sus posibles efectos en las PYME y el bienestar de sus trabajadores.</p> <p>-Adoptar medidas claras para superar los déficits de trabajo decente en las PYME</p> <p>-Garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo, y lograr mejores condiciones de trabajo.</p> <p>-Asegurar la cobertura y la protección apropiadas de la legislación a todas las categorías de trabajadores y unidades económicas.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Garantizar la aplicación de las normas laborales mediante sistemas de inspección y administración del trabajo eficaces y efectivos.</li> <li>-Promover un sistema de relaciones laborales que reduzca los déficits de trabajo decente en las PYME</li> <li>-Establecer un marco jurídico adecuado o adaptar los existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo para establecer una cultura de salud y seguridad preventiva.</li> <li>-Obtener una capacidad de aplicación apropiada, instrumentos de evaluación fácilmente accesibles y orientaciones adaptadas a cada caso, así como una proyección efectiva a las PYME y sus empleados, para colmar las brechas de información.</li> <li>-Establecer marcos jurídicos para la gobernanza de programas de aprendizaje de calidad, incluyendo pasantías que correspondan a las necesidades de las empresas y los intereses de los aprendices, garantizando una educación y formación técnica y profesional de alta calidad y actualizada e incluyendo acuerdos contractuales para los aprendices.</li> <li>-Reunir y difundir datos sobre los aspectos cualitativos y cuantitativos del desarrollo y del empleo de las PYME, prestando atención especial a las cuestiones de género al considerar los salarios, las horas de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y personal, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, el diálogo social, la representación sindical y la negociación colectiva;</li> </ul>
<b>VI. Función de las</b>	-Respaldar las políticas de apoyo a las PYME

<p><b>organizaciones de empleadores y trabajadores</b></p>	<p>mediante el imprescindible diálogo social.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Aumentar la representación de las PYME y sus trabajadores en organizaciones de empleadores y trabajadores.</li> <li>-Prestar asistencia a sus miembros en la negociación colectiva.</li> <li>-Colaborar con los gobiernos para evaluar y mejorar el entorno propicio.</li> <li>-Fortalecer los servicios para sus miembros, incluyendo : <ul style="list-style-type: none"> <li>a.herramientas e información sobre los derechos laborales, las leyes y reglamentos, la protección social y la asistencia jurídica.</li> <li>b.formación, en particular la empresarial, incluyendo orientación sobre acceso a servicios públicos y privados de apoyo empresarial.</li> <li>c.vínculos con los recursos de investigación y consultoría.</li> <li>d.establecimiento de contactos entre empresas y el asesoramiento sobre prácticas responsables en el lugar de trabajo.</li> </ul> </li> <li>-Ayudar a la creación de cooperativas y mutualidades de productores y trabajadores.</li> </ul>
<p><b>VII. Normas de referencia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Los instrumentos que proporcionan orientación para las acciones destinadas a la promoción de las PYME, son: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. la Recomendación 189</li> <li>b.la Recomendación 202 sobre pisos de protección social, 2012.</li> <li>c.las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, 2007</li> <li>d. la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998</li> <li>e.el Programa Global de Empleo, 2003</li> <li>f. la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008</li> </ul> </li> </ul>

--	--

**TABLA II. SINTESIS DEL DOCUMENTO DE BASE**

<p><b>I.Limitaciones para las PYME</b></p>	<p><b>1.Encuesta del Banco Mundial</b></p> <p>El acceso a la financiación encabeza la lista de limitaciones que afrontan las PYME: 16%, seguido por el acceso a la electricidad, 14% y la competencia de la economía informal, 12%. Otras limitaciones importantes son las tasas impositivas, la inestabilidad política, la falta de formación adecuada de la fuerza de trabajo, la corrupción y los disturbios.</p> <p>Comparativamente, las grandes empresas enfrentan como primera limitación la electricidad, seguido por la falta de competencia de la fuerza de trabajo y acceso a la financiación (15, 12 y 11%) En los países de ingresos altos se agregan las tasas impositivas elevadas (14%). En los países de ingresos bajos, las mayores limitaciones son electricidad, 26% y financiación, 21%</p> <p>Si se agrupan las limitaciones por tema, el primer lugar lo, respondido por el 50% de las empresas lo ocupa la reglamentación relativa a las empresas (que incluye la informalidad, las tasas impositivas, la reglamentación aduanera y comercial, la administración fiscal, las licencias y permisos comerciales, los tribunales, el acceso a la tierra y la corrupción)</p> <p>El segundo lugar corresponde a la</p>
--------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

infraestructura, que incluye el acceso a la electricidad y al transporte, ocupa el segundo lugar, y el tercer lugar el acceso a la financiación.

Listado detallado:

-la falta de acceso a la financiación debido a la incapacidad de los bancos para evaluar los riesgos asociados a la concesión de préstamos a las PYME;

-la falta de información de las PYME sobre las ventajas de ciertos servicios de apoyo, como la formación o la consultoría;

-la falta de proveedores de ciertos servicios, o la renuencia de los proveedores a reducir la escala de sus servicios para responder a la demanda de empresas más pequeñas debido a un ratio desfavorable entre los costos fijos y los ingresos; y

-la reticencia de las empresas a invertir en investigación y desarrollo, porque temen la difusión de conocimientos a otras empresas sin ninguna contrapartida.

## **2. Legislación laboral**

-la legislación laboral tiene un impacto negativo sobre el crecimiento económico.

Sin embargo, un número creciente de investigaciones indica que esa idea es simplista e infundada. De hecho, la legislación laboral puede desempeñar un papel importante en la promoción de la productividad, la equidad y el desarrollo económico



	<p>-Es necesario dividir el extenso campo de la legislación laboral en ámbitos específicos, como salarios mínimos, legislación sobre protección del empleo y relaciones laborales, a fin de obtener datos significativos sobre su impacto en el crecimiento económico.</p> <p>-Asimismo, estudios recientes hacen hincapié en que los efectos de la legislación laboral no se pueden predecir mediante la utilización de modelos aplicables universalmente.</p> <p>Los efectos dependen de la interacción de las normas jurídicas con una serie de condiciones nacionales, regionales y sectoriales, y con instituciones complementarias en los mercados de capital y de productos.</p> <p>-Existen otros estudios que insisten en la necesidad de que los marcos legislativos laborales sean flexibles y adaptables a los tiempos de crisis.</p> <p>Muchos Estados miembros de la UE, por ejemplo, han recurrido a programas de reducción del tiempo de trabajo para ayudar a las empresas a hacer frente a los problemas temporales</p>
<p><b>II. Limitaciones para los trabajadores</b></p>	<p><b>1.Cantidad</b></p> <p>-La actividad emprendedora y la generación de empleo correspondiente guardan más relación con la antigüedad de las empresas que</p>

con sus dimensiones.

Las pequeñas empresas jóvenes presentan la mayor tasa de crecimiento del empleo y su contribución al empleo es, de lejos, la más elevada.

-La mayoría de las PYME de los países en desarrollo son microempresas informales con una productividad baja, que no crecen ni crean nuevos empleos.

## **2. Calidad**

-La calidad del empleo en las PYME depende más del sector económico en el que desarrollan su actividad que del tamaño de la empresa.

El empleo en las PYME es de menor calidad que en las empresas de mayor tamaño, si bien gran parte de los datos y la investigación se refieren a los países desarrollados, en particular UE

Estos estudios confirman que las diferencias en la calidad del empleo son mucho más patentes entre países y sectores económicos que entre empresas de diferente tamaño. Los sectores con puntaje relativamente bajo son los servicios administrativos, el sector agroalimentario, los servicios de alimentos y bebidas, el sector de los textiles y las prendas de vestir, el transporte y almacenamiento, y la construcción.

-Los salarios en las PYME son 20-30 por ciento inferiores al promedio nacional en Europa, EUA y Japón

-Hay deficiencias en la prestación de servicios de seguridad social para los trabajadores de las PYME en los países de bajos y medianos

ingresos.

-La permanencia en el puesto de trabajo parece durar bastante más en las grandes empresas, lo que indica que hay una mayor seguridad en el trabajo.

Una explicación posible, además de la alta tasa de creación y cierre de PYME, es la dificultad para desarrollarse profesionalmente en las PYME. Por consiguiente, es más frecuente que los trabajadores cambien a empresas más grandes una vez que han adquirido competencias y experiencia en empresas más pequeñas.

-Las prácticas de gestión de recursos humanos son menos frecuentes y están menos desarrolladas en las PYME

-Las relaciones laborales en las PYME continúan siendo frágiles y tanto las tasas de afiliación sindical como de negociación colectiva a nivel de las empresas siguen siendo bajas.

El entorno de trabajo es más peligroso en las PYME que en las grandes empresas.

-En dirección contraria, la satisfacción en el trabajo suele ser mayor entre los trabajadores de las PYME. Ello puede deberse a factores como una mayor autonomía en el trabajo y un menor grado de división del trabajo. Los trabajadores de las PYME también valoran las relaciones personales con la dirección de la empresa.

-Las PYME ofrecen un entorno laboral más

	<p>estable en el sentido de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. las estrategias cambian con menor frecuencia,</li> <li>b. las reestructuraciones, fusiones y adquisiciones son menos habituales que en las grandes empresas.</li> </ul>
<p><b>Ili. Evaluaciones sobre la dimensión productiva de las políticas hacia las PYME</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toda una serie de políticas económicas y sociales importantes, como las focalizadas en aspectos macroeconómicos, de infraestructura o protección social, tienen un gran impacto en las PYME.</li> <li>- Las dos grandes justificaciones económicas para adoptar políticas de apoyo a las PYME son: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. la necesidad de abordar los disfuncionamientos del mercado que afectan particularmente a estas empresas,</li> <li>b. su contribución especial al desarrollo económico, sobre todo en lo que se refiere a la creación de empleo.</li> </ul> </li> <li>- La mayoría de las evaluaciones sobre intervenciones hacia las PYME han estado orientadas a microempresas o a trabajadores independientes situados en la base de la pirámide. Apenas hay evaluaciones para otras PYME</li> <li>- La creación de un entorno propicio resulta beneficioso para el empleo y el crecimiento económico <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuanto menor es la empresa, mayor es el impacto sobre el empleo.</li> </ul> </li> <li>- Pero la labor de la OIT relacionada con la promoción de entornos propicios es demasiado</li> </ul>

reciente como para poder presentar los resultados sobre sus efectos.

-Sin embargo, algunos logros iniciales relacionados con los resultados intermedios, como la adopción de reformas y la agilización de la burocracia, son prometedores.

-En general, son modestos los efectos de las intervenciones orientadas a la formalización en los niveles de formalidad, el desempeño de las empresas

-Hay que realizar más investigaciones y hacer pruebas combinando distintas medidas: reducciones de costos, ampliación de prestaciones y refuerzo del control de la aplicación de la ley.

-Por lo que se refiere a las intervenciones destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y la productividad de las PYME, hace falta una mayor integración de las iniciativas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y perfeccionar las prácticas básicas de gestión.

-Muy a menudo el apoyo indirecto adopta la forma de intervenciones destinadas a establecer un entorno más favorable para el desarrollo de las PYME, como la simplificación de los trámites de registro o de los regímenes tributarios, o el establecimiento de una reglamentación laboral diferenciada.

-Los instrumentos que se utilizan con mayor frecuencia en las políticas de apoyo a las PYME son los créditos, las subvenciones, la asistencia técnica y los incentivos fiscales.

-Focalizarse en las PYME no debe ser considerado un fin en sí mismo, sino un medio

para generar crecimiento, empleo de calidad y una prosperidad compartida.

-Las políticas de fomento de la iniciativa empresarial, en general van dirigidas por lo general a las personas y no a las empresas existentes. Su objetivo principal consiste en alentar a más personas a que consideren la posibilidad de convertirse en emprendedores y prestar apoyo durante las distintas fases del proceso de emprendimiento, desde la fase de concepción o gestación, la puesta en marcha y la fase inmediatamente posterior al lanzamiento de la empresa

-Las políticas de fomento de la iniciativa empresarial muy a menudo están concebidas y se aplican con miras a aumentar la motivación y las competencias de los beneficiarios y mejorar las oportunidades de que disponen .

-Existen sinergias evidentes entre las políticas de fomento de la iniciativa empresarial y las políticas de apoyo a las PYME, en particular en lo que respecta a la creación de un entorno propicio, el acceso a la financiación y las competencias en materia de gestión.

-La conveniencia de adoptar políticas favorables a las PYME se sustenta principalmente en dos justificaciones económicas:

a. la existencia de deficiencias del mercado, que pueden entorpecer el rendimiento de las PYME y su participación en la actividad del mercado, lo que conduce a un menor crecimiento y un descenso del empleo.

b. las PYME contribuyen particularmente al desarrollo económico y a la lucha contra la

pobreza.

-El debate sobre la conveniencia o no de adoptar políticas de apoyo a las PYME no se ha resuelto todavía.

-Los argumentos que suelen esgrimirse para justificar un apoyo específico a las PYME son su contribución a la creación de empleo, debido a una utilización más intensiva de mano de obra, y sus efectos positivos en la eficiencia, la innovación y la productividad como consecuencia de un aumento de la competencia.

-Ni los disfuncionamientos del mercado ni la contribución especial que realizan las PYME a los objetivos de desarrollo bastan para justificar la intervención gubernamental. Una intervención sólo está justificada cuando conduce a un aumento neto del bienestar.

-Hay quienes adoptan una postura tradicional no intervencionista partidaria de políticas que no beneficien a empresas de ningún tamaño (salvo aquellas con objetivos sociales específicos, como prestar ayuda a emprendedores muy pobres),

Otros ponen de relieve la importancia de emprender reformas sistémicas y no focalizadas:

- a. una infraestructura fiable,
- b. la buena gobernanza del sector público, c. la estabilidad política,
- d. un entorno sólido y propicio a la actividad empresarial
- e. una fuerza de trabajo debidamente instruida.

-simismo afirman que las políticas de apoyo a las PYME sólo pueden justificarse si permiten establecer mercados locales sostenibles para

los servicios de apoyo a las PYME o si los gobiernos integran estas medidas en los programas nacionales.

-Hay un consenso generalizado en que las políticas de apoyo a las PYME deben basarse firmemente en una teoría del cambio clara y una evaluación de los resultados basada en datos empíricos.

-Hay un amplio consenso en que existen disfuncionamientos del mercado y que es necesario superarlos mediante políticas favorables a las PYME, pero no existe acuerdo sobre si dichas empresas aportan contribuciones especiales a la economía .

Las políticas macroeconómicas se cuentan entre los factores más importantes para el desarrollo de empresas de cualquier tamaño.

Las políticas relativas a la inversión y la infraestructura física pueden ser decisivas

En función del número de PYME en los sectores o agrupaciones elegidas, las políticas industriales pueden ser determinantes para las PYME.

-Las políticas dirigidas a las PYME son un buen complemento de las políticas industriales si contribuyen a que las PYME adquieran las calificaciones y las competencias necesarias para una diversificación sostenida y una transformación productiva.

El desajuste entre las competencias de la fuerza de trabajo y la demanda de las empresas es una



limitación considerable para estas últimas.

-Las políticas de desarrollo de las competencias profesionales, que abarcan la educación básica, la formación inicial y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, contribuyen significativamente a afrontar este desajuste entre oferta y demanda de competencias.

Estas políticas son cruciales para aumentar la productividad de las empresas de cualquier tamaño, incluidas las PYME, lo que, a su vez, es una condición indispensable para crear más y mejores puestos de trabajo

### **Ambitos de intervención**

- a.mejora del acceso a la financiación y a la capacitación empresarial
- b.creación de un entorno propicio para las empresas;
- c.formalización de las empresas de la economía informal;
- d.promoción de la productividad de las PYME y mejora de las condiciones de trabajo,
- e.intervenciones en la cadena de valor.

Para evaluar el impacto de las políticas de apoyo a las PYME se dispone de muy pocos estudios. Además, los métodos menos rigurosos tienden a sobreestimar el impacto de las políticas.

### **Balance comparativo**

- 1.los mayores resultados se obtienen a través de la mejora de las prácticas empresariales,

mediante iniciativas de formación y el acceso a la financiación.

2, en un nivel intermedio aparece la mejora de las ventas o de las ganancias,

3. el menor efecto es en relación al empleo.

El patrón general es que cuanto más se avanza en la cadena de resultados que va desde la intervención inicial al impacto final, más difícil resulta ver resultados significativos. No está claro si esto se debe a la falta de eficacia de las intervenciones o si los estudios de evaluación no dejan tiempo suficiente entre el final de la intervención y la medición de los efectos sobre el empleo.

Es posible que haya efectos positivos sobre el empleo que se manifiestan a más largo plazo. Generalmente, los efectos se miden apenas unos meses después o dos años como máximo, pero se necesita hacerlo hasta los cuatro años.

### **Programas y capacitación/formación**

La capacitación empresarial se refiere a todos los tipos de formación mediante la cual se adquieren las competencias necesarias para crear una empresa o mejorar las funciones administrativas y de gestión fundamentales de empresas existentes.

Estas medidas tienen por objeto mejorar las competencias de gestión de empresarios existentes y potenciales que tengan previsto crear una empresa o ampliar su empresa como resultado de la formación.

Gracias a las competencias así adquiridas, se espera que los beneficiarios mejoren el rendimiento de sus empresas, lo que conducirá a un aumento de la demanda de mano de obra, y a mayores niveles de ingresos y creación de empleo.

En los países desarrollados, de las intervenciones evaluadas en materia de formación, sólo el 40 por ciento tuvo un efecto positivo significativo sobre el empleo. En los casos en que se observaron resultados significativos, éstos fueron considerables. Un tercio de las intervenciones tuvo efectos de tamaño medio y grande.

Un 45 por ciento de tamaño pequeño y el 22 por ciento tuvo efectos negativos .

La calidad de la formación no es una variable que se tenga en cuenta en las evaluaciones. El razonamiento subyacente es que las distintas intervenciones son de calidad equivalente, lo que es poco probable. Sería preferible encontrar indicadores adecuados que midan la calidad de la formación y determinar si la calidad influye en el éxito del programa.

Generalmente, la formación se ofrece de forma gratuita, mientras que en otros casos cobran tasas a los participantes a fin de mejorar la sostenibilidad financiera de los programas y realizar una criba de aquellos participantes que no estén realmente interesados. Cobrar una tasa puede tener un efecto positivo, si se basa en el supuesto de que contribuye a que se seleccionen participantes que muestren mayor interés. Esto aún no se ha demostrado en el caso de la formación. En lo que respecta al acceso a la financiación, hay un consenso

generalizado en que cobrar tipos de interés o cargos es una buena práctica a fin de establecer programas sostenibles.

### **Financiación**

Ante el acceso limitado a la financiación, se procura el acceso a servicios financieros como préstamos, garantías, subvenciones, productos de ahorro, y servicios de seguros o arrendamiento. Con frecuencia, también se busca disminuir el costo de los servicios.

Se ha evaluado que 35 por ciento de las intervenciones destinadas a proporcionar acceso a la financiación tuvo efectos positivos significativos en el empleo. Sin embargo, la magnitud de estos efectos fue leve en la mayoría de los casos.

Tan sólo el 18 por ciento de las intervenciones con un efecto significativo tuvo un efecto de tamaño medio o grande.

Una posible explicación es que la mayoría de estas intervenciones eran programas de microcrédito que ofrecían préstamos de hasta 1000 dólares, que se utilizan por lo general como activo circulante y no como inversiones a largo plazo para equipos o edificios que podrían conducir a la expansión de la empresa y a un aumento del empleo.

Tan sólo existen unas pocas evaluaciones de los programas de subvenciones y no existen estudios sobre los efectos de los productos de microseguros en el empleo.

Las medidas que combinan la capacitación

empresarial con el acceso a la financiación obtienen mejores resultados que las intervenciones aisladas.

Las intervenciones para el fomento de la iniciativa empresarial en los países en desarrollo obtienen resultados comparables.

### **Programas y tamaño de la empresa**

La mayoría de las intervenciones evaluadas están destinadas a microempresas o trabajadores independientes

No es posible confirmar de forma definitiva la hipótesis de que las empresas con una alta tasa de crecimiento se beneficiarían más de las intervenciones.

*Prácticamente* ninguna de las evaluaciones aporta información sobre la eficacia en función de los costos que permita comparar los beneficios con el costo de las intervenciones.

En lo que respecta a la calidad de los puestos de trabajo creados, es evidente que las intervenciones pueden contribuir a generar ingresos adicionales, lo que es una dimensión esencial de la calidad del empleo.

Sin embargo, existe una falta de datos empíricos más allá de la generación de ingresos. En lo sucesivo, los análisis de impacto deberían abarcar otras esferas importantes de las condiciones de trabajo.

xxxLos programas que combinan el acceso a la financiación con servicios no financieros dan

mejores resultados que las intervenciones aisladas, práctica todavía muy frecuente que debería limitarse.

La gran mayoría de los programas consiguió cambiar las prácticas empresariales y generar ingresos adicionales.

Tan sólo un número relativamente pequeño de programas tuvo efectos significativos sobre el empleo, pero algunas intervenciones no midieron este indicador.

### **Entorno propicio**

Se argumenta que de poco vale promover PYME si su entorno es hostil.

La definición más común de entorno propicio es la facilitada por el Comité de Donantes para el Desarrollo Empresarial (CDDE); la estrategia de la OIT denominada «Un entorno propicio para las empresas sostenibles» adopta una definición más amplia que incluye condiciones económicas, políticas, sociales y medioambientales.

El Comité define el entorno empresarial como «un conjunto de condiciones políticas, legales, institucionales y regulatorias que rigen las actividades del sector privado.

El entorno empresarial representa un subconjunto del clima de inversión e incluye los mecanismos de administración y cumplimiento establecidos para implementar la política del gobierno, así como los planes institucionales que influyen en la manera en que operan los principales actores»

Modificar el entorno propicio es un ámbito de intervención complejo. Esta reforma abarca varias áreas funcionales que afectan a la actividad empresarial, entre otras:

- a. simplificar el registro de empresas y los procedimientos de expedición de licencias;
- b. racionalizar las políticas fiscales y la administración tributaria;
- c. facilitar el acceso a la financiación; adaptar la legislación y administración del trabajo;
- d. mejorar la calidad global de la gobernanza regulatoria;
- e. mejorar los registros y la administración de títulos de propiedad;
- f. simplificar y acelerar el acceso a los tribunales mercantiles y a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos;
- g. ampliar los procesos de diálogo público-privado, lo que incluye promover el diálogo social;
- h. mejorar el acceso a la información del mercado

Estas intervenciones a menudo benefician a empresas de cualquier tamaño, pero con frecuencia se justifican por su especial importancia para las PYME.

Algunos países establecen exenciones o umbrales de cumplimiento de la normativa que son específicos para un segmento de empresas de un tamaño determinado.

Dos ejemplos son las reducciones fiscales para las PYME y las exenciones de la legislación laboral. Otros ejemplos incluyen políticas especiales de contratación y regímenes de reservas de mercado para las PYME.

Para una medición rigurosa de los efectos de las intervenciones destinadas a

promover un entorno propicio, lo ideal sería exponer a algunas empresas de forma aleatoria a la intervención y mantener a otras empresas similares al margen de dicha exposición. Sin embargo, ha resultado muy difícil aplicar dichos métodos de evaluación experimentales a este ámbito de intervención.

Los programas de apoyo para mejorar el entorno empresarial se implementan normalmente a nivel nacional, por lo que afectan de forma simultánea a todas las PYME del país

Por consiguiente, el impacto de dichas intervenciones tiende a medirse mediante análisis empíricos transnacionales o transversales. Esto dificulta extraer conclusiones sobre el efecto causal de las reformas para lograr un entorno propicio.

Los estudios revelan que existe un importante vínculo entre las reformas para lograr un entorno propicio y la creación de empleo o el crecimiento económico. Cuanto menor sea el tamaño de las empresas, mayores serán los efectos sobre el empleo.

Otros estudios se refieren a áreas funcionales específicas, mediante una comparación entre el antes y el después, referido a la reducción de costos obtenida o de la inversión adicional realizada. Pero no se resuelve la cuestión de la atribución, por lo que es difícil concluir sobre el costo eficacia.

La metodología de OIT “Un entorno propicio para las empresas sostenibles” (EASE), busca dar recomendaciones basadas en datos sobre cómo hacer más propicio el entorno.



La metodología analiza aspectos políticos, económicos, sociales y medioambientales del desarrollo empresarial.

En la provincia de Free State, en Sudáfrica, se estimó que el 32 por ciento de las empresas elegían de forma consciente seguir siendo informales, mientras que el 26 por ciento de ellas elegía limitar el número de sus trabajadores.

La aplicación de la metodología EESE es todavía demasiado reciente como para poder realizar evaluaciones del impacto significativas.

Además, el impacto de este tipo de intervención es por su propia naturaleza difícil de calcular.

Como consecuencia, son muy pocos los resultados preliminares que se desprenden de las actividades en las que se ha aplicado dicha metodología.

Aunque aún es demasiado pronto para informar sobre la repercusión de las reformas, el potencial de mejora es considerable si las autoridades tienen en cuenta las conclusiones y toman medidas en consecuencia para reducir la burocracia.

En Honduras, la reforma desencadenada por la herramienta de evaluación EESE de la OIT 39 ha reducido sustancialmente los costos del registro de empresas. Se abolió el uso obligatorio de servicios notariales para efectuar el registro de una nueva empresa, lo que resultó en una reducción de los costos de registro de aproximadamente un 10 por ciento.

**Facilitación de comercio.** Se calculan los ahorros de tiempo y costos obtenidos mediante la introducción de procedimientos de exportación/importación mejorados o simplificados.

Hay resultados claramente positivos.

**Programas e impuestos.** Se citan a veces los impuestos como uno de los obstáculos principales para las empresas, que además pueden tener efectos considerables sobre la inversión y la creación de empresas.

Según datos recogidos en 85 países sobre los tipos efectivos del impuesto sobre la renta de las sociedades aplicados el primer y el quinto año de vida de las empresas, los incrementos de dichos tipos afectan en gran medida y de manera muy negativa a la inversión y la iniciativa empresarial.

Los costos derivados del cumplimiento de las obligaciones fiscales son considerablemente más elevados para las empresas pequeñas que para las más grandes.

Los datos de la UE muestran que los costos derivados del pago del impuesto sobre el valor añadido y del impuesto sobre las sociedades representan tan solo el 0,02 por ciento del volumen de negocios de las grandes empresas, pero ascienden al 2,6 por ciento del volumen de negocios de las pequeñas empresas

Por consiguiente, los regímenes fiscales con frecuencia prevén tipos impositivos reducidos o exenciones para las empresas por debajo de un cierto tamaño.

Según un estudio de la OCDE, 14 países de la OCDE aplicaban a las PYME tipos impositivos más bajos, reducciones que podían alcanzar un 50 por ciento.

Otros países prevén reducciones de los impuestos sobre la renta y sobre la propiedad durante un número limitado de años, o exenciones de los impuestos de registro y los impuestos sobre las transacciones.

Si bien estas ventajas fiscales para las PYME compensan por las desventajas específicas debido a su tamaño, también pueden crear las denominadas «trampas del tamaño», que disuaden a las empresas de crecer por encima de un umbral determinado

Las desgravaciones fiscales en favor de las PYME pueden entrar en conflicto con la lógica de la política pública, que considera los impuestos sobre sociedades y otros impuestos como una fuente de ingresos públicos a fin de financiar inversiones o gastos importantes.

Sin embargo, las PYME representan tan sólo una pequeña parte de los ingresos fiscales, y los costos administrativos derivados de la recaudación de impuestos de las empresas más pequeñas pueden ser mayores que los posibles ingresos fiscales que pueden aportar.

Estas consideraciones llevan a pensar que impuestos como el impuesto sobre el valor añadido sólo deberían recaudarse de empresas que superen un tamaño determinado

En definitiva, se debe encontrar el equilibrio adecuado entre la creación de un entorno propicio para las PYME y

la necesidad de los gobiernos de encontrar importantes fuentes de tributación.

**Exenciones laborales.** Un estudio de 178 países reveló que sólo el 10 por ciento de esos países conceden una exención total, mientras que la gran mayoría otorga una exención parcial.

Encuestas realizadas por OIT en Bangladesh, India, Nepal y Sri Lanka no revelaron efectos positivos ni negativos sobre el crecimiento de las PYME.

**Titulación de tierras.** Los efectos positivos dependen de que la posesión de bienes inmuebles sea una condición necesaria pero no suficiente para acceder al crédito formal. No obstante, la titulación de tierras tiene considerables efectos positivos sobre la calidad de la vivienda, el tamaño del hogar y la inversión en la educación de los hijos. Esto indica que formalizar los derechos de propiedad puede reducir la pobreza en generaciones futuras lo que es coherente con los objetivos de las reformas para crear un entorno propicio.

**Formalización de las PYME informales.** La alta incidencia de la informalidad empresarial está asociada a varios factores negativos, como la baja productividad, una base tributaria reducida, la precariedad de las condiciones de trabajo y la competencia desleal.

Por lo general, suele considerarse que las intervenciones de formalización de las PYME

constituyen una subárea técnica del «entorno propicio», ya que guardan relación con las condiciones normativas necesarias para que haya una adecuada combinación de incentivos y sanciones, con miras al proceso de formalización

Pero es un área de intervención que conviene abordar aparte por la pertinencia que reviste para el planteamiento más amplio de la OIT centrado en facilitar la transición de la economía informal a la formal.

Por lo general, el objetivo de estas intervenciones es simplificar el proceso de registro de las empresas informales y potenciar los beneficios derivados de la formalización.

Se parte de la premisa de que las principales causas de la informalidad son el elevado costo que supone el registro y la gestión de una empresa formal y las escasas ventajas derivadas de la formalización.

Así pues, el abaratamiento del proceso de formalización y la potenciación de sus beneficios deberían atraer a más empresas al sector formal.

Otra de las premisas clave es que la disminución de los costos asociados al cumplimiento de las normas libera recursos que pueden destinarse a nuevas inversiones, a la creación de empleo y a la mejora de las condiciones de trabajo.

También suele argumentarse que sólo las empresas formales tienen acceso a los servicios públicos de apoyo a las empresas, al sistema bancario formal y a las subvenciones destinadas a la innovación de productos y procesos, de

modo que un mayor grado de formalización también tendrá efectos sobre el empleo

Por último, se supone que la combinación de más inspecciones y campañas de información puede contribuir a impulsar las tasas de formalización.

Escasean los datos empíricos sobre la eficacia relativa de las diferentes intervenciones de formalización. Por lo general, las conclusiones de estos estudios arrojan resultados más bien modestos.

Por otra parte, el número de estudios sigue siendo demasiado reducido para establecer conclusiones sistemáticas sobre los tipos de intervención más eficaces. Todavía no puede responderse con certeza a la pregunta fundamental acerca del tipo de intervención más eficaz.

La información disponible se refiere principalmente a intervenciones destinadas a reducir el costo de la formalización mediante reformas que facilitan el acceso a la actividad empresarial y pone de manifiesto que tales reformas no generan los resultados esperados en términos de formalización empresarial.

Son muchos menos los estudios que analizan la eficacia de las medidas para reducir otros costos importantes vinculados a la formalización o para potenciar los beneficios derivados de ésta.

Sin embargo, es probable que la decisión de una empresa de ingresar en el sector formal no se base tanto en los costos de la formalización (el tiempo y el dinero invertidos en registrarse)

como en los costos y los beneficios de la formalidad (impuestos, contribuciones a la seguridad social, acceso a la seguridad social).

Son necesarios más estudios que analicen la eficacia de las medidas destinadas a reducir los costos de la formalidad o a incrementar los beneficios derivados de ella. Es preciso que estas nuevas evaluaciones no sólo documenten las repercusiones de la formalización sino que valoren asimismo otros objetivos como la mejora del rendimiento empresarial y la creación de empleo.

Finalmente, sólo un estudio experimental ha calibrado la eficacia de las medidas destinadas a reforzar el control de la aplicación de la legislación sobre la formalización de las empresas, con buenos resultados. No hay que subestimar estas medidas, cuya eficacia debería ser estudiada teniendo en cuenta posibles costos ocultos como los sobornos.

Parece más fácil formalizar empresas que están en fase de creación que empresas ya existentes. Así pues, lo más eficaz parece ser concentrarse en las empresas incipientes.

Respecto a las empresas informales ya existentes, deberían probarse medidas más específicas. La formalización puede beneficiar más a las empresas informales orientadas al crecimiento y a las gacelas que afrontan dificultades («constrained gazelles») que a los empresarios de subsistencia, que pudieran no tener ni las competencias ni la motivación necesarias para transitar hacia la formalidad.

Los grandes estímulos y los paquetes que combinan diferentes medidas de reforma pueden llegar a funcionar mejor que los enfoques parciales.

Se han realizado otros estudios para determinar el alcance que deberían tener las reformas destinadas a facilitar el acceso a la actividad empresarial para impulsar la tasa de registro de las empresas; según estos estudios, para lograr resultados apreciables, las reformas deberían ofrecer una gran reducción de los costos de formalización (al menos 50 por ciento de los gastos o una reducción de la duración de los procedimientos del 15 por ciento. Las sinergias logradas mediante la combinación de diferentes reformas no requieren reducciones de costos tan drásticas.

Algunos de los argumentos más socorridos a favor de la formalización empresarial parecen más bien hipotéticos.

Los estudios concluyen que la formalización no altera la probabilidad de obtener un préstamo bancario o contratos públicos.

Las campañas informativas que prometen el acceso a financiación o la concesión de contratos públicos a las empresas formalizadas deberían ser realistas. Las promesas excesivas pueden ser contraproducentes.

Por el momento, no se ha evaluado de forma rigurosa la eficacia de las intervenciones de la OIT en materia de formalización de empresas. Un estudio para India no pudo determinar efectos relevantes en cuanto a un mayor recurso de las empresas familiares a las cuentas bancarias, los servicios de seguros o los



programas públicos de apoyo.

La intervención había tenido una incidencia netamente negativa en el empleo y los ingresos mensuales de los hogares.

La disminución de los ingresos de los hogares se explica probablemente por el uso de métodos contables más precisos, que permiten al grupo experimental realizar estimaciones de ingresos más realistas.

En cuanto al impacto negativo sobre el empleo, no queda claro si la formalización supuso un incentivo para reducir el número de trabajadores o para declarar un número de trabajadores inferior al real.

Otro estudio sobre Burkina Faso, llevó a encontrar efectos relativamente modestos sobre la formalización. Se constató cierta mejora de las prácticas empresariales, como acredita la contabilidad separada de los gastos empresariales y los privados.

La intervención no trajo consigo un mejor acceso a los servicios financieros ni modificó el rendimiento empresarial.

De estos dos estudios se deriva una enseñanza: las intervenciones destinadas a formalizar las empresas deben integrarse en programas públicos que reduzcan significativamente el costo de la formalización y/o incrementen los beneficios relacionados con la formalización.

Dejar estas intervenciones únicamente en manos de los intermediarios financieros conlleva el riesgo de reducir su impacto.

La base empírica del modelo de intervención es mucho más sólida cuando se evalúan las combinaciones de prácticas de gestión de los

recursos humanos, es decir, cuando se relacionan ciertas combinaciones o paquetes de intervenciones con diversos indicadores de rendimiento empresarial.

Se encuentra una correlación positiva entre los paquetes de intervenciones y los indicadores de rendimiento empresarial, como la productividad o las ganancias.

La mayor eficacia de los paquetes de intervenciones respecto de las intervenciones aisladas se explica principalmente por el hecho de que las combinaciones específicas de prácticas (por ejemplo, combinar la formación en materia de control de calidad y la remuneración en función del desempeño) producen sinergias.

El efecto de los paquetes de medidas es mayor que la suma de las intervenciones individuales. Lo que cuenta no es la aplicación de prácticas puntuales, sino más bien la aplicación de una serie de prácticas interrelacionadas.

**Programas y jóvenes.** Estos programas tienden a obtener resultados positivos. Como posibles explicaciones:

- en este grupo de edad existe una mayor escasez de competencias empresariales que en otros grupos de edad, de ahí que el impacto de estas intervenciones sea mayor.
- la voluntad para establecer una nueva empresa sea más acusada entre los jóvenes.

Las intervenciones dirigidas a los jóvenes tienen mayores efectos en el empleo que las orientadas a otros grupos de edad.

Las intervenciones dirigidas a las mujeres empresarias parecen tener menos éxito en lo

	<p>que respecta a la generación de ingresos y emple.</p> <p><b>Programas y mujeres.</b> Uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres emprendedoras es el acceso limitado a la financiación. En promedio, tienen un acceso más restringido que los hombres a los servicios financieros básicos, como cuentas corrientes y de ahorro, así como al crédito formal.</p> <p>Los marcos jurídicos y reglamentarios también pueden discriminar a las mujeres.</p> <p>En muchos países, las mujeres no gozan de igualdad de derechos pues no pueden adquirir propiedad u obtener un empleo sin el permiso de su cónyuge.</p> <p>Los programas dirigidos a mujeres parecen tener peores resultados en términos de generación de ingresos y creación de empleo.</p> <p>Los resultados probablemente reflejan la disparidad de objetivos de las mujeres emprendedoras y las desigualdades estructurales con que se enfrentan. Estas últimas con frecuencia incluyen la falta de autonomía de las mujeres para tomar decisiones en el ámbito familiar, el tiempo que dedican a exigencias adicionales y las oportunidades educativas limitadas.</p>
<b>IV. Evaluaciones sobre la dimensión laboral y social de las políticas hacia las PYME</b>	<p>Hay escasos estudios sobre el tiempo de trabajo que se centren en las PYME.</p> <p>No hay estudios aplicados a PYME sobre la relación entre la libertad sindical o la negociación colectiva y la productividad</p>

	<p>En general, la relación entre la mejora de las condiciones de trabajo y el aumento de la productividad de las PYME se ha revelado positiva para la seguridad y la salud en el trabajo y poco concluyente en otras áreas.</p> <p>No está claro que las intervenciones puntuales o independientes destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y la productividad puedan dar los resultados esperados</p>
<b>IV.Recomendaciones generales</b>	<p>Promover la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad de las PYME</p> <p>De lo que se trata es de determinar si las políticas relativas a las PYME pueden crear una situación favorable tanto para el rendimiento empresarial como para las condiciones de trabajo.</p> <p>Las intervenciones se centran principalmente en incrementar la productividad total de los factores .</p> <p>Para ello es preciso ya sea mejorar la calidad de los recursos humanos (mejorando el nivel educativo, la formación profesional, la gestión de recursos humanos y/o las condiciones de trabajo) o mejorar la eficiencia del proceso de producción (con innovaciones en el lugar de trabajo), o bien una combinación de ambas cosas.</p> <p>Otro factor importante que influye en la productividad total de los factores es la mejora de la calidad del capital físico (las innovaciones tecnológicas).</p>

Sin embargo, las inversiones en nueva maquinaria suelen implicar un uso intensivo de capital, lo cual limita la capacidad de las PYME, que tienen un acceso limitado a la financiación, de mejorar su productividad por esa vía.

Así pues, las intervenciones suelen centrarse en aportar mejoras a nivel de los recursos humanos y del proceso de producción, áreas de intervención que no son excesivamente costosas y pueden generar resultados rápidos.

### **Mejoras de productividad**

Dos enfoques:

1. mejorar la productividad adoptando prácticas modernas de gestión, que a su vez contribuyen a mejorar, en último término, el rendimiento empresarial y las condiciones de trabajo.

Esto no considera la mejora de las condiciones de trabajo como un resultado intermedio esencial para incrementar la productividad. Se centra en la producción ajustada, el control de calidad, la gestión de inventarios y el desarrollo de los recursos humanos.

2. la mejora de las condiciones de trabajo es también un medio al servicio del objetivo de mejorar la productividad empresarial, con el que se llega al mismo resultado final (mejora del rendimiento empresarial y mejores condiciones de trabajo).

Con respecto a la incidencia de las prácticas modernas de gestión en la productividad de la empresa, todo apunta a que propician efectivamente una mayor productividad empresarial y, en última instancia, un mayor

rendimiento empresarial y mejores condiciones de trabajo.

Una cooperación estrecha entre la empresa multinacional y sus proveedores en materia de prácticas como la producción ajustada y la gestión de la calidad total tiene más incidencia en la mejora de las condiciones de trabajo que el control del cumplimiento de las normas del trabajo, ya que tiene efectos positivos indirectos en las condiciones de trabajo.

En cuanto a los efectos de la mejora de las condiciones de trabajo sobre la productividad de las PYME, hay pocos datos empíricos.

En lo tocante a la seguridad y la salud en el trabajo, los dueños de PYME suelen desconocer los costos potenciales de los accidentes de trabajo y de los problemas de salud relacionados con el trabajo. En vez de adoptar un enfoque preventivo basado en inversiones rentables a largo plazo, suelen estar más pendientes de los resultados a corto plazo.

Pero existe un vínculo entre buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de las empresas, sobre todo cuando esas prácticas son un aspecto esencial de la buena práctica empresarial y de la gestión de la calidad. Pero no se puede establecer la existencia de un vínculo fuerte en una gama de casos suficientemente amplia.

Ciertos estudios han concluido, tras un análisis de los resultados de las intervenciones llevadas a cabo en este campo, que las medidas proactivas son eficaces cuando tienen en cuenta las características específicas de la empresa y

las diferencias sectoriales.

Los intentos de utilizar las cadenas de suministro para implantar buenas prácticas de SST en las PYME Permite encarar problemas específicos de las PYME, como la escasez de recursos, la falta de conocimientos y la intensa competencia.

Existe un nexo entre la formación (como medida para desarrollar las competencias profesionales de los directivos y de los trabajadores) y la productividad de las PYME.

Sin embargo, pocos estudios han logrado documentar de forma convincente los beneficios de la formación para la productividad empresarial.

Todo apunta a que, en lo tocante a la productividad de las PYME, median otros factores que es preciso tener en cuenta, como los métodos de capacitación (capacitación formal versus capacitación informal), los grupos de trabajadores destinatarios, la orientación al crecimiento de las empresas, el sector de que se trate y los proveedores de formación de que se trate.

Los estudios más convincentes en la exposición de resultados positivos abordaron la formación como parte de prácticas mejoradas de desarrollo de los recursos humanos e intentaron evaluar sus efectos de largo plazo.

Sin embargo, este enfoque más amplio complica la labor de análisis y plantea nuevas dificultades metodológicas a la hora de medir los resultados.

La relación entre los salarios y la productividad

de las PYME ha sido muy poco investigada y las escasas conclusiones alcanzadas en este punto resultan ambiguas.

Algunos estudios sostienen la existencia de una relación positiva entre salarios y productividad, pero nada permite establecer una relación directa en ese sentido.

Parece claro que deben tomarse en cuenta otros factores. Por otro lado, es muy posible que haya una relación de causalidad inversa: si bien los salarios pueden motivar a los trabajadores (y tener así un efecto causal en la productividad), la capacidad de las empresas de pagar salarios depende en buena medida de la productividad de sus propios trabajadores (de modo que la productividad tiene un efecto causal sobre los salarios).

Es importante diferenciar los niveles salariales de los sistemas salariales. Por sistema salarial se entienden las normas y los factores que determinan el nivel de los salarios (por ejemplo, si está relacionado con la experiencia y el rendimiento).

Hay datos que establecen una relación positiva entre la remuneración en función del desempeño (como elemento importante del sistema salarial) y la productividad.

un número moderado de horas extraordinarias puede tener efectos benéficos para la productividad, siempre y cuando se respete su carácter voluntario y estén debidamente remuneradas.



Una conclusión clave es que, con independencia del modelo de intervención, es preciso integrar más las iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo y para perfeccionar las prácticas fundamentales de gestión.

En definitiva, el enfoque basado en los paquetes de intervenciones para mejorar las condiciones de trabajo no difiere sustancialmente del enfoque de las prácticas modernas de gestión, y ambos deberían combinarse.

Esto supone que, en el futuro, las intervenciones en apoyo a las PYME deberían centrarse menos en determinar las repercusiones de las prácticas aisladas (salarios, formación y tiempo de trabajo) sobre la productividad de las empresas y más en evaluar la eficacia de los paquetes integrados de prácticas interrelacionadas y su impacto final sobre la productividad y las condiciones de trabajo.

Ello es evidente en las grandes empresas, falta saber si también en las PYME, y en contexto de países en desarrollo.

Una cuestión anexa es si las PYME de los países en desarrollo requieren diferentes combinaciones de intervenciones y prácticas para mejorar las condiciones de trabajo.

Dado el predominio de las prácticas de gestión informales en la mayoría de las empresas pequeñas, las intervenciones integradas que requieren una visión estratégica del desarrollo de los recursos humanos se ajustarán en principio mejor a las empresas medianas.

Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR), es un programa modular de capacitación y asesoramiento en la propia planta

Los resultados tienen credibilidad limitada,

El PECR se basa en un enfoque integrado que combina las prácticas de gestión modernas y la mejora de las condiciones de trabajo. Está dirigido a empresas proveedoras medianas situadas en los eslabones inferiores de las cadenas de suministro nacionales e internacionales, y se centra principalmente en el sector manufacturo.

SIMAPRO, tiene por objetivo mejorar el diálogo social, las condiciones de trabajo y la productividad mediante la formación y servicios de asesoramiento. Comenzó como un programa para la industria azucarera en México, un sector caracterizado por las condiciones de trabajo precarias y los frecuentes conflictos laborales. Desde entonces, el programa se ha expandido a cinco países de América Latina y a otros sectores, como el turismo.

Si bien la OIT aún no ha realizado análisis de impacto rigurosos, se han adoptado algunas medidas iniciales. PECR ha establecido una cadena de resultados basada en el estándar para la medición de resultados del Comité de Donantes para el Desarrollo Empresarial (CDDE)

La mitad de las 400 empresas que han participado en el programa hasta el momento declaran haber obtenido ahorros de costos (de hasta 15 000 dólares de los Estados Unidos en los dos primeros meses), mientras que el 80 por ciento de las empresas registró una disminución

de los defectos de fabricación (de un promedio del 10 por ciento). El absentismo ha disminuido un 4 por ciento en promedio.

SIMAPRO informa que se registró una disminución del 50 por ciento del índice de gravedad de los accidentes en los ingenios azucareros, una disminución del 32 por ciento de los desechos alimentarios de los restaurantes, un aumento de la satisfacción en el trabajo de 4 puntos porcentuales, y un aumento del empleo del 3 por ciento en 100 PYME.

### **Desarrollo de la cadena de valor**

La idea fundamental de estas intervenciones es lograr un impacto a gran escala mediante la mejora del funcionamiento de mercados o sectores en su conjunto, en lugar de centrarse únicamente en determinados actores del mercado.

Sin embargo, esto hace que las intervenciones sean bastante complejas y plantea mayores dificultades para la medición de resultados.

Muchas intervenciones en la cadena de valor se centran en fortalecer los eslabonamientos descendentes con las industrias nacionales cuando se ha logrado atraer la inversión extranjera directa.

Otra área importante de acción ha sido vincular a las PYME con las empresas multinacionales y las cadenas de suministro mundiales mediante la captación de inversión extranjera directa, la revisión de las políticas comerciales y la promoción del desarrollo de los proveedores.

Este informe no abarca a las empresas multinacionales ni las cadenas de suministro mundiales, que serán un tema de debate en la 105.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016.

Sin embargo, aún es preciso realizar mediciones rigurosas de los resultados de estas intervenciones.

A diferencia de las intervenciones muy estandarizadas en apoyo a las PYME, como la formación, las intervenciones en la cadena de valor plantean dificultades particulares para el análisis del impacto, entre las que cabe mencionar las siguientes:

\_ Las intervenciones en la cadena de valor a menudo afectan a todo un subsector de un país o región, lo cual dificulta bastante y a menudo impide la formulación de una hipótesis de contraste. Varios organismos de desarrollo están elaborando metodologías de medición de resultados para resolver este problema 69.

\_ De modo similar, la naturaleza indirecta de las intervenciones en el desarrollo de la cadena de valor (facilitación en lugar de intervención directa) hace aún más difícil medir el impacto. También es más difícil atribuir los resultados observados a una intervención específica que en el caso de la prestación de formación o concesión de créditos a beneficiarios concretos.

\_ Los proyectos de desarrollo de cadenas de valor suelen abordar a la vez varias limitaciones fundamentales de los sistemas de mercado. Una intervención puede estar dirigida

a la mejora de las competencias profesionales, mientras que otra de la misma cadena de valor puede estar dirigida a la microfinanciación o la mejora del registro de empresas. La heterogeneidad de las intervenciones en la cadena de valor dificulta la realización de comparaciones directas y el análisis experimental de resultados.

Por consiguiente, no es sorprendente que un estudio recientemente realizado por el Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido, que investiga los métodos de evaluación existentes para los proyectos de desarrollo de mercado, haya concluido que las evaluaciones de los proyectos que trabajan con cadenas de valor no consideran suficientemente los cambios sostenibles de los sistemas de mercado

En cuanto a la eficacia de las intervenciones de la OIT en este ámbito, aún no hay pruebas rigurosas acerca de los efectos de sus intervenciones en la cadena de valor sobre los ingresos o la creación de empleo 71. Sin embargo, existen algunas encuestas de proyectos que apuntan a resultados tangibles.

Ha habido una evolución de los diferentes enfoques del desarrollo empresarial que se han venido aplicando, desde las intervenciones a nivel macro a través del apoyo a empresas individuales, pasando por la introducción de mejoras para crear un entorno propicio para la actividad empresarial y los enfoques más sistemáticos de desarrollo de los mercados

Dado que existe un amplio consenso acerca del importante papel que desempeñan

las PYME y el sector privado en general, las innovaciones actuales no se basan tanto en nuevos paradigmas o en nuevas áreas técnicas de intervención, sino que implican nuevos modos de suministro que reflejan la búsqueda de un mayor alcance y eficacia.

En otras palabras, el debate actual sobre los modos innovadores de promover las PYME tiene menos que ver con hacer lo correcto, que con hacer las cosas correctamente. La única excepción es la nueva área técnica de ecologización de las PYME,

### **Programas y alianzas**

Hay razones de peso que apuntan a la conveniencia de establecer alianzas con instituciones de microfinanzas para implementar los programas, ya que la posibilidad de obtener un préstamo puede servir de incentivo para que los emprendedores apliquen las nuevas prácticas empresariales que han aprendido en los programas de formación.

Otra nueva tendencia en la generación para el desarrollo es la creación de alianzas entre donantes y empresas con el fin de aprovechar los recursos de las empresas para lograr resultados en cuanto al desarrollo.

Estas alianzas se consideran que son una herramienta cada vez más importante para promover el desarrollo del sector privado.

La idea central es compartir los gastos y los riesgos de las inversiones de las empresas en los países en desarrollo al perseguir la doble finalidad de promover la actividad principal de la

empresa y producir un impacto adicional en el desarrollo que no se hubiera logrado sin el apoyo del donante

Estas iniciativas son especialmente pertinentes en la promoción de las PYME, dado que suelen incluir la promoción de eslabonamientos ascendentes y descendentes entre PYME en países en desarrollo y grandes empresas del extranjero.

Los casos en que este tipo de alianzas han tenido excelentes resultados se han dado sobre todo en el sector agrícola al beneficiar a miles de pequeños agricultores subcontratados de bajos recursos.

Desde la perspectiva de los donantes, estas alianzas parecen ser una buena forma de aumentar el alcance, de lograr sostenibilidad mediante empresas que continúan funcionando después de haber dejado de recibir el apoyo de los donantes, y de combinar los objetivos de la cooperación para el desarrollo con los beneficios económicos para los círculos empresariales a nivel nacional.

La principal motivación de las empresas es aprovechar los conocimientos técnicos, la infraestructura y los fondos de los donantes a fin de explorar nuevos mercados o mejorar la sostenibilidad social y ambiental de su actividad

Los mecanismos que se utilizan van desde subvenciones compartidas para empresas, hasta coaliciones más amplias de múltiples interesados para el desarrollo de sectores o conglomerados.

hay poca información fidedigna sobre el valor

añadido que aportan estos programas y es necesario armonizar los diferentes enfoques y garantizar el rigor en la aplicación de este concepto.

Lo mismo se aplica a la medición de los resultados de esas alianzas.

La OIT también ha examinado su enfoque de la cooperación con las empresas y ha adoptado una nueva estrategia para lograr una colaboración más amplia de la organización con el sector privado

La estrategia se centra en las políticas y prácticas de la cadena de suministro, las iniciativas internacionales sobre el comportamiento de las empresas y la generación conjunta de conocimiento de la OIT y las empresas.

Sin embargo, podría ser muy pertinente para los programas de la OIT que tienen por objetivo incluir a las PYME locales de los países en desarrollo en las cadenas de suministro locales y mundiales.

### **Sostenibilidad medioambiental y ecologización de las PYME**

#### **Programas y sostenibilidad medioambiental**

La sostenibilidad medioambiental, en particular la detención del cambio climático, ha pasado a ser en poco tiempo una preocupación de alcance mundial. Al mismo tiempo, se considera cada vez más como una oportunidad para estimular un crecimiento económico más sostenible e incluyente

Por un lado, las PYME deben hacer frente a los



desafíos que plantean la escasez creciente de recursos, el incremento de los costos y una reglamentación medioambiental más estricta.

Por otro, deben aprovechar la oportunidad que les ofrecen los mercados de bienes y servicios medioambientales en rápido crecimiento, entre ellos los centrados en las tecnologías verdes y la eficiencia energética, que son uno de los mercados que experimentan un crecimiento más veloz en la economía mundial.

Por su flexibilidad y capacidad de innovación, las PYME también pueden desempeñar una función primordial en esos mercados.

Sin embargo, en su mayor parte, parecen estar menos preparadas para la transición hacia una economía verde que las empresas más grandes.

En la UE, las empresas grandes registran niveles de ahorro de energía muy superiores a los de las PYME (el 82 por ciento en comparación con el 64 por ciento), y mientras que la mitad de las grandes empresas de la UE cuentan con un sistema de gestión medioambiental, sólo una cuarta parte de las PYME lo poseen.

Por lo que respecta a la innovación de productos, sólo el 25 por ciento de las PYME ofrecen productos o servicios ecológicos frente al 40 por ciento de las empresas grandes, que ya operan en mercados ecológicos.

En términos generales, se perfilan dos enfoques: los gobiernos y los donantes incorporan las consideraciones medioambientales en las iniciativas de promoción de las PYME o bien tratan de

ecologizar directamente las actividades empresariales de las PYME y de explorar nuevos mercados para productos ecológicos.

El objetivo común de todos los esfuerzos en ese ámbito es impulsar el desarrollo y el progreso económico y, al mismo tiempo, utilizar los recursos naturales de manera más eficiente y evitar nuevos daños al medio ambiente

También se reconoce ampliamente que, para lograr este objetivo, es preciso impulsar la inversión y la innovación a fin de generar nuevas oportunidades económicas.

Está documentada la rápida incorporación de las consideraciones medioambientales en el desarrollo del sector privado, pero reconoce que aún es demasiado pronto para valorar los resultados a largo plazo.

### **Tipos de posibles intervenciones para impulsar la ecologización.**

#### I. Entorno empresarial propicio

-Políticas que promueven la sostenibilidad ambiental y una economía y un crecimiento verdes: La mayoría de los programas incluyen la prestación de asistencia a los gobiernos con objeto de establecer un marco normativo. Para ello se requiere una combinación de políticas que permitan fijar un nivel correcto de precios (ecotasas o impuestos ecológicos, uso inteligente de las subvenciones o permisos negociables) o la aplicación directa de

reglamentos en caso de fallos del mercado 90. Este enfoque es el que tiene unos efectos potencialmente mayores, pero hasta el momento no hay datos empíricos de su eficacia.

-Fondos de inversión y líneas de crédito verdes: Varios bancos de fomento han abierto líneas de crédito o fondos de inversión para las PYME que desean invertir en proyectos de eficiencia energética o energías renovables. Las primeras experiencias muestran que, como sucede con otras líneas de crédito, el acceso a ese tipo de fondos debe complementarse con servicios de capacitación y asesoramiento tanto para las empresas como para los intermediarios financieros.

## II. Prácticas empresariales ecológicas

-Promover las actividades respetuosas con el medio ambiente en las PYME: Se fomenta una producción menos contaminante y una mayor eficiencia en la utilización de los recursos en las PYME. Generalmente, este enfoque trata de presentar las ventajas de actividades más ecológicas demostrando los beneficios financieros derivados de determinado tipo de inversiones o actuaciones 91. Esto se realiza normalmente a través de actividades de capacitación y asesoramiento en las fábricas. Las primeras experiencias a ese respecto muestran claramente que es preciso informar sobre los ahorros en los gastos, y demostrarlo convincentemente, a fin de crear suficiente demanda de ese tipo de servicios.

La limitada capacidad de inversión de las PYME puede ser un impedimento cuando se requieren inversiones cuantiosas a largo plazo.

Es posible lograr más economías de escala si las PYME encuentran grandes compradores internacionales y pueden ver claramente que la adopción de prácticas de gestión más ecológicas les permiten concertar contratos de mayor cuantía y más duraderos con los compradores.

1. Enfoque relativo al desarrollo ecológico de las cadenas de valor y de los mercados. El objetivo es lograr un efecto a gran escala mediante la mejora del funcionamiento de los mercados o los sectores en su conjunto y no solamente de determinados actores del mercado.

La innovación radica en que se trata de utilizar las intervenciones en las cadenas de valor para introducir nuevos productos o procesos de producción ecológicos o promover su utilización. Hasta ahora hay muy pocas experiencias

2. Promoción de nuevas empresas de tecnología verde. Se trata de promover nuevos productos y modelos empresariales ecológicos, por lo general mediante el fomento de colaboraciones entre productores extranjeros de productos ecológicos innovadores y socios locales. También se puede alentar a empresas emergentes locales a que adopten modelos empresariales y productos ecológicos a través de viveros de empresas o concursos de proyectos empresariales

### **III. Consideraciones de política**

El hecho de que se haya observado que la calidad del empleo es inferior en las PYME no debe inducir a que se deje de apoyar a esas empresas, ya que su contribución a la creación de empleo es sumamente importante. En cambio, hay que tratar de ayudarlas a aumentar su productividad y a mejorar la calidad del empleo.

El desafío consiste en apoyar a las PYME para que aumenten su productividad y crecimiento, y al mismo tiempo mejoren la calidad del empleo.

Pero hay que tener en cuenta lo siguiente:

- las medidas destinadas a mejorar la calidad del empleo podrían ser más eficaces si se concibieran en función de los sectores y no del tamaño de las empresas.

- si se promueve a las PYME sin establecer diferencias entre los diversos subsegmentos (donde conviven tendencias opuestas), existe el riesgo de que se sacrifique la calidad por la cantidad de empleo, en particular en los países en desarrollo con un gran número de microempresas informales.

- parece demasiado simplista la opinión predominante de que las PYME son sinónimo de iniciativa empresarial y de creación de empleo y que, por lo tanto, deben recibir apoyo.

- fijarse únicamente en las dimensiones de la empresa no permite ver realmente quién crea puestos de trabajo y, por lo tanto, podría inducir a conclusiones erróneas en materia de políticas. Las PYME y las grandes empresas no existen de manera aislada, sino que forman parte de un ecosistema imbricado en el que las segundas

proporcionan mercados a las primeras. Además, las PYME que prosperan a menudo empezaron como empresas semilla surgidas de una gran empresa o universidad.

-las políticas de apoyo a las PYME sólo funcionarían si se sustentan en un marco macroeconómico propicio que estimule la productividad, la demanda interna y externa, y la estabilidad económica.

Necesidad de centrarse en empresas de alto crecimiento

La mayor parte de las intervenciones destinadas a fomentar el desarrollo empresarial en los países en desarrollo se centran en las empresas pequeñas y en los trabajadores independientes, lo que refleja la voluntad de beneficiar a grupos de población marginados y muy necesitados.

Esas intervenciones pueden tener efectos mensurables en el empleo, pero dichos efectos son probablemente menos importantes que los generados por empresas jóvenes e incipientes de gran crecimiento.

Existen críticas a la mayoría de los actuales programas, en cuanto a que se concentran en la prestación de formación básica o microfinanciación en la fase de planificación del proceso de creación de las empresas.

Tales programas consisten básicamente en generar una idea de empresa e impartir formación sobre competencias de gestión para desarrollar un producto o un modelo de negocio.

En consecuencia, es frecuente que estos

programas pasen por alto las fases de validación y preparación, que son particularmente arriesgadas para las empresas incipientes de gran potencial.

Estas nuevas empresas no se han afianzado aún en el mercado y deben invertir una considerable cantidad de tiempo y recursos en validar su concepto empresarial.

Se sostiene también que la validación y la preparación son las fases del ciclo empresarial a las que se presta menos atención y que requieren servicios de apoyo de índole financiera y no financiera perfeccionados y complejos que no se limiten a una simple formación básica y microfinanciación.

Ese mayor apoyo requerido en las fases de validación y preparación incluye servicios no financieros, como pueden ser la asistencia técnica especializada (contabilidad, servicios jurídicos, asesoramiento empresarial), la infraestructura de incubación (espacios de oficina, instalaciones, pruebas de productos), los programas de tutoría y los estudios de mercado.

También se requieren nuevos servicios financieros o inversiones conjuntas a través de redes de inversores informales (*business angels*)

.Todo el sistema de empresas, instituciones y redes que se dedica a identificar, formar, conectar, financiar, capacitar y dar a conocer a empresarios se denomina ecosistema empresarial

El concepto al que alude este nuevo término es equiparable al enfoque de desarrollo de los mercados que trata de mejorar el funcionamiento

de mercados o sectores en su conjunto y no solamente de determinados actores de los mercados.

La ventaja de este nuevo enfoque es que permite dirigir la atención de actores e instituciones que promueven el desarrollo empresarial hacia segmentos pequeños, pero muy importantes, de nuevas empresas de gran crecimiento que previsiblemente pueden contribuir a la creación de empleos de manera significativa.

Podría ser interesante incluirlas en las iniciativas existentes que prestan apoyo a las microempresas y a los trabajadores independientes. Si bien existen datos empíricos concluyentes a nivel macroeconómico de los efectos sustanciales de esas empresas en la creación de empleo, hasta el momento no hay pruebas de que las intervenciones a nivel de empresa funcionen y de que los beneficios previstos sean superiores al costo de los complejos servicios de apoyo requeridos.

Se necesita adoptar un enfoque sistémico que mejore las condiciones de trabajo y las integre en las actividades principales de una empresa puede dar mejores resultados que llevar a cabo intervenciones aisladas encaminadas a mejorar un único aspecto de las condiciones de trabajo.

Se necesita diferenciar los distintos tipos de empresas informales. Por ejemplo, las empresas orientadas al crecimiento podrían verse más beneficiadas por la formalización que las empresas de subsistencia.

Por otra parte, habría que dirigir la acción a las empresas incipientes, pues son más fáciles de



formalizar.

### Capacidad empresarial como criterio principal

La selección basada en las características de la capacidad empresarial de las empresas se apoya en la idea de que las características de la iniciativa empresarial (capital humano, motivación, capacidad para asumir riesgos y visibilidad internacional) son más importantes para el éxito de la mejora de una PYME que las características de la empresa en sí (tamaño, rama de producción, sector de la economía — formal o informal), las redes personales o profesionales y el entorno empresarial

La OIT no dispone actualmente de programas específicos para empresas incipientes de elevado crecimiento. Se requieren criterios sobre cómo debería hacerse la selección de empresas y como ofrecer servicios de tutoría a gran escala.

Las intervenciones no deben limitarse a reducir el costo de la formalización para las empresas, sino que también deben permitir lograr una reducción de los costos y/o un aumento de los beneficios que entraña la formalidad.

Proponer regímenes tributarios simplificados o prestaciones de seguridad social podría hacer que aumentara la formalización.

Es necesario segmentar mejor el universo de PYME heterogéneas. Cada segmento tiene fines distintos, desde la estabilización de los ingresos a la creación de empleo o el aumento de la productividad, y requiere unas intervenciones específicas.

En los países en desarrollo, no hay que abandonar las medidas de apoyo a las microempresas, ya que a menudo estas empresas ayudan a obtener ingresos en situaciones en las que no existe empleo remunerado.

Además, en contra de la idea predominante de que el segmento de las empresas informales está integrado únicamente por empresas de subsistencia, existe una proporción considerable de empresas informales de nivel superior orientadas al crecimiento que pueden contribuir de forma significativa a la generación de empleo.

Un primer paso importante sería garantizar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todo momento, pero esto sigue planteando grandes dificultades, en particular en las muchas PYME que existen en la economía informal y la agricultura.

Las medidas destinadas a mejorar la calidad del empleo podrían ser más eficaces si se concibieran en función de los sectores de actividad y no del tamaño de las empresas.

Los programas para microempresas o trabajadores independientes deberían mantenerse, ya que contribuyen en gran medida a aumentar el nivel y la seguridad de los ingresos, y también pueden tener efectos sobre el empleo.

Desde el punto de vista de la creación de empleo, también debería considerarse la posibilidad de dirigir las actuaciones a empresas

jóvenes y de rápido crecimiento, puesto que este es el subgrupo del segmento de las PYME que genera la mayoría de los nuevos puestos de trabajo

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden aportar una ayuda importante a las PYME y sus trabajadores para superar las dificultades con que se enfrentan. La ampliación de la representación de esas empresas en ambos tipos de organizaciones contribuirá a reforzar aún más su papel de defensoras de esta categoría de empresas.

Las organizaciones de trabajadores deberían ofrecer servicios y asesoramiento relacionados con los derechos y las obligaciones de los trabajadores, la legislación laboral y la protección social de los trabajadores de las PYME.

El acceso a financiación y la capacitación empresarial pueden ayudar a generar ingresos y a crear más y mejores empleos, en particular si se ofrecen juntas. En relación con los programas para mujeres en PYME, deben replantearse los enfoques actuales, en particular para eliminar las desigualdades estructurales.

El desarrollo de la iniciativa empresarial para los jóvenes debería seguir formando parte de las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a combatir el desempleo y el subempleo juvenil.

Respecto de las mujeres, es probable que haya que adaptar las intervenciones dirigidas a las mujeres emprendedoras.

Una solución que se debe poner en práctica

consiste en incluir contenido adicional al empoderamiento económico de la mujer, a fin de responder mejor a las limitaciones específicas a las que se enfrentan.

### **Agenda para las evaluaciones**

Las evaluaciones deberían dejar de centrarse en la generación de ingresos y aportar nuevos datos sobre la calidad del empleo.

También deberían incluir análisis de los costos y beneficios.

Las evaluaciones deberían abarcar al grupo de las PYME jóvenes y en rápida expansión.

Las evaluaciones deben incluir un análisis costo-beneficio.

El mejor modo de alcanzar un consenso consiste en paliar la falta de estudios de impacto cuantitativos y fiables y realizar un seguimiento de los resultados de las políticas de apoyo a las PYME, comparar su costo con las prestaciones sociales y los beneficios económicos que procuran, y evaluar su eficacia en comparación con otras intervenciones que no van dirigidas a empresas por debajo de un cierto tamaño.

Es necesario elaborar teorías claras del cambio e indicadores sólidos y realizar evaluaciones del impacto rigurosas antes de seguir ampliando los diferentes enfoques destinados a promover el crecimiento verde de las PYME.

Las intervenciones deberían facilitar al mismo

	<p>tiempo el acceso a la financiación y a servicios no financieros.</p> <p>Se necesita revisar los actuales enfoques utilizados en las intervenciones dirigidas a mujeres</p>
<p><b>IV.Recomendaciones en la dimensión sociolaboral</b></p>	<p>Avanzar en medir la calidad de los empleos creados, sin limitarse a la dimensión de los ingresos.</p> <p>Hay que hacer hincapié en la relación de causa a efecto entre las condiciones de trabajo y la productividad de las PYMES, ya que los bajos niveles de productividad suelen coexistir con malas condiciones de trabajo y que es preciso entender mejor la naturaleza de esa correlación.</p> <p>No debe interpretarse que las mejoras de las condiciones de trabajo deban justificarse siempre con mejoras de la productividad.</p> <p>Las condiciones de trabajo son una prioridad de la OIT, con independencia de la productividad, tal y como se establece en diversas normas internacionales del trabajo</p>

## **ANEXO I. DEFINICIONES Y ESTADÍSTICAS**

### **I.Definiciones**

La Recomendación 189 proporcionaba dos criterios para definir a PYME: cuando afirma que la norma se aplica a todos los sectores de actividad económica y a todos los tipos de PYME, sea cual fuere su régimen de propiedad, lo que incluye, además de las empresas privadas o públicas, así como a las empresas familiares y unipersonales, y a las cooperativas.

En 2015, el documento de base de OIT señalaba que la definición del término PYME suele variar de un país a otro y, a menudo, se basa en el número de trabajadores, el volumen de negocios anual o el valor de los activos de la empresa. En este marco, considera que “por lo general”, se entiende por microempresa toda empresa que ocupa hasta diez trabajadores; las pequeñas empresas que tienen entre 10 y 100 trabajadores y las medianas, aquellas que cuentan con una plantilla de entre 100 y 250 trabajadores.

Asimismo, retomando la Recomendación 189, agregaba que se incluyen todo tipo de empresas, con independencia de su personalidad jurídica (empresas familiares, empresas unipersonales o cooperativas) o de que pertenezcan a la economía formal o informal.

Durante la discusión de la Resolución se formularon solicitudes:

- en cuanto al límite inferior, pidiendo que se garantizara que estaban incluidas las “microempresas. En particular, el sindicalismo de la India señaló que en ese país el límite superior es 30.
- en cuanto al límite superior, en cuanto a que 250 sólo corresponde a los países desarrollados

Estas observaciones fueron atendidas, eliminándose un límite superior y aclarándose que PYME incluye a las microempresas.

La Resolución evitó una definición precisa, prefiriendo plantear una gran diversidad de situaciones. La Resolución señaló:

-“las PYME se diferencian por tamaño, sector, economía rural o urbana, grado de formalidad, volumen de negocio, crecimiento y antigüedad de la empresa y por país. La diversidad de las PYME plantea un desafío para la formulación de políticas. No existen políticas aplicables a todas las PYME.

-Los Estados Miembros deberían definir las PYME en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, teniendo en cuenta las condiciones sociales y económicas nacionales. Esas definiciones suelen basarse en el número de empleados, el volumen de negocio anual o el valor de los activos de la empresa”.

## **II. Estadísticas**

Las estadísticas del documento de base de OIT provienen de estudios del Banco Mundial<sup>2</sup>, con los siguientes resultados principales:

a. las PYME concentran las dos terceras partes (67%) del empleo total mundial.

b. las PYME tienen una productividad que, en promedio, es un tercio de la de las grandes empresas y ofrecen unos salarios que, también en promedio, son un 50 por ciento más bajos.

---

<sup>2</sup> Banco Mundial, M. Ayyagari, A. Demirgüç-Kunt y V. Maksimovic: Small vs. young firms across the world: Contribution to employment, job creation, and growth, World Bank Policy Research Working Paper No. 5631, 2011. Se basa en entrevistas a personal directivo y propietarios de empresas, 130 mil en 135 países.. OIT, J. De Kok, C. Deijl y C. Veldhuis-Van Essen: Is small still beautiful? Literature review of recent empirical evidence on the contribution of SMEs to employment creation (Eschborn y Ginebra, GIZ y OIT, 2013).

c. la contribución de las PYME al producto interior bruto (PIB), este sector, incluidas tanto las empresas de la economía formal como las de la economía informal, representa entre el 60 y el 70 por ciento del PIB.

### **III. Comentarios adicionales sobre definición y estadísticas en América Latina y Caribe**

En ALC la OIT regional) considera un techo de tamaño en 100 ocupados. Además, excluye a las empresas unipersonales, a cargo de un trabajador por cuenta propia, y microunidades en que sólo está acompañado por miembros de su familia.

OIT regional también ha segmentado las PYME a lo interno, diferenciando microempresas con empleo asalariado de entre 2 y 10 ocupados, pequeñas empresas, entre 11 y 50 ocupados, y medianas empresas, con entre 51 y 100 ocupados. Este enfoque está muy presente en la región, incluyendo una práctica frecuente en que se utiliza un agrupamiento menor, MIPES, micro y pequeñas, separando las medianas, por considerar que éstas presentan una situación productiva más parecida a las grandes que a las de menor tamaño.

En el plano estadístico, OIT Regional ha estimado que:

- el empleo PYME equivale al 38% del empleo total
  - la distribución interna es 35% micro, 46% pequeñas y 19% medianas.
  - considerando solo el subuniverso de empresas (incluyendo las grandes, las PYME equivalen al 70%.
- d. los asalariados PYME tienen una tasa de informalidad (no registración) del 37%, una proporción diez veces mayor a la de las grandes empresas (4%). A lo interno de las PYME, las proporciones de informalidad son muy diferentes, en relación inversa al tamaño de la empresa: 60% entre las microempresas (69% si el tamaño es 2-5 y



40% si es 6-10), 30% entre las pequeñas, y 15% entre las medianas.

-la informalidad de los empleadores (3/4 del total son de PYME) es equivalente. La situación de las PYME, en promedio, es bastante mejor que los cuenta propia (84%) y trabajadores en los hogares (78%).

Con datos de OIT Regional sobre el empleo no agrícola de ALC, puede estimarse el peso del empleo asalariado en PYME en la estructura del empleo (no agrícola) en ALC:

-el empleo PYME equivale al 38% del empleo total

- la distribución interna es 35% micro, 46% pequeñas y 19% medianas.

- considerando solo el subuniverso de empresas (incluyendo las grandes, las PYME equivalen al 70%.

En cuanto a la incidencia de la informalidad (y precariedad, que es un concepto similar, aplicado como en este caso a situaciones de trabajo asalariado):

- los asalariados PYME tienen una tasa del 37%, una proporción diez veces mayor a la de las grandes empresas (4%)

-a lo interno de las PYME, las proporciones de informalidad son muy diferentes, en relación inversa al tamaño de la empresa: 60% entre las microempresas (69% si el tamaño es 2-5 y 40% si es 6-10), 30% entre las pequeñas, y 15% entre las medianas.

-la informalidad de los empleadores (3/4 del total son de PYME) es equivalente.

-la situación de las PYME, en promedio, es bastante mejor que los cuenta propia (84%) y trabajadores en los hogares (78%).

## **ANEXO II. COMPARACIÓN CON LA RECOMENDACIÓN 189 DE 1998**

La “Recomendación 189 sobre la creación de empleos en pequeñas y medianas empresas”, aprobada en 1998, es la primera norma específica sobre PYME.

En su contenido se diferencian dos ejes: por un lado, la promoción productiva y, por otro, la consideración del plano laboral y social (incluyendo directivas para la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores).

En la práctica, varios de los contenidos son mixtos, en el sentido de que hacen referencia tanto a la empresa como a sus trabajadores.

La Tabla adjunta sigue entonces este criterio de clasificación.

La Recomendación promueve las PyME, por considerarlas factor esencial del crecimiento y del desarrollo económicos, por su potencialidad para ayudar a crear un entorno propicio para la innovación y el espíritu empresarial, y por proveer cada vez más la mayoría de los puestos de trabajo. También se menciona la posibilidad que da de una mayor participación en la economía de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad, la formación y aprovechamiento de los recursos humanos; la promoción del pleno empleo productivo y libremente elegido, la ampliación de las posibilidades de realizar actividades remuneradoras y creadoras de riqueza que conduzcan a empleos productivos y duraderos, la mejora de las condiciones y la calidad del trabajo, que contribuyan a elevar la calidad de la vida y permitan que un gran número de

personas tenga acceso a la protección social; l) la promoción de buenas relaciones entre empleadores y trabajadores.  
 Cita los convenios fundamentales de trabajo, así otras normas sobre seguridad y salud de los trabajadores, política de empleo, y desarrollo de los recursos humanos.

## SINTESIS DE LA RESOLUCIÓN SOBRE PYME DE 1998

<p><b>I. Valoración general</b></p>	<p>-Las PYME pueden desempeñar un papel importante en lo relativo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. el crecimiento económico duradero y la capacidad para responder con flexibilidad a los cambios;</li> <li>b. el aumento del ahorro y las inversiones nacionales;</li> <li>c. el desarrollo regional y local equilibrado;</li> <li>d. el suministro de bienes y servicios más adecuados a las necesidades de los mercados locales,</li> <li>e. el fomento de la innovación, del espíritu empresarial, del desarrollo tecnológico y de la investigación;</li> <li>f. el acceso a los mercados nacionales e internacionales,</li> </ul>
<p><b>II. Obstáculos al desarrollo y crecimiento de las PYME</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultades de acceso al crédito y a los mercados de capital;</li> <li>- Bajos niveles de capacitación técnica y de gestión;</li> <li>- Inadecuación de la información;</li> <li>- Bajos niveles de productividad y de calidad;</li> <li>- Acceso insuficiente a los mercados;</li> <li>- Dificultades de acceso a nuevas tecnologías;</li> <li>- Falta de una infraestructura de transporte y comunicaciones;</li> <li>- Falta de apoyo a la investigación y el desarrollo;</li> <li>- Dificultades de acceso a las oportunidades de mercados públicos y privados;</li> <li>- Imprudencia, inadecuación o exceso de los trámites administrativos en materia de registro, licencias, presentación de declaraciones, etc., incluidos aquellos que desincentivan la contratación de personal, sin menoscabar el nivel de las condiciones de empleo ni la eficacia de la inspección de trabajo o de los sistemas de</li> </ul>

	control de las condiciones laborales y cuestiones afines;
<b>III.Promoción productiva</b>	<p>-Crear un entorno favorable al crecimiento y desarrollo de las PYME</p> <p>-Eliminar los obstáculos al desarrollo y crecimiento de las PYME</p> <p>-Adoptar y poner en práctica políticas fiscales, monetarias y de empleo adaptadas a la promoción de un entorno económico óptimo, en particular, respecto de la inflación, los tipos de interés y de cambio, los impuestos, el empleo y la estabilidad social;</p> <p>-Establecer y aplicar disposiciones jurídicas apropiadas, en particular con respecto al derecho de propiedad, con inclusión de la propiedad intelectual, la localización de las empresas, la ejecución de contratos, y la competencia leal, así como una legislación social y laboral adecuada;</p> <p>-Hacer más atractiva la condición empresarial, evitando las medidas normativas y jurídicas que perjudiquen a quienes desean llegar a ser empresarios.</p> <p>-Asegurar a todas las empresas, de cualquier tipo o tamaño: la igualdad de oportunidades en esferas tales como el acceso al crédito, a las divisas y a insumos de importación, un régimen tributario equitativo;</p> <p>-Adoptar medidas específicas e incentivos para ayudar y promover al sector no estructurado con miras a su integración en el sector estructurado.</p> <p>-Crear y reforzar una cultura empresarial que favorezca las iniciativas, la creación de empresas, la productividad, la toma de conciencia de los problemas medioambientales, la calidad, incluyendo:</p> <p>a.asistencia para la gestión financiera, crediticia y de la deuda;</p> <p>b. fomento de la exportación y de oportunidades</p>

comerciales tanto nacionales como internacionales;  
c. estudios de mercado y asistencia en materia de comercialización;  
d. asistencia para el diseño, desarrollo y presentación de productos;  
e. control y evaluación de la calidad, así como la gestión de la calidad;  
f. embalaje y envase, servicios de gestión del medio ambiente.

-Facilitación del acceso de las PYME a una serie integrada de servicios eficaces por medio de:  
a. descentralización de la prestación, para acercarlos físicamente lo más posible;  
b. un sistema de «ventanilla única» o de servicios de referencia;

También en relación a los servicios:  
a. garantizar que la gestión de la prestación de servicios se haga con profesionalismo y fiabilidad,  
b. establecer mecanismos para efectuar una supervisión, una evaluación y una actualización continuas de los servicios.  
c. incorporar a los servicios métodos de aumento de la productividad y otros medios que promuevan la eficacia de las pequeñas y medianas empresas y les ayuden a sostener su competitividad tanto en el mercado interno como en el mercado internacional, y que al mismo tiempo sirvan para mejorar las prácticas laborales y las condiciones de trabajo.

-Facilitamiento del acceso de las PYMES a la financiación y al crédito en condiciones satisfactorias. A tales efectos:  
a. con objeto de garantizar la viabilidad del crédito y de otros servicios financieros, éstos deberían proporcionarse, en la medida de lo posible, con sujeción a las condiciones del mercado, excepto en lo que se refiere a las categorías de empresarios en situación particularmente vulnerable;

b. adoptar medidas adicionales que simplifiquen los trámites administrativos, reduzcan los costos de transacción y permitan obviar los problemas relativos a las garantías insuficientes, estableciéndose, por ejemplo, organismos no gubernamentales de distribución de crédito e instituciones financieras de desarrollo que se ocupen de la lucha contra la pobreza;

c. alentar a las PYME a organizarse en mutualidades de garantía;

d. alentar la creación de instituciones de capital riesgo especializadas en proveer asistencia a las PYME innovadoras.

-Facilitamiento del desarrollo de organizaciones e instituciones que puedan respaldar eficazmente el crecimiento y la competitividad de las PYME;

-Adopción de medidas apropiadas para alentar el establecimiento de vínculos de cooperación entre las PYME y las empresas de mayor tamaño. A este respecto, deberían tomarse medidas para:

a. salvaguardar los intereses legítimos de las PYME

b. adoptar medidas para promover el establecimiento de vínculos entre las PYME, que estimulen el intercambio de experiencias y permitan compartir recursos y riesgos.

-A los efectos de estos intercambios podría alentarse a las PYME a que:

a. constituyan estructuras tales como:

a. consorcios, redes y cooperativas de producción y de servicios

b. adoptar medidas e incentivos específicos para determinadas categorías de personas que aspiran a convertirse en empresarios, tales como: las mujeres, los desempleados de larga duración, las personas afectadas por el ajuste estructural o por prácticas restrictivas y discriminatorias, las personas discapacitadas, el personal militar desmovilizado, los jóvenes, con inclusión de los titulados universitarios, los trabajadores de edad, las minorías étnicas y los pueblos indígenas y tribales. La

	<p>determinación detallada de esas categorías debería realizarse en función de las prioridades y condiciones socioeconómicas de cada país;</p> <p>c. adopten medidas especiales para mejorar la comunicación y las relaciones entre los organismos estatales y las PYME así como entre estos organismos y las organizaciones más representativas de tales empresas, con miras a mejorar la eficacia de las políticas gubernamentales orientadas a la creación de empleos;</p> <p>d. intensificar el apoyo al empresariado femenino, reconociendo la importancia creciente de las mujeres en la economía, por medio de medidas específicamente concebidas para mujeres que son empresarias o aspiran a serlo.</p> <p>-Esforzarse por lograr la autosuficiencia financiera de los proveedores de servicios, merced a la absorción de una parte razonable de los costos por las PYME y otras entidades, al objeto de no distorsionar el funcionamiento del mercado de tales servicios y mejorar el potencial de creación de empleo;</p>
<p><b>III.Promoción productiva con menciones a la dimensión laboral/social</b></p>	<p>-Promover la creación de PYMES eficientes y competitivas, capaces de ofrecer posibilidades de empleo productivo y duradero en condiciones sociales</p> <p>-Promover buenas relaciones laborales y profesionales, y prácticas sociales apropiadas y equitativas en las PYME. Con este fin, los Miembros deberían fomentar el espíritu empresarial por medio del sistema y de los programas de educación, de formación empresarial y de formación profesional, en relación con las necesidades de los puestos de trabajo y el logro del crecimiento y desarrollo económicos, poniendo especialmente de relieve la importancia de las buenas relaciones de trabajo y de las múltiples competencias profesionales y de gestión que necesitan las PYME</p> <p>-Alentar una actitud más positiva frente a la asunción de riesgos y la quiebra de empresas, reconociendo su valor pedagógico y sus consecuencias tanto para los</p>

	<p>empresarios como para los trabajadores;</p> <p>a. Impulsar un proceso de educación y formación permanentes para todas las categorías de trabajadores y empresarios. Incluye:</p> <p>b. impulso y desarrollo de la formación profesional en la empresa;</p> <p>b. apoyo a la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>c. asistencia para mejorar los niveles de conocimiento general, de conocimientos de aritmética y de informática y de educación básica de los directores y empleados;</p> <p>d. asistencia para una mejor comprensión y aplicación de la legislación laboral, con inclusión de las disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores, así como para el desarrollo de los recursos humanos y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres;</p>
<b>IV. Promoción de la dimensión laboral y social</b>	<p>-Adoptar medidas complementarias tales como regímenes voluntarios, iniciativas de carácter cooperativo u otras.</p> <p>-Examinar la legislación laboral y social, para determinar si esta legislación se ajusta a las necesidades de las PYME</p> <p>-Asegurar una protección y condiciones de trabajo adecuadas para sus trabajadores;</p> <p>-Adoptar medidas complementarias, tales como regímenes voluntarios, iniciativas de carácter cooperativo u otras.</p> <p>-Velar porque existan disposiciones adecuadas para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social en ámbitos tales como la asistencia médica y las prestaciones, las indemnizaciones y los subsidios por enfermedad, por desempleo, de vejez, en caso de accidentes del trabajo, por familiares a cargo, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.</p>



<p><b>V. Promoción de la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores</b></p>	<p>-Organizar y realizar, con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas campañas de concienciación a fin de promover:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. el respeto de las disposiciones jurídicas y de los derechos de los trabajadores,</li> <li>b. mejores condiciones de trabajo, una mayor productividad y una mejor calidad de los bienes y servicios;</li> <li>c. un modelo de lo que debe considerarse un empresario ejemplar y sistemas de reconocimiento a este respecto, teniendo especialmente en cuenta las necesidades propias de las mujeres y de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad.</li> </ul> <p>-Prever el suministro a las PYME y a sus trabajadores de un conjunto de servicios de apoyo directos e indirectos, y el acceso a estos últimos, para abarcar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. asistencia para la fase previa a la creación, el inicio y el desarrollo de empresas;</li> <li>b. desarrollo y seguimiento de un proyecto de empresa;</li> <li>c. servicios de ayuda inicial (viveros de empresas);</li> <li>d. información, comprendido el asesoramiento sobre las políticas de las autoridades públicas;</li> <li>e. consultoría e investigación;</li> <li>f. perfeccionamiento de las competencias técnicas y en materia de gestión;</li> <li>g. acceso directo o por intermediarios del sector privado a fuentes de energía, telecomunicaciones e infraestructuras físicas, tales como agua, electricidad, locales, transporte y carreteras; servicios de carácter jurídico, contable y financiero; respaldo a la innovación y la modernización;</li> <li>h. asesoramiento en materia de tecnología; asesoramiento en la aplicación efectiva de las tecnologías informáticas y de comunicación al ciclo del negocio; acceso a los mercados de capital, al crédito y a garantías de préstamo;</li> </ul> <p>-Considerar su participación en el fomento de las PYME:</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>a. clarificando ante los gobiernos las inquietudes de las PYME o e sus trabajadores, según proceda;</li><li>b. proporcionando servicios de apoyo directo en esferas como la formación, las consultorías, las facilidades de acceso al crédito, la comercialización, el asesoramiento sobre relaciones de trabajo y la promoción del establecimiento de vínculos con empresas de mayor tamaño;</li><li>c. cooperando con las instituciones nacionales, regionales y locales así como las organizaciones intergubernamentales regionales que se ocupan de las PYME en materias como la formación, los servicios de consultoría, la creación de empresas y el control de la calidad;</li><li>d. participando en consejos, grupos de expertos y otros órganos de ámbito nacional, regional y local que tengan por cometido ocuparse de importantes cuestiones económicas y sociales, con inclusión de las políticas y programas, que afectan a las PYME</li><li>e. promoviendo y participando en el desarrollo de nuevas estructuras económicamente ventajosas y socialmente innovadoras (por ejemplo, la readaptación profesional y la promoción del empleo independiente), dotadas de dispositivos de protección social apropiados;</li><li>f. participando en la observación y el análisis de las gestiones sociales y del mercado de trabajo que afectan a las pequeñas y medianas empresas, en particular por lo que atañe a materias como las condiciones de empleo y de trabajo, la protección social y la formación profesional, y promoviendo medidas de corrección, cuando proceda;</li><li>h. participando en actividades que tengan por objeto mejorar la calidad y la productividad y promover la ética profesional, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación;</li><li>i. prestando servicios y asesoramiento en materia de derechos de los trabajadores, legislación laboral y protección social a los trabajadores de las PYME.</li><li>j. alentado a las PYME y a sus trabajadores a estar suficientemente representados, en el pleno respeto de la</li></ul> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

libertad sindical. Con este fin, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían considerar la ampliación de su composición para incorporar a las pequeñas y medianas empresas.

También se menciona el importante papel de las organizaciones en relación a la política de consorcios, redes y cooperativas de producción y de servicios.