

5. Las actividades económicas en pequeña escala y la brecha de la productividad¹

Es un hecho indiscutible que es mucho mayor en todo el mundo el predominio de las pequeñas empresas en relación con el de las grandes empresas, tanto en número como por lo que se refiere a la proporción de la fuerza de trabajo que emplean. Así ocurre sobre todo en las regiones en desarrollo, donde además de las pequeñas empresas que predominan en la economía formal, la estructura industrial se caracteriza por la elevada proporción de trabajadores por cuenta propia y de microempresas y pequeñas empresas que operan en la economía informal.

En tal contexto, conviene recordar que las pequeñas y medianas empresas (PYME)² tienen algunas ventajas particulares de las que se derivan al menos cuatro contribuciones importantes – y tal vez inigualables – al desarrollo económico. La primera y primordial característica de las PYME es su condición de creadoras de *oportunidades de empleo*, lo que les confiere, por ende, un papel central en la creación de puestos de trabajo y la reducción de la pobreza. Las PYME usan relativamente menos capital que las empresas más grandes para crear empleos. Este aspecto reviste un gran interés, especialmente para las economías en desarrollo que disponen de una abundante mano de obra, pero carecen de capitales. En segundo lugar, se sostiene que las PYME son la principal *fuerza de crecimiento económico e innovación*. En su calidad de motor de una considerable actividad innovadora, son responsables de la promoción de talentos empresariales y de la competitividad de las exportaciones. En tercer lugar, la presencia de las PYME en la economía tiende a *intensificar la competencia*, lo que a su vez redundaría en un mayor dinamismo económico. En cuarto lugar, las PYME contribuyen a asegurar una *distribución más equitativa del ingreso*, no sólo porque ofrecen oportunidades de empleo – especialmente para las personas más pobres –, sino también porque estas empresas suelen estar más dispersas geográficamente que las empresas de mayores dimensiones, lo que favorece el fomento de la iniciativa y de las capacidades empresariales y contribuye a reducir las disparidades económicas entre las zonas urbanas y las zonas rurales.

Habida cuenta de estas consideraciones y de los numerosos datos empíricos que muestran que las actividades económicas en pequeña escala son menos productivas (especialmente en la economía informal), se percibe con toda claridad tanto la contribución potencial que estas actividades en pequeña escala pueden hacer a la elevación de los niveles de vida como las limitaciones de que padecen. Consecuentemente, se ha planteado la hipótesis de que tal vez haya una «brecha o divisoria de la productividad» entre los países desarrollados y los países en desarrollo, y que tal brecha tendría carácter estructural. La existencia de tal brecha es tanto más inquietante cuando se recuerda que la volatilidad macroeconómica es mayor en los países en desarrollo que en los países

¹ Este capítulo se basa en los análisis de Vandenberg (2004) y Mazumdar (2004).

² En el presente capítulo, el término PYME designará en general a las microempresas, las pequeñas empresas, las empresas medianas y la actividad económica de los trabajadores por cuenta propia. Cada vez que sea necesario, se especificarán las distinciones hechas.

desarrollados, y que dicha volatilidad resulta especialmente gravosa para las pequeñas empresas.

¿Es posible que la competitividad en los mercados determine automáticamente que las empresas menos productivas quedarán marginadas, y que su lugar sea ocupado por empresas más grandes, con una productividad más elevada, pero con menor capacidad para crear empleos? ¿Cómo se explica que las pequeñas empresas sigan dominando la estructura, incluso en las economías más desarrolladas? ¿Cuál es su ventaja competitiva? ¿Deberían las estrategias de fomento ignorar las actividades en pequeña escala, con el fin de elevar la productividad general de las economías? ¿Es posible que el predominio de las pequeñas empresas entorpezca o perjudique la acción a favor de la reducción de la pobreza? ¿O hay algún medio para acrecentar el aumento de la productividad en las pequeñas empresas?

En este capítulo se trata de aportar respuestas a esas preguntas, definiendo primero, en la sección 5.1, qué son las empresas en pequeña escala y cuál es su contribución al desarrollo económico y la creación de empleo. En la sección 5.2 se presentan datos sobre las diferencias de productividad entre las pequeñas y las grandes empresas. La sección 5.3 examina los motivos por los cuales las pequeñas empresas, a pesar de encontrarse en desventaja frente a las empresas más grandes, logran mantener su presencia en los mercados. Asimismo, partiendo del hecho de que las pequeñas empresas suelen ofrecer un menor nivel de ingresos a su personal, la sección 5.4 analiza la disparidad salarial y las dimensiones sociales más generales de la brecha de la productividad. La sección 5.5 pasa revista a algunos de los modelos de organización que pueden aplicarse para superar la desventaja de las pequeñas empresas en cuanto a la productividad. La sección 5.6 cierra el capítulo con una síntesis de las consecuencias políticas que se deducen de la investigación realizada con respecto a las estrategias de fomento.

5.1. Definiciones y datos empíricos básicos

¿Qué son las pequeñas y medianas empresas?

Las pequeñas y medianas empresas constituyen una categoría muy diversa, que cubre un amplio abanico de actividades empresariales en el cual se incluyen desde los productos agrícolas destinados al consumo de la aldea, los comercios de barrio y los puntos de venta de alimentos y bebidas hasta empresas mucho más modernas y complejas que venden productos de ingeniería e informática en los mercados nacionales o extranjeros. Debido a esta gran diversidad de actividades, es probable que algunas PYME no logren un nivel de ingresos suficiente para que sus propietarios y el personal superen su situación de pobreza. Otras alcanzarán una prosperidad que aportará un nivel decente a sus trabajadores y propietarios. Las PYME también operan en mercados sumamente diversos, en todos los planos: urbano, rural, local, nacional, regional e incluso internacional. A causa de esa diversidad, poseen niveles distintos de capacidad profesional, capital, complejidad y orientación del crecimiento³.

³ Los datos sobre las PYME presentados en esta sección no incluyen por lo general la economía informal (véase la sección sobre economía informal y actividades en pequeña escala).

No existe una definición única del concepto de PYME. Para poder definir las se utilizan distintos indicadores, como el número de trabajadores empleados o criterios relativos a la capacidad financiera. En todo caso, se suele considerar que las PYME son empresas privadas independientes cuyo número de trabajadores es igual o inferior a un valor determinado. Dicho valor umbral varía según el país. El límite superior más utilizado para designar a las PYME es de 250 trabajadores, que es el que se aplica, por ejemplo, en la Unión Europea. En los Estados Unidos, una PYME es toda empresa que emplea como máximo a 500 trabajadores. En los países en desarrollo, el umbral se sitúa por lo general entre 100 y 250 trabajadores. Suelen considerarse pequeñas empresas las que emplean a menos de 50 trabajadores; en cuanto a las microempresas, éstas tienen como máximo diez, y en algunos casos, cinco trabajadores. Se verá más adelante que tal diversidad en la definición, determinada por el número de empleados, es una fuente de sesgo a la hora de evaluar el nivel de productividad de las empresas.

Por ejemplo, en lo que atañe a los activos financieros, las PYME de la Unión Europea no deben tener una facturación anual superior a 40 millones de euros, o un valor contable superior a 27 millones de euros⁴. El cuadro 5.1 ilustra la diversidad de definiciones que se proponen actualmente en algunas economías en desarrollo y economías desarrolladas.

Datos empíricos sobre las PYME

En la mayoría de los países, tanto en desarrollo como desarrollados, el 90 por ciento de todas las empresas queda comprendido en la categoría de las PYME. Por ejemplo, según la OCDE (2002), las PYME representan entre el 96 y el 99 por ciento del número total de empresas en la mayoría de los países miembros de la OCDE. El cuadro 5.2 muestra que las microempresas (las que emplean hasta nueve trabajadores) constituyen, en promedio, el 78 por ciento de todas las empresas, mientras que las empresas que ocupan hasta 49 trabajadores constituyen al menos el 95 por ciento de este total. En los países miembros de la OCDE, sólo el 0,5 por ciento de las empresas emplean a más de 500 trabajadores.

¿Por qué son tan importantes las PYME? Contribución de estas empresas al empleo y el crecimiento

Los datos de la microeconomía de distintos países corroboran la hipótesis de que las PYME contribuyen al desarrollo económico y social por diferentes cauces⁵. No obstante, se dispone de muy pocos estudios comparados entre países sobre la contribución de las PYME a la economía, debido a la inexistencia de datos internacionalmente comparables relativos a este sector. En el presente análisis se han utilizado datos recopilados por Ayyagari y colaboradores (2003), para tratar de determinar si hay una correlación entre la actividad de las PYME y el aumento de las tasas de crecimiento económico en varios países considerados en conjunto⁶.

⁴ OCDE, 2002.

⁵ Véase en Biggs (2002) una reseña de las publicaciones sobre las PYME y su contribución al desarrollo económico. Véase también ONUDI (2001).

⁶ Los datos sobre crecimiento económico (PIB por habitante) proceden de Banco Mundial (2004).

Cuadro 5.1. Definiciones corrientes de las pequeñas y medianas empresas manufactureras en diez economías

	Definiciones de las PYMES manufactureras	
	Criterios	Tamaños y volúmenes de empleo, activos y ventas
República de Corea	Empleo	<300 personas
Filipinas	Empleo	<200 personas
	Activos	<60 millones de pesos filipinos (1,5 millones de dólares estadounidenses)
Indonesia	Empleo	<100 personas
	Activos	<10.000 millones de rupias indonesias (1,4 millones de dólares estadounidenses)
	Ventas	<50.000 millones de rupias indonesias (7 millones de dólares estadounidenses)
Japón	Empleo	<300 personas
	Capital invertido	<300 millones de yen (3 millones de dólares estadounidenses)
Malasia	Capital invertido	<2,5 millones de ringgit (0,7 millones de dólares estadounidenses)
Singapur	Activos	<15 millones de dólares singapurenses (9 millones de dólares estadounidenses)
Tailandia	Empleo	<300 personas
	Activos	<100 millones de baht (2,7 millones de dólares estadounidenses)
Taiwán (China)	Empleo	<200 personas
	Capital invertido	<60 millones de nuevos dólares taiwaneses (2 millones de dólares estadounidenses)
Canadá	Empleo	<500 personas
	Ventas	<20 millones de dólares canadienses (14 millones de dólares estadounidenses)
Estados Unidos	Empleo	<500 personas

Fuente: Hayashi, 2002.

Una correlación simple (véase el gráfico 5.1) muestra que la proporción del empleo en las PYME (empresas por debajo del límite de 250 trabajadores) con respecto al empleo total está asociada positivamente con la existencia de tasas más elevadas de crecimiento del PIB por habitante. En otras palabras, los países donde una alta proporción del empleo se sitúa en las PYME suelen registrar un crecimiento más alto del PIB por habitante. A cada punto porcentual de aumento de la proporción del empleo de las PYME con respecto al empleo total corresponde un crecimiento de 0,07 por ciento del PIB por habitante⁷. Sin embargo, este análisis basado en datos comparativos entre países no permite determinar si hay efectivamente una relación causal entre las PYME y el crecimiento económico (dado que sobre este último influyen numerosos otros determinantes). Al respecto, se impone la prudencia. En efecto, esta relación podría ser bidireccional, ya que, según se afirma, es frecuente que las economías con un rápido ritmo de crecimiento tengan también un próspero sector de PYME. Beck y colaboradores

⁷ Se obtienen resultados similares incluso cuando se utiliza la definición oficial de PYME, que varía según los países.

Cuadro 5.2. Distribución porcentual de empresas, clasificadas por el número de personas empleadas, en diversas economías, 1999 (o el año más reciente para el que se dispone de datos)

	0-9	10-49	50-99	100-499	500 y más
Estados Unidos	56,8	15,8	20,7	5,2	1,5
Noruega	63,0	27,6	4,6	3,9	0,8
Alemania	67,5	23,7	4,0	4,0	0,8
España	68,7	27,1	2,4	1,5	0,2
Austria	69,8	22,4	3,3	3,9	0,6
Dinamarca	71,4	21,3	3,4	3,3	0,6
Reino Unido	72,0	20,5	3,3	3,5	0,7
Australia	72,6	21,8	2,8	2,2	0,6
Suiza	79,1	15,5	2,6	2,4	0,3
Portugal	80,6	16,3	2,0	1,1	0,1
Nueva Zelandia	81,7	15,0	1,6	1,4	0,3
Francia	82,4	13,5	2,0	1,8	0,4
Italia	83,7	14,3	1,1	0,8	0,1
Bélgica	84,1	12,0	1,9	1,6	0,4
Suecia	84,7	11,4	1,8	1,6	0,4
Finlandia	85,3	10,7	1,8	1,8	0,4
República Checa	88,8	8,1	1,5	1,4	0,3
México	90,3	6,5	1,3	1,3	0,4
Polonia	90,3	7,3	1,0	1,2	0,3
Turquía	95,0	3,2	0,8	0,9	0,2
Promedio	78,4	15,7	3,2	2,3	0,5

Nota: Los países figuran en orden creciente descendente de la proporción de empresas que emplean a un máximo de nueve trabajadores (primera columna).

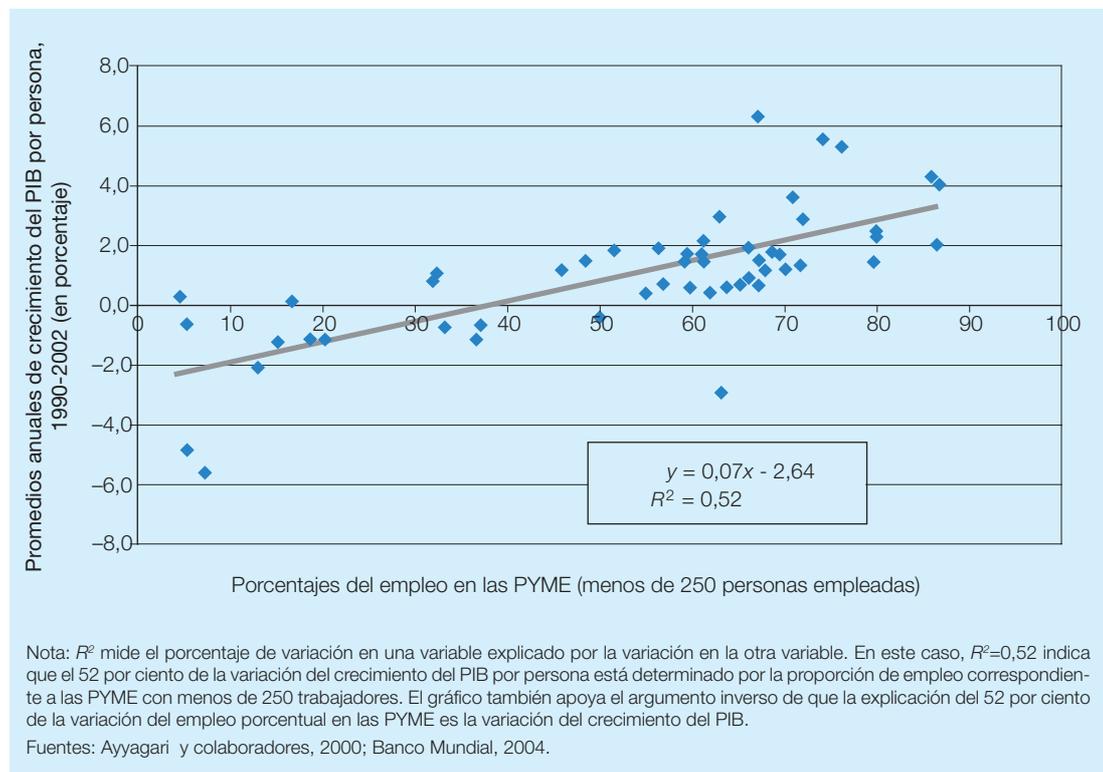
Fuente: OCDE, 2002.

(2003) llegaron a resultados análogos, pero no lograron demostrar (al menos, por lo que se refiere al análisis entre países) que la actividad de las PYME reduce la pobreza. Esta relación es uno de los motivos – pero no el único – que explican el gran interés que las PYME han suscitado tradicionalmente en los círculos políticos (recuadro 5.1).

El empleo es reconocido generalmente como uno de los medios más eficaces para superar la pobreza. Por ende, el apoyo al diseño y la puesta en práctica de estrategias que promuevan la creación de empleo puede contribuir a mitigar la pobreza. De hecho, el aporte de las PYME a la creación de empleo es considerable. Según un estudio de la OCDE⁸, las PYME ofrecen entre el 50 y el 60 por ciento del empleo total en la mayoría de las economías en desarrollo y desarrolladas, lo que muestra claramente que crean más empleo que las grandes empresas o el sector público y las empresas estatales. Las PYME del sector manufacturero suelen tener una proporción aún mayor del empleo, que puede elevarse hasta el 80 por ciento, como se aprecia en el cuadro 5.3. En los países en desarrollo, el papel de las PYME del sector manufacturero es incluso más

⁸ OCDE, 2002.

Gráfico 5.1. Correlación entre porcentajes del empleo total en las PYME y crecimiento del PIB



Recuadro 5.1. Orígenes del interés que las PYME revisten para las políticas de desarrollo

La noción de PYME y su nexa con el fomento de la iniciativa empresarial aparecieron en el debate sobre el crecimiento y el desarrollo desde finales de los años cuarenta, cuando comenzaron a introducirse las políticas focalizadas (subsidios, créditos subvencionados, trato fiscal preferencial, etc.) y se crearon los organismos estatales de apoyo a las pequeñas empresas o a las PYME en general. Por ejemplo, la creación de entidades públicas de apoyo a las PYME data de 1948 en el Japón, de 1953 en los Estados Unidos, de 1954 en la India, de 1966 en la República Unida de Tanzania, y de 1976 en Turquía.

A pesar de las múltiples iniciativas emprendidas desde entonces en el campo del desarrollo, las PYME (inclusive en la economía informal) fueron consideradas a lo largo de los años ochenta y buena parte de los años noventa sobre todo como una creación artificial, cuya importancia era principalmente «social y política». A pesar de que las PYME locales y la economía informal constituían en este período la mayor parte de lo que podría considerarse (y de hecho puede considerarse hoy) la actividad empresarial privada por excelencia en la mayoría de los países en desarrollo, las estrategias de fomento del sector privado promovidas y aplicadas en estos países se ajustaron a las necesidades de las empresas de mayor magnitud, entre las que figuraban empresas de inversores extranjeros. Esta tendencia de las políticas obedeció en parte a los resultados más bien desalentadores que alcanzaron los extensos sistemas de apoyo a las PYME que se establecieron en los países desarrollados desde los años setenta.

Fuente: OCDE, 2004.

Cuadro 5.3. Distribución del empleo en el sector manufacturero de diversos países, 1999 (o el año más reciente para el que se dispone de datos) (en porcentajes según la clasificación por número de personas empleadas en las empresas)

	0-9	10-49	50-249	250 o más
República Checa	5,3	16,1	26,8	51,8
Alemania	7,4	15,1	23,2	54,5
Dinamarca	7,8	19,2	26,3	46,6
Suecia	7,9	15,5	21,2	55,5
Bélgica	8,1	19,7	20,4	51,7
Noruega	9,1	21,1	28,3	41,6
Reino Unido	9,4	17,9	25,7	47,0
Finlandia	10,3	14,1	20,2	55,4
Francia	10,3	20,1	22,3	47,3
República de Corea	10,5	29,9	26,4	33,3
Austria	11,0	18,7	27,0	43,3
Japón	11,1	28,3	29,8	30,7
Países Bajos	11,7	27,1	28,1	33,1
Italia	12,8	36,3	23,2	27,7
Australia	14,1	20,5	17,8	47,7
Suiza	15,4	21,3	29,2	34,1
Nueva Zelanda	18,3	24,2	22,9	34,7
España	18,5	33,5	21,4	26,6
México	18,9	12,0	21,5	47,6
Islandia	20,3	33,5	46,2	10,0
Portugal	27,5	32,4	24,1	16,1
Turquía	34,0	10,5	19,8	35,8

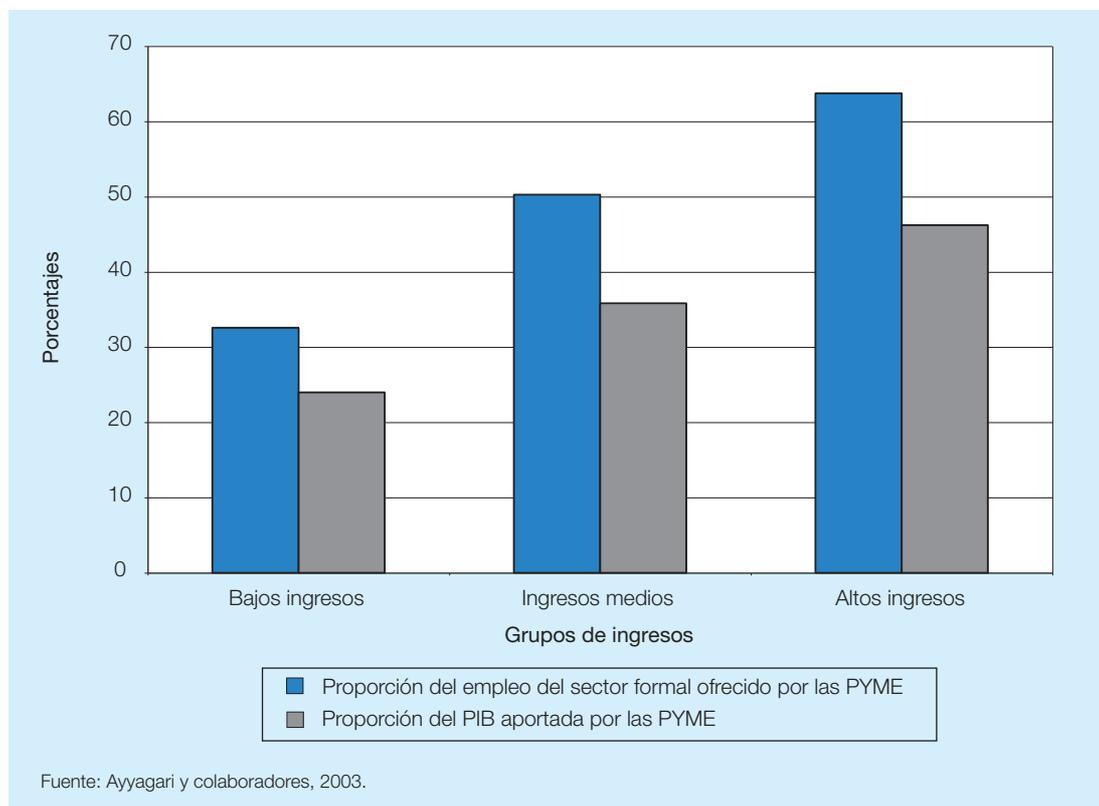
Nota: Países clasificados en orden creciente descendente de la proporción de empresas que emplean a un máximo de nueve trabajadores (primera columna).

Fuente: OCDE, 2002.

importante, ya que son las principales fuentes de crecimiento del empleo y de valor añadido. Lo mismo ocurre en los países en transición, donde las grandes e ineficaces empresas estatales están perdiendo terreno ante las empresas privadas, mucho más pequeñas y eficaces.

La importancia del sector de las PYME en lo que atañe al empleo difiere considerablemente entre países y también entre países agrupados según los niveles de ingresos. Por ejemplo, en el grupo de bajos ingresos formado por Azerbaiyán, Belarús y Ucrania, cerca del 5 por ciento de la fuerza de trabajo del sector formal está empleado en PYME; en cambio, esta proporción se eleva a más del 70 por ciento en Indonesia y Viet Nam. A nivel mundial, la variación es de entre 4,5 por ciento (Belarús) y 86 por ciento (Tailandia) en el grupo de ingresos medios, y de entre 20 por ciento (Eslovenia) y 82 por ciento (Portugal) en el grupo de altos ingresos (Ayyagari y colaboradores, 2003).

El gráfico 5.2 muestra la contribución de las PYME al empleo total y al PIB en tres grupos de ingreso. Se observa una marcada diferencia en la contribución del sector de las PYME al empleo total entre los países de bajos ingresos y los de altos ingresos

Gráfico 5.2. Contribución de las PYME al empleo y al PIB, 1990-1999 (valores promedio)

(en estos últimos la proporción es de un 60 por ciento). El aporte de las PYME al PIB sigue una tendencia similar, ya que su proporción pasa de algo más de un 20 por ciento en los países de bajos ingresos a más del 40 por ciento en los países de altos ingresos.

No obstante, estos datos son en alguna medida engañosos, ya que no incluyen el sector de la agricultura informal ni los trabajadores por cuenta propia de la economía informal, que representan un número muy considerable en los países en desarrollo. Cuando se incluye a los trabajadores agrícolas y los trabajadores por cuenta propia, la proporción general de las actividades en pequeña escala en todos los segmentos de la economía es mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados. Por consiguiente, habida cuenta de que muchas PYME de los países en desarrollo operan en la economía informal, hay que integrar en ésta la proporción global correspondiente a las actividades en pequeña escala.

La economía informal y las actividades en pequeña escala

Como ya se ha indicado, una parte importante de la fuerza de trabajo de los países de bajos ingresos está ocupada en microempresas de la economía informal, o posee o dirige empresas de esa índole. Por economía informal puede designarse toda actividad de producción de bienes y servicios generadora de ingresos que no son declarados a las autoridades competentes. De ser declarados, dichos ingresos deberían quedar

normalmente sujetos a la aplicación de impuestos⁹. La OIT ha adoptado una definición similar, pero mucho más amplia, del concepto de economía informal, la cual hace referencia «al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto»¹⁰. La mayoría de las PYME de los países en desarrollo (principalmente las microempresas) operan en la economía informal y, en consecuencia, sus actividades no están registradas en las estadísticas oficiales. A las empresas de mayor tamaño les resulta imposible operar en la economía informal debido a su notoriedad pública y a la magnitud de sus actividades. Dicho de otro modo, el sector de las PYME y la economía informal están estrechamente vinculados.

En Africa, por ejemplo, la magnitud de la economía informal en proporción del PNB es considerable, ya que alcanza cerca del 41 por ciento¹¹. En Asia, la magnitud media de la economía informal es de un 26 por ciento del PNB. Ahora bien, esta cifra debe relativizarse, ya que en Asia se encuentran economías desarrolladas como el Japón, Singapur y Taiwán (China). Tailandia registra la mayor proporción de economía informal en el producto nacional, con alrededor del 53 por ciento del PNB; le siguen Sri Lanka, con 45 por ciento, y Filipinas, con 44 por ciento. La India registra un 23 por ciento¹², y China, un 20 por ciento. En el extremo inferior de la escala se sitúan Singapur y Japón, con proporciones del 13 y 11 por ciento, respectivamente. En América Latina y el Caribe, la economía informal representa en promedio el 41 por ciento del PNB, cifra similar a la registrada en Africa. Las economías en transición tienen una proporción media de actividad económica informal equivalente al 38 por ciento del PNB; la proporción más alta se observa en Georgia, con cerca de un 67 por ciento, y la menor, en Eslovaquia, con un 19 por ciento.

En las economías desarrolladas de Europa Occidental, la proporción de la economía informal fluctúa entre el 29 por ciento en Grecia y el 9 por ciento en Suiza. La proporción media de la economía informal para todas estas economías es del 18 por ciento. En otras regiones, Canadá tiene una economía informal cercana al 16 por ciento; siguen Australia, con el 15 por ciento, Nueva Zelanda, con el 13 por ciento, y Estados Unidos, con el 9 por ciento. El gráfico 5.3 muestra que cuanto más desarrollado es un país (medido según el PIB por habitante), menor es la magnitud de la economía informal.

El gráfico 5.4 muestra la progresión decreciente de la contribución de la economía informal al PIB entre los países de bajos ingresos y los países de altos ingresos. La contribución que la economía informal hace al empleo total también muestra en general una progresión decreciente entre el grupo de bajos ingresos y el grupo de altos ingresos, si bien se registra un ligero aumento en el grupo de ingresos medios.

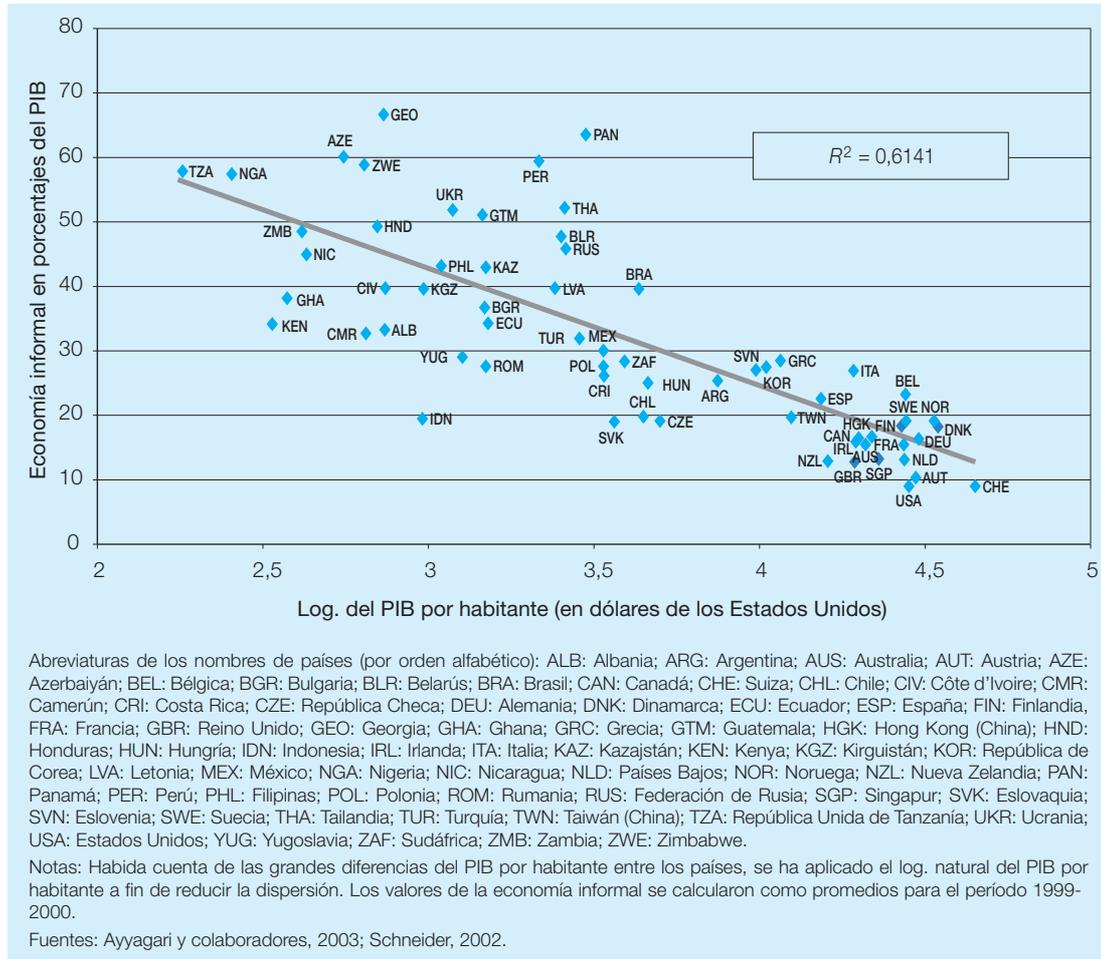
⁹ Schneider, 2002.

¹⁰ Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90.ª reunión, 2002: documento GB.285/7/2: *Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal*, Ginebra, noviembre de 2002. Para conocer más detalles, visite el sitio Web de la OIT sobre economía informal: <http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/index.htm>.

¹¹ Schneider, 2002.

¹² Se ha de tener en cuenta que estas cifras no incluyen el sector agrícola, que en los países en desarrollo es una actividad esencialmente informal, centrada en la producción de subsistencia. Si se incluyesen los datos correspondientes a la agricultura, la economía informal de la India, por ejemplo, representaría más del 90 por ciento de la fuerza de trabajo.

Gráfico 5.3. Mediciones de la economía informal y de los niveles de desarrollo en función del PIB por habitante

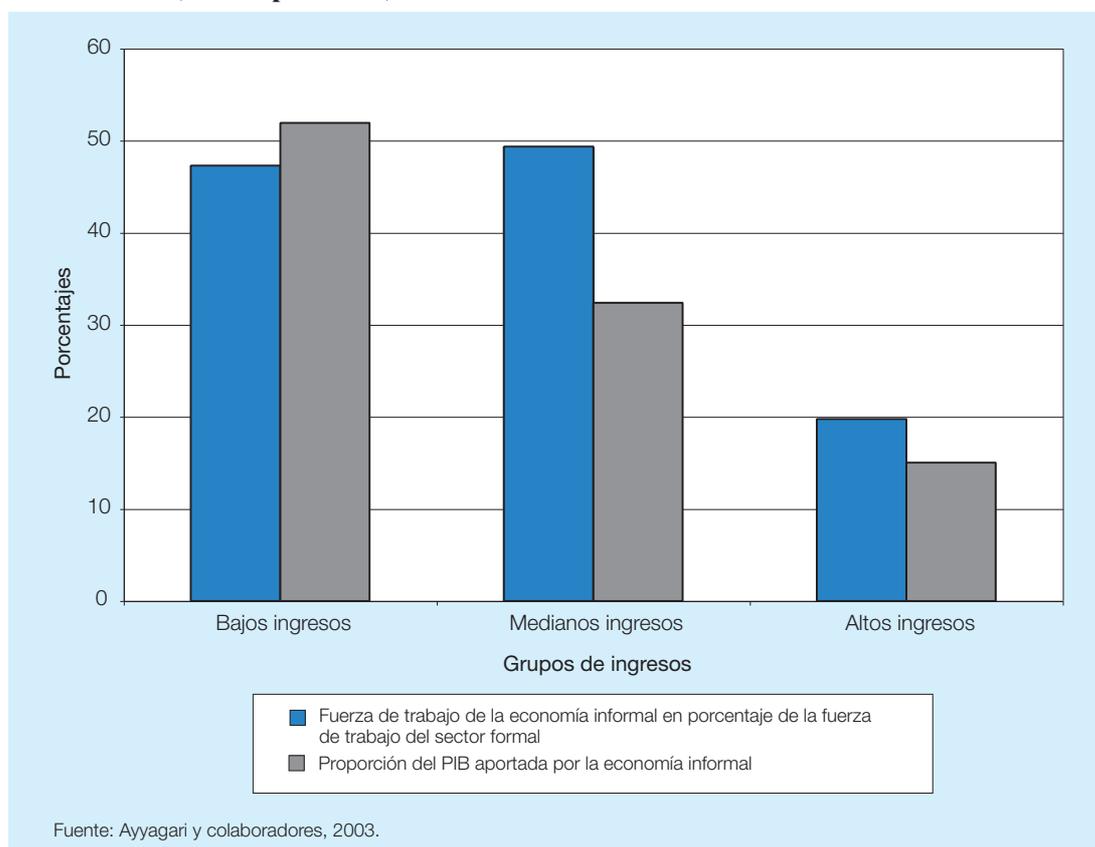


Las PYME y las exportaciones

Las PYME son también una fuente importante de ingresos de exportación para algunos países en desarrollo. En el cuadro 5.4 se presentan datos relativos a la contribución de las PYME a la exportación de productos manufacturados de algunas economías en desarrollo de Asia Oriental y Africa, así como de países miembros de la OCDE¹³. Estos datos demuestran claramente el potencial exportador de las pequeñas empresas, aun cuando dan a entender que los valores umbral que se establecen para el tamaño de las empresas inciden quizás sobre ese potencial. Debería tomarse nota de que los países africanos que definen valores umbral mínimos menores de 50 trabajadores no registran resultados análogos comparables a los de los países cuyos umbrales de empleo para la definición de las PYME son más elevados.

¹³ OCDE, 2004.

Gráfico 5.4. Contribución del sector informal al empleo y al PIB, 1990-1999 (valores promedio)



5.2 La brecha de la productividad

De las distintas investigaciones sobre el tema de las pequeñas empresas en cuanto a la productividad y el empleo se desprende que la primera tiende a mejorar conforme es mayor el tamaño de la empresa: en síntesis, las pequeñas empresas suelen ser menos productivas que las de mayores dimensiones. Una segunda característica es que en las pequeñas empresas¹⁴ los salarios tienden a ser inferiores, y los derechos y condiciones laborales, menos adecuados (es decir, la calidad del empleo es menor). Consideradas conjuntamente, estas características indican que una proporción significativa de la fuerza de trabajo de muchos países percibe salarios más reducidos y ejerce menos derechos cuando está ocupada en establecimientos pequeños, de baja productividad.

¹⁴ A menos que se indique otra cosa, el término «pequeñas» se utiliza en este análisis para designar las empresas que habitualmente se denominan microempresas, pequeñas empresas y medianas empresas. Las dimensiones reales de unas y otras varían según las definiciones adoptadas por cada país.

Cuadro 5.4. Porcentajes de las exportaciones de manufacturas de las PYME en el total de las exportaciones de los sectores manufactureros de una selección de países (distintos años)

Países	Años	Definiciones de las PYME*	Porcentajes de las exportaciones manufactureras de las PYME en los totales de las exportaciones de sectores manufactureros
Economías en desarrollo			
China	Principios de los años 1990	<100 personas empleadas	40-60
República de Corea	1995	<300 personas empleadas	42,4
Viet Nam	Principios de los años 1990	<200 personas empleadas	20
India	1991/1992	<30 millones de rupias en inversiones para instalaciones y máquinas	31,5
Singapur	Principios de los años 1990	<100 personas empleadas	16
Malasia	Principios de los años 1990	<75 personas empleadas	15
Indonesia	Principios de los años 1990	<100 personas empleadas	11
Tailandia	Principios de los años 1990	<100 personas empleadas	10
Mauricio	1997	<50 personas empleadas	2,2
Tanzanía	2002	<50 personas empleadas	<1,0
Malawi	2003	<50 personas empleadas	<1,0
Países miembros de la OCDE			
Dinamarca	Principios de los años 1990	<500 personas empleadas	46
Francia	1994	<500 personas empleadas	28,6
Suecia	Principios de los años 1990	<200 personas empleadas	24,1
Finlandia	1991	<500 personas empleadas	23,3
Japón	1991	<300 personas empleadas	13,3
Estados Unidos	1994	<500 personas empleadas	11
Promedio de los 6 países miembros de la OCDE			24,4

* Las definiciones oficiales de las PYME varían según los países de que se trate.

Fuente: OCDE, 2004.

El sesgo de la «productividad del trabajo» en la comparación entre pequeñas y grandes empresas

La productividad es una relación entre la producción resultante y los insumos, que se incrementa cuando se obtiene un aumento de la producción gracias a un crecimiento de menor proporción en los insumos, o cuando un mismo volumen de producción se logra utilizando menos insumos.

Como se ha señalado ya en otros capítulos del presente informe, muchas de las investigaciones sobre la productividad se basan en un indicador, a saber, la productividad del trabajo. Este valor se calcula de manera relativamente fácil y es muy práctico en el sentido de que permite la comparación de tendencias entre países. Ahora bien, este indicador no siempre produce la mejor medición, y aun cuando sus deficiencias tal vez no susciten reservas serias por lo que se refiere a la formulación de comparaciones de carácter general entre países, plantean un problema específico para la comparación entre grandes y pequeñas empresas, como se explica a continuación.

La productividad del trabajo mide un único factor. Su valor se obtiene a partir del cálculo del valor añadido, que luego se divide por la cantidad de trabajo utilizada¹⁵. Cuando en el denominador de este cociente se utiliza el número de personas empleadas, el resultado se llama «valor añadido por trabajador». En realidad, contrariamente a lo que indica este término, la productividad del trabajo se eleva cuando el valor añadido aumenta como consecuencia de la mejor utilización y coordinación de *todos* los factores de producción. El valor añadido puede aumentar debido a que las personas empleadas están trabajando con mayor habilidad, empeño o rapidez o están aplicando mejores destrezas profesionales, pero también se incrementa gracias a la utilización de más o mejores máquinas, al mejor aprovechamiento de los insumos o a la introducción de innovaciones técnicas. Por cierto, cualquier factor no laboral que aumente el valor añadido redundará en el incremento de la productividad del trabajo. En consecuencia, es correcto utilizar el término «productividad del trabajo», habida cuenta de que cualquier cambio no laboral que genere un aumento del valor añadido redundará en la mayor productividad de los trabajadores; en cambio, es en alguna medida engañoso, por cuanto designa la productividad en general, y no la productividad atribuible específicamente a los trabajadores.

Un aumento de la productividad puede dar lugar a una mayor rentabilidad de los factores de producción. Cuando el aumento de la productividad del trabajo es generado por trabajadores mejor formados, mejor tratados o más eficientes, puede llegar a expresarse en salarios más altos. No obstante, si el aumento de la productividad se deriva de la utilización de más maquinaria o de máquinas más productivas, también redundará en un aumento de la productividad del trabajo. Esto implica que las empresas con un alto nivel de inversión de capital deberían lograr siempre una productividad del trabajo más elevada. Dicho de otro modo, las estadísticas que comparan la productividad del trabajo en las grandes empresas con la productividad del trabajo en las pequeñas empresas (cuya inversión de capital suele ser inferior) contienen un sesgo sistemático.

Un segundo sesgo afecta a los datos de los estudios empíricos. Gran parte de las investigaciones se centran en datos recopilados en el marco de censos sectoriales o de encuestas sobre empresas manufactureras. La actividad manufacturera – la fabricación de bienes – es mucho más sensible a las economías de escala (a mayor cantidad

¹⁵ Por cantidad de trabajo se entiende ya sea el número de personas empleadas o el número de horas trabajadas. Esta última variable permitiría obtener una medición más precisa, pero la disponibilidad limitada de datos determina también en este caso que se utilice con más frecuencia el número de trabajadores.

producida, bienes más baratos) que el sector de servicios. Una gran proporción de la actividad de las pequeñas empresas tiene lugar en los servicios, sobre todo en el comercio, pero también en el expendio de alimentos, las reparaciones y los servicios personales.

Por último, hay un tercer sesgo que surge de las definiciones que se den de las empresas. Aunque la relación quizás no tenga carácter lineal, los niveles de productividad son al parecer correlativos con el tamaño de las empresas, medido habitualmente con el volumen de empleo. Si, por definición, en un país (Estados Unidos) una pequeña empresa es toda aquella que emplea como máximo a 500 trabajadores, pero en otro (República Unida de Tanzania) la que emplea hasta 50 trabajadores, la brecha de productividad entre las grandes empresas y las pequeñas empresas será probablemente subestimada en los Estados Unidos y exagerada en Tanzania.

Se desconoce el grado en que estos sesgos inciden en los datos, por lo que se necesitarán nuevos estudios al respecto. Sea como fuere, a pesar de los límites de la «productividad del trabajo» como valor de medición, buena parte de la información disponible se basa en esta variable.

Datos comparativos entre regiones sobre la brecha entre el tamaño de las empresas y la productividad

En todas las principales regiones del mundo en desarrollo se observa una correlación positiva entre el tamaño de la empresa y la productividad del trabajo, o sea, que las grandes empresas son más productivas. El cuadro 5.5 muestra que la productividad de las PYME en la economía formal¹⁶ de diez países latinoamericanos corresponde a entre un 25 y un 75 por ciento de la productividad de las grandes empresas. Con el tiempo, este desfase se ha reducido en la mitad de los países estudiados, pero ha aumentado en la otra mitad, de lo que se deduce que no hay una tendencia regional a largo plazo.

En el cuadro 5.6, los datos correspondientes a siete países africanos de la región subsahariana arrojan resultados similares. Se observa que la productividad aumenta entre los cinco niveles de tamaño de empresa. Sin embargo, Kenya, Côte d'Ivoire y Camerún registran valores anómalos; en efecto, su productividad en la categoría de las empresas de mayor tamaño (con 250 o más trabajadores) es inferior a la productividad de la segunda categoría por tamaño. Ello obedece probablemente a que en la categoría de mayor tamaño hay una gran proporción de empresas estatales, relativamente poco productivas. En el cuadro 5.7, las cifras correspondientes a cuatro países de Asia Oriental, entre los que figura el Japón, confirman la existencia de una pauta muy regular de productividad del trabajo creciente en función del mayor tamaño de las empresas.

Los datos presentados en los cuadros siguientes ponen de manifiesto que, en la mayoría de los países, las PYME son de hecho menos productivas que las empresas de mayor tamaño. Cabe preguntarse, entonces, cómo hacen las PYME para competir con las empresas más grandes y sobrevivir. Este el tema explorado en la sección desarrollada a continuación.

¹⁶ No se incluyen las microempresas.

Cuadro 5.5. Productividad relativa de las PYME y de grandes empresas en algunos países latinoamericanos (en determinados años)

	Años de base	Ultimo año	Productividad de las PYME con respecto a productividad de grandes empresas (en porcentaje)	
			Año de base	Ultimo año
Argentina	1984	1993	44	57
Brasil	1985	1997	61	77
Chile	1990	1996	41	38
Colombia	1991	1996	48	45
Costa Rica	1990	1996	63	73
Ecuador	1991	1996	44	40
México	1988	1993	48	56
Perú	1992	1994	33	25
Uruguay	1988	1995	53	48
Venezuela	1990	1995	22	25

Nota: Las PYME se definen según los criterios oficiales aplicados por cada país.

Fuente: Peres y Stumpo, 2000, cuadro 9.

Cuadro 5.6. Índices de valor añadido por trabajador en algunos países africanos durante los años 1990, según tamaños de las empresas (empresas con 250 trabajadores o más = 100)

Número de trabajadores empleados por las empresas	Camerún	Côte d'Ivoire	Ghana	Kenya	Tanzanía	Zambia	Zimbabue
0-9	28	13	22	56	39	38	44
10-49	41	53	35	118	38	67	63
50-99	111	69	33	119	61	65	79
100-249	113	103	72	165	55	71	81
250 o más	100	100	100	100	100	100	100

Nota: Tamaños de las empresas expresados en número de trabajadores.

Fuente: Mazumdar y Mazaheri, 2001, pág. 37.

Cuadro 5.7. Índices de valor añadido por trabajador en algunos países de Asia Oriental, según tamaños de las empresas y para determinados años (empresas con 500 trabajadores o más = 100)

Número de trabajadores empleados por las empresas	República de Corea	Japón	Hong Kong (China)*	Taiwán (China)
5-9	31	32	54*	34
10-49	42	39	61	35
50-99	59	50	66	38
100-199	56	59	71	49
200-499	81	76	82	—
500 o más	100	100	100	100

Nota: Estas cifras se basan en un índice relativo a la productividad del trabajo de la categoría de empresas que emplean 500 o más trabajadores. * = empresas que emplean 1-9 trabajadores. Los años a que corresponden estos datos son los siguientes: República de Corea, 1986; Japón, 1987; Hong Kong (China), 1982; Taiwán (China), 1986.

Fuente: Mazumdar y Mazaheri, 2001, pág. 37.

5.3. ¿Cómo sobreviven las pequeñas empresas?

Cuando se combinan las cifras correspondientes a la productividad y el empleo, queda de manifiesto que muchos trabajadores de los países en desarrollo (y también desarrollados) son empleados por empresas que tienen una productividad del trabajo relativamente baja, y por tanto perciben bajos ingresos. Habida cuenta de las disparidades de productividad, se plantea una pregunta de importancia crucial: ¿cómo hacen las pequeñas empresas para sobrevivir? Cabe la posibilidad de que las pequeñas empresas constituyan un fenómeno transitorio.

¿Son las pequeñas empresas un fenómeno transitorio?

Con el tiempo, a medida que los países se desarrollen, las pequeñas empresas serán tal vez desplazadas del mercado por las empresas más grandes. Por ejemplo, Anderson (1982) demostró la existencia de las siguientes etapas en la evolución de las empresas: las explotaciones familiares y artesanales iniciales son reemplazadas por pequeñas empresas con personal asalariado; luego, el terreno es ocupado por las empresas de dimensiones medianas; y en una etapa ulterior de desarrollo, se instaura el predominio de las grandes empresas. Esta línea de reflexión fue examinada posteriormente por Little y colaboradores (1987), que confirmaron la tesis de las fases de desarrollo y, a la larga, la regresión de las pequeñas empresas.

Este argumento se basa en dos hipótesis, conocidas como «efecto de la composición de la producción» y «efecto de las relaciones sociales y las economías de escala»¹⁷. Según la teoría del efecto de la composición de la producción, a medida que aumentan los ingresos, disminuye la proporción de la producción manufacturera de bienes de consumo (fabricados por las pequeñas empresas), con la consiguiente pérdida progresiva de importancia de esas empresas en lo que atañe al empleo y la producción. El segundo argumento se refiere a la idea de que, conforme los países se desarrollan y que sus empresas y estructuras financieras se modernizan progresivamente, las pequeñas empresas de base familiar son marginadas paulatinamente del proceso, debido a que no poseen ni las ventajas competitivas ni las economías de escala indispensables para sobrevivir.

Un estudio ha mostrado que, a medida que se incrementa el ingreso, aumenta la proporción de empleo en el sector de las PYME manufactureras. Esto se explica en parte por el hecho de que el desarrollo de los países conlleva el fortalecimiento de sus mercados de capitales, lo que a su vez redundará en una gestión más profesional de las empresas. Por otra parte, la educación también cumple una función en cuanto al suministro de una fuerza de trabajo calificada. Para el sector manufacturero, la inversión extranjera resulta más decisiva en las etapas iniciales del desarrollo que en las etapas posteriores.

Por lo que respecta a la economía formal, un estudio realizado en el sector manufacturero de nueve países, desarrollados y en desarrollo, puso de relieve la diversidad de las experiencias de las PYME con el transcurso del tiempo¹⁸. Como muestra el

¹⁷ Según Weeks, 2003, pág. 340.

¹⁸ Weeks, 2002.

Cuadro 5.8. Evolución de la proporción correspondiente a las PYME en el empleo total en el sector manufacturero de algunos países (en determinados períodos de los años 1950 a 1990)

	Períodos		Pequeñas empresas (10-49 trabajadores) ^a		Medianas empresas (50-499 trabajadores) ^a	
	Años de base	Últimos años	Porcentajes en el último año ^b	Variaciones porcentuales desde el año de base	Porcentajes en el último año	Variaciones porcentuales desde el año de base
Economías en las que creció la contribución de las pequeñas empresas al empleo total						
Brasil	1960	1980	24	3,5	55	7,2
Francia	1962	1990	19	4,3	36	2,8
Hong Kong (China)	1951	1996	34	11,5	47	-2
Japón	1967	1990	33	2,4	43	3
Estados Unidos	1967	1987	15	3,6	47	5,9
Economías en las que disminuyó la contribución de las pequeñas empresas al empleo total						
Colombia	1956	1990	21	-10,5	No hay datos	No hay datos
República de Corea	1958	1990	22	-21,5	39	No hay datos
Pakistán	1954	1988	11	-7,8	33	No hay datos
Sudáfrica	1950	1988	12	-6,1	48	-4,2

^a Número de trabajadores por empresa. ^b Proporción del empleo en las pequeñas empresas con respecto al empleo total en el sector manufacturero al final del período.

Fuente: Weeks, 2002, págs. 13-14.

cuadro 5.8, en períodos que iban de 20 a 45 años, las pequeñas empresas de cinco países captaron una mayor proporción del empleo total del sector manufacturero formal. Empero, en los otros cuatro países la proporción de empleo de las pequeñas empresas disminuyó. El aumento del empleo en la manufactura fue más rápido en las empresas de dimensiones medias.

Otro estudio demostró que, durante el prolongado período de industrialización de la posguerra en el Japón, la proporción del empleo en el sector manufacturero ofrecido por las PYME experimentó una reducción poco significativa. Entre 1955 y 1994, dicha proporción perdió sólo 2,5 puntos porcentuales, pasando a ser del 53,2 por ciento¹⁹.

Los resultados de un estudio sobre diez países latinoamericanos en los años ochenta y noventa son similares, como lo muestra el cuadro 5.9. En períodos que iban de dos a 15 años, el empleo total en las PYME del sector formal creció en Chile, Colombia, México y Perú, se redujo en la Argentina, Brasil, Costa Rica, Ecuador y Uruguay, y se mantuvo relativamente estable en Venezuela (Peres y Stumpo (2000), cuadro 9).

La contribución de las pequeñas empresas al empleo ha sido objeto de un prolongado debate en los Estados Unidos. De lo que se trata no es de determinar si el empleo en las PYME está decreciendo, sino de saber si éstas crean más empleo neto que las grandes empresas. Los primeros estudios mostraron que las pequeñas empresas creaban

¹⁹ Mazumdar, 1998, pág. 47.

Cuadro 5.9. Producción, empleo y productividad en las PYME del sector manufacturero formal de algunos países latinoamericanos (entre años del decenio de 1980 y años del decenio de 1990)

	Año de base = 100	Año de la comparación	Variaciones de índices con respecto al valor en el año de base		
			Producción (producto bruto)	Empleo	Productividad
Argentina	1984	1993	148	76	195
Brasil	1985	1997	111	86	130
Chile	1990	1996	156	134	116
Colombia	1991	1996	116	111	104
Costa Rica	1990	1996	123	79	155
Ecuador	1991	1996	109	93	117
México	1988	1993	149	117	127
Perú	1992	1994	117	108	108
Uruguay	1988	1995	103	75	137
Venezuela	1990	1995	95	98	96

Fuente: Peres y Stumpo, 2000, cuadro 9.

de hecho más empleo que las grandes empresas, lo que implicaba que las pequeñas compañías no estaban siendo marginadas del mercado debido a que carecían de economías de escala o de otras fuentes de mayor productividad²⁰. En realidad, la medición de la creación neta de empleos es un ejercicio difícil, en parte porque con el tiempo pierde vigencia la línea divisoria entre pequeñas empresas y grandes empresas. Un estudio más perfeccionado sobre la creación neta de empleo, que utilizó datos del período 1973-1988, mostró que no había relación alguna entre el tamaño de las empresas y el crecimiento neto del empleo²¹. Este y otros estudios revelaron que las pequeñas empresas registran tasas de creación de empleo más altas, pero también tasas elevadas de destrucción de empleo, observación que también es válida para los países en desarrollo.

En otro estudio, efectuado en Taiwán (China), se llegó a la conclusión de que las pequeñas empresas que alcanzan una productividad más elevada tienen más probabilidades de incrementar su oferta de empleo²². Por otra parte, los datos relativos a diez países latinoamericanos son poco concluyentes, como lo muestra el cuadro 5.9²³. En general, al aumento de la productividad en las PYME de la economía formal correspondía un aumento del empleo en estas empresas en algunos países, pero una disminución en otros. Es decir, no se destacó una tendencia clara a nivel global que permitiese afirmar con certeza que los aumentos de la productividad de las PYME redundarán en tasas más altas de crecimiento del empleo. Ello dependerá más bien de la evolución de la producción. Por consiguiente, no hay datos suficientes para concluir que, con el

²⁰ Birch, 1979 y 1987.

²¹ Davis y colaboradores, 1996.

²² Aw y Batra, 2001.

²³ Peres y Stumpo, 2000.

tiempo, la brecha de la productividad terminará por provocar la regresión del sector de las pequeñas empresas. La cuestión sigue, pues, sin respuesta: ¿qué es lo que permite que las pequeñas empresas no sean desplazadas del mercado por las empresas más productivas?

¿Cómo logran las pequeñas empresas mantenerse en el mercado?

La respuesta más probable es que las pequeñas empresas no están en competencia directa con las empresas más grandes, sino que se implantan más bien allí donde las actividades en pequeña escala pueden ser ventajosas. Un ejemplo son los pequeños comercios de alimentación y artículos para el hogar, que llevan los productos cerca del consumidor. Otro ejemplo es el de los servicios, como restaurantes y talleres de reparación de vehículos. Además, el mercado puede estar limitado y especializado, con pequeñas empresas implantadas en segmentos específicos, a menudo como parte de conglomerados o como subcontratistas de grandes empresas, o ambas cosas a la vez. En estos casos, compiten con otras pequeñas empresas, menos productivas. Por último, las pequeñas empresas y las grandes empresas suelen ocuparse de distintos segmentos del mercado. Incluso cuando fabrican productos que en principio son idénticos, éstos tendrán probablemente características exteriores diferentes: por ejemplo, el jabón de tocador o la ropa fabricados por pequeñas empresas tendrán una presentación menos lujosa que los artículos destinados a consumidores de altos ingresos²⁴.

Cuando las pequeñas empresas producen mercancías similares a las fabricadas por grandes empresas, suelen optar por niveles de calidad inferiores, para evitar así entrar en una competencia directa. En los países pobres, hay amplios mercados para bienes baratos de baja calidad al alcance de los sectores más desfavorecidos de la sociedad²⁵.

Las repercusiones del «dualismo» económico

Como se ha explicado más arriba, muchos países en desarrollo se caracterizan por la separación más bien estricta entre sus pequeñas empresas, menos productivas, y las grandes empresas, más productivas. Se podría considerar que esto demuestra la existencia de una economía «dual», lo que se evalúa no sólo en función de las diferencias en el tamaño de las empresas, sino también, como se verá más adelante, en función de las diferencias en cuanto a medios de subsistencia y niveles de vida. De hecho, tal «dualismo» se observa también en los países industrializados, como lo confirma el ejemplo clásico del Japón. Su modelo de industrialización dual tiene una larga historia, y se origina en las condiciones iniciales de gran abundancia de mano de obra que distinguieron la industrialización del Japón (condiciones que contribuyeron a la segmentación del mercado de trabajo) y el desarrollo simultáneo de un sector industrial de grandes proporciones y complejidad, del sector estatal y de los conglomerados financieros que acentuaron el carácter «dual» del mercado de capitales (cuestión que se analiza más adelante).

²⁴ Little y colaboradores, 1987.

²⁵ También es cierto que las estadísticas presentadas aquí son muy generales; muchas pequeñas empresas (sobre todo, pero no exclusivamente, en los países desarrollados) alcanzarán niveles cercanos a los de las grandes empresas.

Hay otros países menos desarrollados de Asia – Filipinas, India e Indonesia – cuyo sector manufacturero moderno (formal) sigue el mismo modelo dual adoptado por el Japón²⁶. En estos países asiáticos, la diferencia de productividad entre los grupos de pequeñas empresas y los grupos de grandes empresas es mucho mayor que en el Japón. Dicho de otro modo, mientras que la existencia de una fuerza de trabajo sobrante en los países asiáticos ha determinado la aparición de una pauta de desarrollo dual en economías muy diversas, el Japón había logrado ya a mediados de los años ochenta reducir la brecha de la productividad entre las pequeñas y las grandes empresas, la cual suele ser un rasgo distintivo del desarrollo dual. Sin duda, las explicaciones son múltiples, pero una de las más importantes es probablemente la creciente vinculación de las pequeñas empresas con las grandes empresas en el marco de sistemas de subcontratación, es decir, una integración que obligó a las pequeñas unidades a elevar la eficacia y los criterios de calidad en las pequeñas empresas. Este es un tema de gran importancia para la formulación de políticas, que se volverá a examinar más adelante.

En algunas economías asiáticas, como las de Filipinas, India e Indonesia, una abundante fuerza de trabajo está empleada en unidades de producción familiar, que se está desplazando lentamente hacia el sector manufacturero no familiar. La falta de dinamismo técnico del sector de las actividades en pequeña escala se refleja en sus posibilidades limitadas de movilidad ascendente, lo que da origen al fenómeno de la escasa productividad del trabajo relativa de las pequeñas empresas y al «vacío» que se observa en los niveles medios, es decir, la inexistencia de establecimientos de tamaño intermedio. Estas tres economías han introducido un grado considerable de industrialización mediante la sustitución de importaciones, estrategia que se caracteriza por el desarrollo de mercados nacionales de productos muy protegidos, lo que ha sido poco propicio a un crecimiento dinámico de las PYME. Por lo que se refiere a los mercados de factores, los datos disponibles indican que las políticas industriales y financieras contribuyeron a una marcada diferenciación en el acceso a los capitales: fácilmente disponible y a bajo costo para las grandes empresas, y no disponible o disponible a un costo muy alto para las pequeñas empresas. Ello tuvo dos consecuencias: primero, se favoreció la utilización de técnicas con alto coeficiente de capital en el sector de actividades en gran escala, y por ende se introdujo allí un sesgo en detrimento de la creación de empleo; en segundo lugar, se coartó el crecimiento de las pequeñas empresas.

En síntesis, el crecimiento atrofiado del sector de las pequeñas empresas es a la vez una consecuencia y una causa de que no se haya logrado una mayor integración entre el sector relativamente poco evolucionado de las pequeñas empresas y el sector más dinámico de las grandes empresas. Cuando se produce una mayor integración entre pequeñas y grandes empresas, se consigue, entre otras cosas, atenuar la extrema «dualidad» de la economía, como ocurrió muy probablemente en el caso del Japón.

La existencia de una gran diferencia en los niveles de productividad y de salarios entre pequeñas y grandes empresas entraña una disparidad económica entre ambos sectores que es también importante. Por lo tanto, todo parecería confirmar la necesidad

²⁶ Hay que insistir en que entre los datos considerados en el presente análisis no se incluye la información relativa a los hogares de familias muy numerosas y a otros núcleos del sector informal, como los establecimientos que emplean a menos de cinco trabajadores.

de adoptar políticas de transferencia de recursos hacia el sector de las PYME. Sin embargo, limitarse a aumentar el empleo en el sector de las actividades de pequeña escala no es suficiente cuando persisten las grandes diferencias de productividad con respecto a las grandes empresas. En un contexto mundial de subempleo excesivo, aumentar el empleo no es un objetivo suficiente; en cambio, aumentar el empleo decente y productivo sí lo es. Tal política debería acompañarse de medidas encaminadas a reducir la disparidad económica entre las grandes y las pequeñas empresas. Y esto supone a la vez dar prioridad al crecimiento del empleo y de la productividad en las PYME.

5.4. Dimensiones sociales de la brecha de la productividad

Una forma de resolver el problema productividad-empleo consiste en evitar la competencia directa, pero la realidad es que las pequeñas empresas están produciendo menos valor añadido por trabajador. Esto incide en el nivel de la remuneración que estas empresas pueden pagar a sus propietarios y sus trabajadores. *La inquietud que suscitan las pequeñas empresas no obedece específicamente a que éstas sean de baja productividad, sino a que, debido a esa escasa productividad, los salarios que pagan a sus trabajadores y el ingreso que generan para los propietarios quizás no sean suficientes para sustentar un nivel de vida decente.* Aunque los propietarios y los trabajadores pongan gran empeño, su actividad no les permite salir de la pobreza.

Si bien es cierto que una baja productividad puede limitar los salarios y el ingreso, hay que reconocer también que los bajos salarios pueden limitar la productividad. Según esta hipótesis, conocida como teoría del salario eficiente, el aumento de los salarios ejerce un efecto de incentivo sobre la contratación y la retención de los trabajadores eficaces, y estimula su motivación en la empresa. Por supuesto, elevar los salarios para mejorar la productividad servirá sólo hasta cierto punto, pero podrá integrarse en una estrategia más amplia de aumento de la productividad. De hecho, diferentes teorías económicas han demostrado que toda restricción del incremento salarial retarda el crecimiento de la productividad del trabajo²⁷.

El nexo entre los salarios o el ingreso y la pobreza es bastante directo. La pobreza se define en parte con respecto a un bienestar material del que se carece, relacionado con necesidades esenciales como la alimentación, la vestimenta y el alojamiento adecuados, y parcialmente con el acceso a servicios esenciales como la educación, el agua, la salubridad y la atención de la salud. Las posibilidades que un hogar tiene de subvenir a estas necesidades esenciales se basan en parte en su capacidad para adquirirlos, en parte en su capacidad para proveerlos por sus propios medios y en parte en la prestación de servicios por entidades públicas (gratuitamente o a un precio reducido). Cuando, como se ha mencionado más arriba, el dedicarse a actividades en pequeña escala representa para los pobres sus mayores posibilidades de generar ingresos, es indudable la gran importancia de esas actividades en la lucha contra la pobreza, pues

²⁷ Naastepad y Kleinknecht, 2004.

proveen los medios para comprar los bienes esenciales y alcanzar un nivel de vida más decente.

En general, tanto el empleo asalariado como el empleo por cuenta propia contribuirán a reducir los aspectos de la pobreza relacionados con el ingreso, a condición de que favorezcan:

- i) la transición desde el subempleo y el desempleo hacia el empleo;
- ii) el aumento de la suma total de salarios y prestaciones pagados a los trabajadores pobres (incluidos los trabajadores del sector informal y trabajadores familiares);
- iii) el aumento del ingreso obtenido mediante el trabajo por cuenta propia peor remunerado (incluyendo la transición desde el subempleo al empleo más completo), y
- iv) una evolución más general en la economía, a largo plazo, desde las actividades informales menos remuneradas, sean dependientes o por cuenta propia, hacia actividades o empleo independientes mejor remunerados y mejor protegidos.

Otra dimensión de la pobreza – además de la insuficiencia del ingreso – es la falta de control que las personas tienen sobre sus vidas y la inseguridad de que padecen en cuanto al porvenir. Estas dimensiones se relacionan estrechamente con algunos aspectos del trabajo decente, en particular los derechos de los trabajadores y el diálogo social (que forman parte de su habilitación social) y la protección social. Asimismo, pueden tener repercusiones sobre la productividad de las empresas, a la vez con respecto a la motivación y la conservación de los trabajadores y a la forma de organizar el trabajo. Este tema se analiza más adelante.

La disparidad salarial

Las diferencias de productividad del trabajo entre las pequeñas y las grandes empresas determinan también las diferencias salariales entre ellas²⁸. Esto no tiene nada de sorprendente, ya que la baja productividad influye probablemente en el mantenimiento de bajos niveles salariales y, simultáneamente, los bajos salarios pueden limitar la productividad, como se ha visto más arriba. Cuando se interpretan las estadísticas de salarios, es importante recordar que los salarios tenderán a ser más reducidos para los trabajadores menos calificados y con menos experiencia. Así, los salarios pueden ser por regla general inferiores en las pequeñas empresas si éstas contratan a personal menos calificado, y esto es precisamente lo que los propietarios suelen hacer. Por ello, el dualismo implica también la segmentación en el acceso a la educación y la formación profesional, y los bajos salarios pueden explicarse total o parcialmente en función de estos criterios. Desgraciadamente, las comparaciones de las diferencias salariales entre las pequeñas y las grandes empresas casi nunca sirven para explicar las diferencias que hay a nivel de competencias y experiencia.

El cuadro 5.10, basado en datos de dos países asiáticos y dos países latinoamericanos, confirma la disparidad salarial. En promedio, el nivel salarial de las pequeñas empresas²⁹ del sector manufacturero formal corresponde a dos tercios del nivel salarial

²⁸ Mazumdar y Mazaheri, 2001.

²⁹ En este caso, entre las pequeñas empresas del sector formal no se incluye a las microempresas.

Cuadro 5.10. Disparidad salarial y brecha de productividad, según los tamaños de las empresas, 1960-1980 y 1970-1989

Países ^a	Años ^b	Valor añadido por trabajador en las PYME, en porcentajes de lo logrado en las grandes empresas	Salarios medios de los trabajadores de las PYME en porcentajes de los que se pagan en las grandes empresas
Brasil	1960-1980		
Pequeñas empresas ^c		56	64
Medianas empresas ^c		76	80
Colombia	1970-1989		
Pequeñas empresas		46	50
Medianas empresas		70	71
Hong Kong (China)	1977-1990		
Pequeñas empresas		66	91
Medianas empresas		89	100
República de Corea	1970-1991		
Pequeñas empresas		41	69
Medianas empresas		74	81

^a Número total de observaciones por cada país: Brasil, 270; Colombia, 360; Hong Kong (China), 195; República de Corea, 360.

^b Observaciones para cinco años comprendidos en el período indicado en la segunda columna. ^c Pequeñas empresas = 10-49 trabajadores; empresas medianas = 50-499 trabajadores, y grandes empresas = 500 + trabajadores.

Fuente: Weeks, 2002, pág. 17.

de las grandes empresas. En las empresas medias, la diferencia es menor, con un nivel equivalente a cuatro quintos del salario medio de las grandes empresas. Hay que notar que para los países o territorios más desarrollados (Hong Kong (China) y República de Corea) dicha disparidad es menor que para los países menos desarrollados (Brasil y Colombia). En Hong Kong (China) no hay diferencia entre los salarios practicados por las empresas medianas y las grandes empresas. En todos los casos, la disparidad porcentual entre los salarios es menor que la disparidad en la productividad.

En Africa también se ha observado una disparidad salarial análoga³⁰. Por ejemplo, la cuantía de los salarios en las microempresas del sector formal de Ghana correspondía a una cuarta parte del monto de los salarios pagados por las grandes empresas. El salario medio mensual practicado por las microempresas era apenas superior al salario mínimo, de lo que se podría deducir que los trabajadores de estas microempresas superaban en general el umbral de pobreza oficial. También se llegó a resultados similares en la República Unida de Tanzania³¹.

Habida cuenta de la diferencia que se observa en cuanto a la eficacia y los niveles salariales cuando las pequeñas y las grandes empresas operan en mercados segmentados, la absorción de más empleo por las empresas más pequeñas (una vez que los mercados estuviesen más integrados) podría redundar en que las PYME se vieran obligadas a elevar la calidad de su fuerza de trabajo. Por ejemplo, si las PYME participaran

³⁰ Mazumdar y Mazaheri, 2001.

³¹ Goedhuys, 2002.

de forma más extensa en los mercados de exportación luego de una reorientación de la política económica, y por ende debieran lograr niveles de calidad y de comerciabilidad de sus productos compatibles con las exigencias de los mercados mundiales, tendrían que aplicar criterios de contratación más selectivos e intensificar la formación de su personal. Esto tendería a elevar el nivel de las remuneraciones en dichas empresas y a reducir la diferencia salarial con respecto a las grandes empresas.

A fin de comprender la dinámica de los ingresos y salarios en las pequeñas empresas, sería útil estudiar sus características en los países en desarrollo y, de hecho, las actividades económicas en pequeña escala, en general. Muy a menudo, el tamaño de las empresas en los países en desarrollo es sumamente reducido. Se trata de microempresas que operan en la economía informal, cuya fuerza de trabajo está constituida por el propietario y eventualmente unos pocos colaboradores, los cuales suelen ser parientes de aquel.

Microempresarios en la economía informal

Casi todas las empresas de los países en desarrollo son unidades muy pequeñas, ocupadas en actividades de subsistencia y gestionadas principalmente por los sectores más pobres de la comunidad. Junto a ellas operan otras pequeñas empresas, mejor dotadas y más competitivas, que generan una mayor rentabilidad para sus propietarios. Las diferencias entre unas y otras serán determinantes por lo que se refiere a su capacidad para desarrollar actividades que permitan que sus propietarios salgan de la pobreza y logren un nivel de vida decente.

Según estimaciones, un 60 por ciento de las personas que se ganan la vida en la economía informal trabajan por cuenta propia³². En otras palabras, el microempresario es frecuentemente la única persona que se ocupa de la empresa³³ y, por ende, no paga salarios. De ahí que todo aumento de la productividad dependerá únicamente de las medidas que adopte el empresario (a veces con la ayuda de miembros de su familia) y se reflejará directamente en el ingreso del hogar. Los beneficios financieros que se generen serán compartidos no con trabajadores asalariados sino con sus familiares. Para los hogares pobres son cruciales las decisiones relativas al reparto de los beneficios entre el consumo, el ahorro y la reinversión en la empresa.

Muchos microempresarios inician una actividad de reducido alcance debido a que carecen de medios para contratar personal. La pobreza y la escasez de recursos financieros los obligan a concentrarse en actividades que requieren poca inversión y capital de explotación³⁴. Por tal motivo, gran número de personas desfavorecidas se orientan hacia este tipo de actividades. Considerados conjuntamente, generan una oferta abundante de bienes y servicios carentes de complejidad, en un plano de considerable

³² En algunos países africanos esta proporción se eleva a más del 90 por ciento (OIT, 2002, pág. 20).

³³ A menudo, los propietarios no consideran que sus actividades sean propiamente las de una empresa.

³⁴ La productividad de las personas que trabajan por cuenta propia es afectada por su capacidad para invertir en herramientas y bienes. Ahora bien, las mujeres suelen tener menos posibilidades de acceso a los recursos que requiere su trabajo, y de control sobre los mismos. Por ejemplo, en el contexto de las actividades de los pobres del sector informal de Dhaka, Bangladesh, las mujeres tenían más posibilidades de ocuparse en actividades a domicilio, que requieren pequeñas cuantías de capital y generan menos ingresos (Salway y colaboradores, 2003). En promedio, las mujeres poseían menos bienes y menos herramientas y equipos de valor que los hombres. Véase también OIT, 2004a.

Cuadro 5.11. Propietarios de microempresas y pequeñas empresas con ingresos superiores al salario mínimo mensual, Kenya, 1995

Categorías	Porcentaje de propietarios con ingresos superiores al salario mínimo
Todos los propietarios de microempresas y pequeñas empresas*	26
<i>Género</i>	
Propietarios hombres	26
Propietarias mujeres	23
<i>Educación</i>	
Enseñanza primaria o inferior	24
Enseñanza secundaria o superior	38

* Solamente microempresas y pequeñas empresas con un máximo de diez trabajadores.

Fuente: Daniels, 1999, pág. 61.

competencia entre sí y con bajos niveles de precios, ventas y utilidades. Con todo, muchos comerciantes y artesanos están subempleados, y permanecen todo el día en sus tiendas o puestos callejeros, vendiendo muy poco y decididos a no producir más, pues ya tienen demasiadas mercancías sin vender. Se consolida así la trampa de pobreza que los ha atrapado: no tienen el capital necesario para emprender actividades más productivas, de mayor valor añadido, y la falta de trabajo productivo limita el superávit que pueden generar para reinvertir en sus empresas. Así funciona la trampa de la pobreza en los países en desarrollo, donde los efectos de la pobreza se convierten en sus causas. El problema que se plantea es cómo romper este ciclo de pobreza.

Como se muestra en el cuadro 5.11, un estudio sobre las microempresas y pequeñas empresas de Kenya determinó que sólo 26 por ciento de los propietarios de empresa percibían un ingreso superior al salario mínimo³⁵. Las repercusiones de tal situación sobre la productividad son evidentes. Al no contar con personal o al tener sólo la ayuda de algunos miembros de la familia, estos propietarios disponen únicamente de una base limitada para aumentar la productividad a través de una mejor gestión o un mejor trato de los equipos de trabajo. Las cuestiones de la productividad interna se refieren a las actividades del empresario (la eficacia de su trabajo y la forma de invertir en herramientas, maquinaria, inventarios, suministros, etc., y de gestionar estos recursos). La productividad es baja, no porque la organización del trabajo sea ineficaz, sino porque no hay incentivos ni recursos para mantener a todos trabajando de forma productiva.

Al evaluar la productividad de las actividades de subsistencia es importante recordar que éstas pueden formar parte de una estrategia familiar multifacética más amplia de obtención de medios de sustento³⁶. Tal estrategia comprende la captación de ingresos generales de diversas fuentes, entre las que figuran las siguientes: agricultura para el consumo familiar y agricultura comercial; trabajo en plantaciones; empresas

³⁵ Daniels, 1999, pág. 61.

³⁶ Bryceson, 2002; Carney, 1998.

Cuadro 5.12. Contribución de las microempresas y pequeñas empresas de Kenya a los ingresos de los hogares (a mediados del decenio de 1990)

Contribución de las microempresas y pequeñas empresas a los ingresos de los hogares	Porcentajes de todas las microempresas y pequeñas empresas	Porcentajes de las microempresas y pequeñas empresas urbanas	Porcentajes de las microempresas y pequeñas empresas rurales
Todo o casi todo	24	49	15
Más del 50 por ciento	17	14	18
Aproximadamente el 50 por ciento	20	15	22
Menos del 50 por ciento	29	14	34
Cantidades desdeñables	10	8	11

Nota: Solamente microempresas y pequeñas empresas con un máximo de diez trabajadores.

Fuente: Daniels, 1999, pág. 61.

informales; trabajo y producción a domicilio; empleo formal, y migración a otros países más ricos. Una persona puede obtener ingresos de dos o más de estos tipos de empleo, y los familiares pueden contribuir a generar ingresos participando en distintos tipos de actividades laborales. Habida cuenta de sus responsabilidades domésticas (crianza de los hijos, tareas agrícolas), las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de llevar adelante múltiples actividades en el hogar, aunque es posible que no todas generen ingresos. Estas funciones incluyen a menudo el trabajo en una microempresa, a pesar de que las mujeres con familias no siempre pueden dedicarse a ello a tiempo completo.

El estudio sobre Kenya puso de relieve la existencia de tales estrategias de subsistencia³⁷. El 24 por ciento de las microempresas y pequeñas empresas, principalmente en la economía informal, aportaban todo o casi todo el ingreso de los hogares, como lo muestra el cuadro 5.12. No obstante, este porcentaje global esconde importantes diferencias entre las zonas urbanas (49 por ciento) y las zonas rurales (15 por ciento), ya que los propietarios de terrenos rurales tienen más posibilidades de utilizar la producción de alimentos para su propio consumo³⁸.

Las familias que poseen tierras (o las arriendan) se basan en la productividad y la capacidad de generación de ingresos al tomar decisiones importantes sobre cómo trabajarán. Si las actividades de la empresa familiar están bien remuneradas, la mejor manera de aprovechar la capacidad de trabajo de los integrantes del hogar tal vez sea destinarla a actividades no relacionadas con la agricultura y contratar mano de obra exterior para ocuparse de la explotación agrícola. En Honduras, por ejemplo, gracias a ingresos no agrícolas bastante elevados es considerable el grado de utilización de fertilizantes en las explotaciones familiares de gente pobre. De esto se colige que la posibilidad de emplearse fuera de la agricultura puede contribuir a aumentar la productividad de las actividades agrícolas familiares, lo que demuestra la interacción beneficiosa de las actividades agrícolas y no agrícolas (véase también el capítulo 3 del presente informe)³⁹.

³⁷ Daniels, 1999.

³⁸ Por supuesto, los pobladores rurales sin tierra no tienen esta posibilidad.

³⁹ Ruben y Van den Berg, 2001.

Cuadro 5.13. Índices de productividad del trabajo y de ingresos, entre los sectores formal e informal del Perú (a mediados del decenio de 1990)

Sectores	Productividad del trabajo en la economía formal/informal	Ingresos en la economía informal/ salarios en la economía formal
Sector manufacturero liviano	3,5	0,9
Industria textil	3,5	0,9
Construcción	2,9	0,9
Transporte	3,3	1,3
Comercio	4,1	0,9
Diversos servicios	3,6	0,9

Fuente: Kelley, 1994, pág. 1400.

Ingresos más altos para los empresarios más prósperos

Muchos de los empresarios que operan en las microempresas de la economía informal generan ingresos moderados pero decentes, a pesar de que, como es sabido, tienen un bajo nivel de productividad. Por lo general, los estudios realizados hasta ahora no se han centrado en determinar si el ingreso de las empresas supera el umbral de la pobreza, sino más bien en compararlo con un salario mínimo (que suele servir de valor representativo del umbral de la pobreza) o con los salarios practicados en la economía formal.

Por ejemplo, una investigación realizada en el Perú mostró que las pequeñas empresas del sector formal eran entre 2,9 y 4,1 veces más productivas que las empresas informales en los mismos sectores de la economía, como se muestra en el cuadro 5.13. Sin embargo, a estas diferencias no correspondían diferencias de ingresos de magnitud similar. Los empresarios dedicados a distintas actividades en el sector informal ganaban el equivalente de casi nueve décimos de los salarios pagados a los trabajadores de la economía formal. En el sector del transporte, los trabajadores (en particular, los conductores de vehículos) tenían ingresos superiores a los de sus homólogos de la economía formal⁴⁰. Esto indica que, cuando hay probabilidades de que los ingresos de una microempresa sean más altos que los salarios de la economía formal, los trabajadores quizás opten por actividades informales.

Los datos comparativos sobre el ingreso en México indican que el desplazamiento de la fuerza de trabajo desde el empleo asalariado formal al trabajo por cuenta propia en el sector informal redundó en un aumento del ingreso de 15 por ciento⁴¹. Al mismo tiempo, el desplazamiento desde el empleo asalariado formal al empleo asalariado informal, entre empresas de magnitud similar, produjo una reducción del ingreso calculada en el 12 al 15 por ciento. En parte, estos resultados dependen del valor de las prestaciones de salud y seguridad social que los trabajadores reciben en la economía formal (y a las que cotizan mediante los descuentos que se hacen a sus salarios). Según el estudio, muchos trabajadores indicaron que los servicios de salud recibidos eran de

⁴⁰ Kelley, 1994.

⁴¹ Maloney, 1999. La comparación se ha efectuado con respecto a los salarios netos (es decir, deducidos los descuentos) del sector formal.

calidad insuficiente, y que por ende los descuentos por concepto de seguro de salud les significaban una pérdida de ingresos.

Los datos presentados en estos pormenorizados estudios y en los comentarios que anteceden sobre las empresas de subsistencia indican que quizás sea difícil generalizar acerca de los ingresos de los pequeños y medianos empresarios. Las iniciativas encaminadas a que los propietarios y sus familias se liberen de la pobreza tendrán que tomar debidamente en cuenta estas diferencias, ya que las políticas de asistencia pueden terminar fácilmente beneficiando a los más acomodados, y no a los empresarios más pobres. En el recuadro 5.2 se examina la cuestión de por qué se debería dar subsidios a las PYME.

El ingreso no es todo: la dimensión más completa de la pobreza

Aun cuando el ingreso es un aspecto importante de la pobreza, los estudios participativos sobre las características de la pobreza han ampliado el horizonte de la comprensión común de este fenómeno. Basándose en las respuestas aportadas por 60.000 mujeres y hombres pobres de 60 países, estos estudios han revelado la importancia que tienen para el bienestar humano los aspectos políticos y psicológicos⁴². Entre dichos aspectos figuran concretamente las nociones de albedrío (es decir, la capacidad de influir en el propio entorno) y de seguridad (la capacidad para asegurar de forma duradera el propio bienestar). Ambas están relacionadas con las necesidades materiales y el ingreso, pero se proyectan sobre períodos más largos y abarcan tanto la capacidad personal como los medios para satisfacer las propias necesidades. Estos aspectos de la pobreza tienen una notable semejanza con algunos elementos del concepto de trabajo decente de la OIT⁴³. Además del acceso a un empleo remunerado y productivo, el trabajo decente incluye el ejercicio de los derechos laborales, el diálogo social y la protección social. La combinación de ambos enfoques permite destacar dos elementos de que no siempre disponen las pequeñas empresas o las personas afectadas por la pobreza:

- i) **Habilitación social.** Los trabajadores tienen derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva y a entablar un diálogo constructivo con los propietarios y directivos de empresa, sobre las condiciones de trabajo, las remuneraciones y las prestaciones sociales. La habilitación social incluye también el diálogo a nivel tripartito, en cuyo marco los trabajadores pueden abogar por mejores condiciones de vida (salud, educación, vivienda, suministro de agua y servicios de saneamiento). También permite que los propietarios o directivos de empresa dialoguen con las autoridades a propósito de las políticas pertinentes.
- ii) **Seguridad contra la pérdida del ingreso.** Para los trabajadores, esta seguridad depende en gran medida de la existencia de protección social en caso de enfermedad, invalidez, desempleo, vejez y muerte del principal sostén económico. Para los propietarios de empresa, también se trata de tener protección contra el acoso por parte de los funcionarios públicos, ejercer el derecho a la propiedad privada y hacer negocios, y estar protegidos contra las expropiaciones por el Estado.

⁴² Narayan y colaboradores, 1999; Banco Mundial, 2000.

⁴³ OIT, 2000.

Recuadro 5.2. ¿Hay que subvencionar a las PYME?

El examen de las publicaciones sobre los programas de asistencia a las PYME pone de manifiesto cuatro argumentos económicos a favor de los subsidios:

- Las PYME contribuyen de manera especial al desarrollo económico y la mitigación de la pobreza (por ejemplo, creando empleo);
- Las deficiencias de los mercados plantean a las PYME problemas de acceso a esos mercados y trabas a la modernización de sus capacidades tecnológicas;
- Las deficiencias institucionales aumentan los costos de transacción de las PYME, y limitan su capacidad para aprovechar las oportunidades económicas;
- Si se corrigieran esas dos deficiencias, las empresas tendrían que definir estrategias y estructuras diferentes, y dotarse de capacidades técnicas de base para afrontar apropiadamente las nuevas condiciones institucionales y de mercado. Esto entrañaría costos considerables para las empresas.

Una idea muy difundida es que el fomento de las PYME tiene repercusiones positivas en los planos de la política y la equidad. Se ha postulado que una mayor participación de las PYME contribuye a reforzar los valores dominantes y a consolidar la estabilidad política, promoviendo así el desarrollo económico y la democracia. Por otra parte, se ha puesto de relieve que los propietarios y los gerentes de las PYME se encuentran en los sectores de menos recursos, por lo que todo apoyo a estos sectores redundará en una mejor distribución del ingreso.

Tras examinar los argumentos que respaldan la entrega de subsidios para promover el desarrollo de las PYME, se llega a la conclusión general de que toda buena estrategia de desarrollo de las PYME es en realidad, y ante todo, una buena «estrategia de desarrollo del sector privado». Ahora bien, dicho esto, hay varios ámbitos en que se justifica la adjudicación de subsidios selectivos.

- En primer lugar, las distorsiones resultantes de las políticas que se aplican en algunos casos pueden provocar la reducción del número de PYME por debajo de los niveles de eficiencia (con la consecuencia, en la distribución de las empresas, de que entre ellas haya diferencias extremas de dimensiones), por ejemplo, cuando se imponen costos fijos que pesan con mayor fuerza sobre las pequeñas empresas. La primera medida que debería aplicarse para resolver tales problemas es la eliminación de las distorsiones favorecidas por las políticas aplicadas. Con todo, cabe admitir que, en casos extremos, una segunda solución sería la concesión de subsidios complementarios que estimulen la formación de nuevas empresas pequeñas.
- En segundo lugar, los países en desarrollo suelen afrontar deficiencias de los mercados que deben ser subsanadas, particularmente en los ámbitos de la transferencia de tecnología, la formación profesional y la financiación. No obstante, las iniciativas encaminadas a resolver estos problemas benefician en la práctica a todas las empresas, y no sólo a las pequeñas. Ahora bien, en estos campos también deberían tomarse en consideración algunos aspectos relacionados con el tamaño de las empresas. La financiación, por ejemplo, es un caso particular, puesto que la falta de información y los problemas de acceso pueden empujar a las pequeñas empresas a salir del mercado. Por ello, además de impulsar programas que mejoren el desarrollo del mercado financiero, tal vez sea necesario promover iniciativas que ayuden a las PYME a colmar sus carencias de información y superar los problemas de cumplimiento de las políticas, para tener así un acceso más amplio a este mercado. Hay ejemplos similares que muestran que lo mismo ocurre en los campos de la transferencia de tecnología y la formación profesional.
- En tercer lugar, las PYME necesitan contar con instituciones apropiadas para prosperar. En muchos países en desarrollo, tal vez sería útil impulsar la creación de un único organismo encargado de apoyar a las pequeñas empresas. En realidad, habida cuenta de que el desarrollo de estructuras institucionales adecuadas para las pequeñas empresas depende de la existencia de un sector eficaz de grandes empresas, quizás sea necesario

también prestar asistencia a estas empresas para que extiendan sus actividades institucionales de promoción a las PYME.

- En cuarto lugar, incluso en el supuesto de que los responsables de las políticas puedan intervenir eficazmente, aportando subsidios apropiados para corregir las deficiencias institucionales y de mercado, no es claro que en todos los países las PYME cumplan los requisitos previos para adaptarse a la nueva estructura de incentivos, promovida mediante subsidios. A menudo, sus capacidades son sumamente escasas, o los mecanismos de formación disponibles para actualizar esas capacidades son francamente insuficientes para impartirles los conocimientos que les permitan aprovechar dichos incentivos. En tales casos, se deberían impulsar iniciativas de fortalecimiento de las entidades de formación existentes y de ampliación de los mercados para los servicios de desarrollo empresarial.

Fuente: Biggs, 2002.

La realidad es que, por lo que se refiere a esos aspectos de la pobreza, los trabajadores de las pequeñas empresas y sus propietarios tienden a estar en desventaja. El nivel de sindicalización es muy inferior en las pequeñas empresas, y el ejercicio de los derechos de los trabajadores suele ser insuficiente. Esto se debe en parte al carácter informal de las empresas más pequeñas, que operan al margen de la regulación por las autoridades públicas. En sus esfuerzos por ayudar a estas empresas a incorporarse a la economía formal, la OIT tiene en consideración dicho problema. Asimismo, las pequeñas empresas carecen de una representación efectiva ante las autoridades públicas. En las asociaciones y federaciones de empleadores, las preocupaciones de los pequeños empresarios afiliados tienden a pasar a segundo plano, bajo el peso abrumador de los intereses de las empresas más grandes. Valga señalar que esta situación está cambiando, ya que muchas federaciones han procurado ejercer la representación de los intereses de las pequeñas empresas y éstas, por su parte, se han ido dotando progresivamente de organizaciones representativas propias.

Los trabajadores de las pequeñas empresas también gozan de menos seguridad que los trabajadores empleados en grandes empresas, en particular por lo que respecta a su acceso a las prestaciones de protección social, como el seguro de desempleo, las indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo y el seguro de salud (véase, por ejemplo, un estudio de la OIT sobre la República Unida de Tanzania)⁴⁴.

Las cuestiones relativas a la habilitación social y la seguridad ponen de manifiesto la insuficiencia de las normas aplicables a los aspectos de la pobreza ajenos a los ingresos. La OIT trata, en la medida de lo posible, de elevar esas normas, para contribuir a reducir la pobreza y promover el trabajo decente. Al igual que los aumentos salariales, las mejoras de carácter no salarial pueden contribuir a aumentar la productividad. El recuadro 5.3 describe las iniciativas de aumento de la productividad promovidas por el programa IFP/SEED de apoyo a las pequeñas empresas (Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas) de la OIT.

⁴⁴ Goedhuys, 2002.

Recuadro 5.3. El desafío del aumento de la productividad: la experiencia del programa IFP/SEED en el ámbito del mejoramiento de la calidad del empleo

El programa IFP/SEED de apoyo a las pequeñas empresas, de la OIT, aborda el reto que plantea el mejoramiento de la productividad concentrándose en la mejora de las prácticas de trabajo, es decir, en la denominada «calidad del empleo». Además, hace hincapié en el valor del mercado como medio para reducir el problema del subempleo. Su finalidad general es la creación de un ciclo virtuoso en el cual la calidad del empleo, junto con el acceso a los mercados, puede incrementar la productividad; a su vez, ésta redundará en mejores salarios e ingresos para los trabajadores y los propietarios de empresas.

Al concentrarse en la dimensión de organización del trabajo de la productividad, el IFP/SEED apoya el movimiento mundial a favor de la productividad, que desde una perspectiva amplia busca aumentarla poniendo el acento en las condiciones y la organización de los valiosos recursos humanos de la empresa. Se basa en el respeto de los derechos de los trabajadores, la aplicación de las normas internacionales del trabajo (inclusive en materia de salud y seguridad en el trabajo) y la promoción del perfeccionamiento profesional. Estos cambios pueden reducir las pérdidas de tiempo de trabajo causadas por los accidentes y lesiones, y mejorar el bienestar de los trabajadores que están más motivados para contribuir al rendimiento de la empresa. Este enfoque destaca las relaciones de cooperación que ha de haber entre los trabajadores y los directivos, lo que incluye mecanismos de diálogo acerca de la organización de la producción (como los círculos de calidad, en cuyo marco los trabajadores y representantes de la dirección analizan periódicamente la forma de mejorar la eficacia y la calidad de la producción y de reducir los defectos de los productos). La práctica de la cooperación en el trabajo tiene por objeto la habilitación de los trabajadores, reduciendo la separación entre directivos y personal, y permitiendo que éste ejerza un grado de influencia en las decisiones relativas a la producción. La contribución del IFP/SEED a este movimiento ha consistido en elaborar programas de formación para la gestión y en impulsar campañas de sensibilización pública, a fin de difundir entre las pequeñas empresas del mundo en desarrollo los principios del incremento de la productividad mediante la mejora de la calidad del empleo.

El IFP/SEED y la productividad

El IFP/SEED ha concentrado sus actividades en la formación para la gestión de las pequeñas empresas. Recientemente, incluyó campañas de sensibilización social que le permitirán llevar a un público más amplio el debate sobre la relación entre la calidad del empleo y el trabajo decente, por una parte, y la productividad, por la otra. El programa también tiene otras dimensiones relacionadas con la productividad, pero no de forma tan directa como las actividades relativas a la calidad del empleo. Por ejemplo, el IFP/SEED colabora con los gobiernos en la definición de entornos de políticas más favorables a las pequeñas empresas, y coopera con algunas asociaciones sectoriales y empresariales en la promoción del trabajo decente y el rendimiento de las empresas. En el ámbito del acceso a los mercados, se esfuerza por estimular el aumento de la demanda de bienes y servicios producidos o prestados por las pequeñas empresas, como medio de reducir el subempleo o de incrementar el valor de la producción. No obstante, resulta difícil evaluar el efecto total de las iniciativas del IFP/SEED sobre la productividad. El hecho de que este programa haya dado prioridad a la formación para la gestión de las pequeñas empresas es congruente con su meta específica de aumentar la productividad y con la disponibilidad de medios para evaluar los resultados de dicha formación. Las evaluaciones, que se han centrado en empresas específicas, confirman que es posible elevar la productividad de las pequeñas empresas introduciendo mejoras en la calidad del empleo.

La OIT ha puesto en marcha diversos programas de aumento de la productividad en distintos sectores de varios países. Valga citar la mejora de la higiene y las relaciones laborales en la elaboración de alimentos (Ghana); las condiciones de trabajo y la mercadotecnia

en un conglomerado de manufacturas de bronce (India); la fabricación de tambores y las actividades derivadas: una estrategia multiforme de subsistencia (Trinidad y Tabago); la construcción de una cocina en un pequeño restaurante (Uganda), y la formación impartida a los trabajadores dedicados a los embalajes de papel (Viet Nam). Estos ejemplos ilustran distintas formas en que la calidad del empleo puede mejorar la productividad de las pequeñas empresas. No es fácil demostrar las repercusiones exactas que la formación para la gestión de las pequeñas empresas tiene sobre la productividad, dado que la formación profesional también tiene por objeto respaldar la competitividad y la implantación en los mercados. Aun cuando es sabido que la formación ejerce una influencia en el rendimiento de las empresas y la vida de sus trabajadores, sigue planteada la necesidad de extender dicha influencia a todos los sectores de la economía. Es en esta perspectiva que el IFP/SEED ha orientado sus actividades recientes sobre sensibilización social, entorno de políticas, actividades sectoriales y asociaciones empresariales. Estas iniciativas forman parte de un esfuerzo más amplio, que tiene por objeto reforzar la idea de que la calidad del empleo es un factor esencial para mejorar la productividad, junto con el capital físico, las competencias profesionales y la innovación tecnológica.

Fuente: OIT, 2003a.

5.5. Cómo corregir la brecha de la productividad

La heterogeneidad de condiciones en que se desarrolla la actividad económica en pequeña escala, desde la venta callejera de la economía informal hasta las dinámicas operaciones de las pequeñas empresas en la economía formal, explica la complejidad de la tarea de definir criterios para la formulación de políticas. Por ejemplo, lo que cuenta para muchas actividades de subsistencia son los aspectos básicos (acceso a la infraestructura, servicios esenciales, educación y atención de salud, y protección contra la discriminación), es decir, los puntos que han figurado tradicionalmente en los programas de desarrollo. Por cierto, las pequeñas empresas disponen de otros cauces para superar su desventaja de productividad con relación a las grandes empresas. Para el presente análisis, dos modelos de organización revisten un interés particular: los conglomerados industriales y las cooperativas. Ambas estructuras permiten atenuar el aislamiento y la situación de desventaja que afectan a las pequeñas empresas a raíz de su magnitud. Ambas son también medios para generar una productividad más elevada y, por consiguiente, para disponer de medios de subsistencia más decentes.

Alentar la «eficacia colectiva» del sector de la pequeña empresa

Desde hace mucho tiempo, se ha observado que algunas de las industrias más tradicionales, como la confección (en particular, en el norte de Italia), han logrado sobrevivir en entornos de altos costos (laborales o relativos a otros aspectos de la producción). Esto se ha conseguido esencialmente gracias a una forma de organización industrial asociada con el concepto de «conglomerado». Por conglomerado se entiende toda agrupación de pequeñas empresas que se encuentran geográficamente cerca unas de otras y que operan en un mismo sector de la economía o en sectores afines. Se puede considerar que este concepto permite equilibrar la competitividad a que aspira cada una

de las empresas del conglomerado con la cooperación entre ellas. A su vez, esta cooperación puede ser útil no sólo para aumentar la eficacia de cada empresa, sino también para incrementar la «eficacia colectiva» del conglomerado. Este es un medio para superar las desventajas competitivas que pesan sobre las pequeñas empresas que actúan por separado con respecto a las empresas de mayor tamaño.

Es evidente que la principal desventaja de las pequeñas empresas es que casi todas carecen de la capacidad para crear economías de escala, es decir, la capacidad de utilizar su fuerza de trabajo y su maquinaria de modo que corresponda a los aumentos de la demanda. Por ende, su producción tiende a ser reducida, y esto determina, consecuentemente, los bajos niveles de su productividad y los salarios que pueden pagar. Cuando las agrupaciones de empresas ponen en común tanto sus insumos (como se explicará más adelante) como su demanda de lugar en el mercado, pueden alcanzar economías de escala que les permiten aumentar las utilidades, la productividad, los salarios y el volumen de empleo.

El sistema de conglomerados puede considerarse como un medio para mejorar la productividad y la competitividad de las pequeñas empresas (y, de tal manera, reducir la volatilidad de la permanencia en el empleo) de dos formas, en general:

- 1) *Aumentando la calidad y reduciendo los costos de los insumos.* Cuando las empresas adquieren insumos mediante compras colectivas, suelen conseguir mejores precios, lo que repercutirá en una reducción de los costos de los insumos. Además, hay otras ventajas que se derivan de la puesta en común de otras necesidades empresariales. Por ejemplo, las empresas podrían compartir el costo de la formación profesional (y, por cierto, compartir los recursos humanos disponibles a nivel local), lo que constituye un medio rentable y eficaz de mejorar los niveles profesionales y difundir el saber hacer.
- 2) *Aumentando las dimensiones de los mercados y reduciendo el costo de acceso a los mismos.* La participación en relaciones comerciales con empresas más grandes es un medio para ampliar el acceso a los mercados y, por tanto, para aumentar la producción resultante y las utilidades. Un obstáculo frecuente al establecimiento de vínculos entre las grandes y las pequeñas empresas se deriva de que las pequeñas empresas no disponen de la capacidad ni de las normas de calidad necesarias para operar en el mercado de las grandes empresas. Cuando las pequeñas empresas cooperan entre sí con el fin de conseguir mejores pedidos, pueden superar estos obstáculos y negociar mejores precios para sus productos. Al aunar fuerzas, las pequeñas empresas multiplican su poder de influencia y pueden también prescindir de tener que tratar con uno o más tramos intermedios de la cadena de valor.

Por supuesto, la descripción anterior es forzosamente esquemática. Al pasar de un entorno competitivo en el que se opera de forma aislada o fragmentada a un entorno de conglomerados se logran muchas ventajas anexas, como el acceso a los mercados de crédito en condiciones más favorables. Pero estas ventajas no son exclusivamente económicas, ya que pueden formar parte de una estrategia de desarrollo comunitario participativo.

Cuando se examinan los conglomerados, es conveniente evocar el concepto de «estabilidad protegida»; se trata de que cuando las pequeñas empresas colaboran entre sí, están mejor protegidas contra la volatilidad o inestabilidad de los mercados. Por otra parte, en las categorías más desfavorecidas de la población también pueden darse características de género y de pertenencia étnica o religiosa que restringen el acceso a los medios necesarios para mejorar su situación (véase el recuadro 5.4). En el recuadro 5.5 se presentan las actividades que la OIT lleva adelante en Indonesia, concretamente ayudando a un conglomerado de empresas de carpintería a afrontar los retos de la globalización.

Recuadro 5.4. Conglomerados de PYME: unirse para reducir la pobreza

La formación de conglomerados, es decir, de concentraciones geográficas de empresas que operan en un mismo sector de la economía, puede ayudar a las PYME a competir tanto en los mercados locales como en los mercados internacionales. El desarrollo de conglomerados también contribuye a reducir la pobreza, ya que éstos crean empleo, generan ingresos y reducen la vulnerabilidad de los pequeños productores y los trabajadores pobres. Dos efectos indirectos sobre la economía local son la creación de empleos secundarios y la llegada de proveedores de servicios.

Abundan los ejemplos que muestran que los conglomerados de pequeñas empresas de países en desarrollo – desde los fabricantes de calzado del Valle de Sinos, en Brasil, a los fabricantes de ropa de Tirippur y Ludhiana, en la India – compiten exitosamente en los mercados mundiales. Muchos de estos conglomerados comenzaron como redes informales en regiones de escasos recursos y desarrollo industrial incipiente. A las comunidades de esas regiones, los conglomerados les han ofrecido una vía de crecimiento industrial gradual y sostenido.

Conglomerados y pobreza: nexos conceptuales y datos empíricos

Desde un punto de vista conceptual, los conglomerados y la pobreza se relacionan en tres planos:

- Características de los conglomerados. Ciertos tipos de conglomerados pueden ejercer una influencia más directa sobre la pobreza. En particular, se trata de los conglomerados rurales y, en la economía informal urbana, los conglomerados en que predominan las PYME, las microempresas y el trabajo a domicilio, los conglomerados en sectores con alta densidad de mano de obra y los conglomerados que dan empleo a las categorías laborales marginadas y más pobres, como las mujeres, los grupos minoritarios, los migrantes y los trabajadores no calificados.
- Producción de los conglomerados. La agrupación de actividades económicas reduce costos y permite que las pequeñas empresas tengan acceso a mercados, potenciando así las capacidades de trabajadores y productores por medio del ingreso y el empleo. La acción conjunta en el seno del conglomerado puede acrecentar aún más dichas capacidades, al fortalecer los medios de las empresas locales y reducir su vulnerabilidad ante los choques externos. La presencia de capital social puede tener una importancia decisiva, pues consolida la confianza y estimula la colaboración. Además, puede contribuir a desarrollar una protección social informal, aliviando así la situación de los grupos vulnerables.
- Dinámica de los conglomerados. El crecimiento del conglomerado produce ganadores y perdedores entre las empresas y los trabajadores, lo que pone de manifiesto la importancia de los procesos de diferenciación. Para todo programa de reducción de la pobreza es crucial tomar nota de qué tipos de empresa (y qué grupos de trabajadores) prosperan con el tiempo, y cuáles salen perdiendo.

El desarrollo de conglomerados abre grandes posibilidades de supervivencia y crecimiento para las regiones pobres de los países en desarrollo, como lo demuestran los conglomerados de artesanos rurales que ofrecen ingresos esenciales, no agrícolas, a las familias pobres y las trabajadoras (Java Central, Indonesia), o los conglomerados de la economía informal urbana que operan en el sector de la confección, caracterizado por un trabajo poco calificado y un alto coeficiente de mano de obra (Lima, Perú), o en la reparación de vehículos (Kumasi, Ghana). Estos conglomerados generan trabajo e ingresos para los hogares pobres, a menudo constituidos por familias de migrantes. Además, los datos muestran claramente que los productores y trabajadores de los conglomerados tienen un mejor bienestar que los que no forman parte de conglomerados. En los conglomerados incipientes, los pequeños productores progresan lenta y paulatinamente, en coordinación con los demás. Esto les permite sobrevivir y crecer. Entre este tipo de conglomerados se destacan los implantados en economías locales, como se deduce de la observación de conglomerados incipientes y conglomerados maduros (ya sea en las zonas rurales de Indonesia, la economía informal urbana de Nairobi o los conglomerados exportadores de México, Brasil, Pakistán e India). La acción conjunta es especialmente eficaz, por ejemplo, para ayudar a los productores y trabajadores locales a superar los choques externos. Por ejemplo, la cooperación por intermedio de las instituciones locales redujo los factores de vulnerabilidad de los productores agrupados en Sialkot (Pakistán) y en Palar Valley (India). Hay datos que indican que en estas dos zonas la disponibilidad de capital social ha fortalecido las capacidades de los conglomerados y ha mejorado el bienestar de los trabajadores y productores locales. A pesar de estos resultados positivos, también es evidente que las trayectorias de crecimiento de los conglomerados pueden producir resultados diferenciados. Con frecuencia, los vínculos locales dan lugar a vínculos externos, a medida que las técnicas y los conocimientos externos se convierten en necesidades indispensables para sobrevivir en los mercados mundiales. Los conflictos entre los intereses de las grandes y las pequeñas empresas pueden hacerse más evidentes, y los productores más pequeños suelen ser los perdedores. Por último, diversos indicios confirman que determinadas categorías laborales, y especialmente las mujeres y los trabajadores no calificados, pueden resultar perjudicadas por la modernización de los conglomerados.

Fuente: IDS, 2004.

La ventaja colectiva de las cooperativas

A diferencia del concepto de conglomerado, el concepto de cooperativa se refiere a una estructura de propiedad: cooperativa es una empresa o un colectivo de empresas que pertenece a sus miembros y que participa en la producción, distribución o consumo de productos. Una característica que las cooperativas comparten con los conglomerados es el concepto de organización según el cual las desventajas de una competencia atomizada se han de superar con la adopción de un modelo de cooperación entre empresas.

Desde hace tiempo, los pensadores políticos han opinado que la participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas entraña probablemente beneficios accesorios para la democracia⁴⁵. Los teóricos han argumentado que la propiedad participativa es una buena escuela para el aprendizaje del civismo y la participación democrática de los ciudadanos. El mejor testimonio documental sistemático a favor de esta tesis es quizás un estudio⁴⁶ realizado en tres ciudades italianas donde existen distintos

⁴⁵ Logue y Yates, 2004.

⁴⁶ Erdal, 1999.

grados de propiedad cooperativa. En las dos ciudades con los porcentajes más altos de afiliación a cooperativas hay tasas reducidas de criminalidad y de violencia doméstica, una mayor participación social, redes sociales mejor desarrolladas y una mayor confianza en las autoridades. Lógicamente, en la ciudad con el mayor porcentaje de afiliación a las cooperativas se registran los mejores resultados con respecto a todas estas variables.

Las ventajas mencionadas no son insignificantes. Ahora bien, cabe preguntarse si una mayor participación en el régimen de propiedad cooperativo por parte de los trabajadores, los productores agrícolas o los pequeños empresarios incide en la productividad de las empresas. ¿Logran las cooperativas agrícolas y las pequeñas cooperativas comerciales resultados comparables a los de las empresas de propiedad convencional? En un estudio encargado por la OIT se han propuesto algunas conclusiones al respecto, basándose en el análisis de las publicaciones sobre las cooperativas agrícolas y las pequeñas cooperativas comerciales, y de las relaciones que se observan entre estas formas de propiedad y la productividad⁴⁷. Hay buenos argumentos teóricos tanto a favor como en contra de la existencia de una relación positiva entre la participación de los trabajadores en la propiedad de empresas y la productividad. Como suele ocurrir con gran parte de la teoría económica, los resultados parecen depender de las hipótesis de base. Ante la falta de conclusiones categóricas resultantes del debate teórico, cabe preguntarse qué muestran los datos empíricos.

Casi todos los estudios empíricos (efectuados tanto en países desarrollados como en países en desarrollo) han determinado que la combinación de la participación financiera de los trabajadores en la propiedad de las empresas con el ejercicio del derecho de propietario a recibir información sobre la empresa y a participar en la toma de decisiones tiene repercusiones positivas sobre la productividad y otros aspectos del rendimiento empresarial. En las cooperativas de trabajadores se ejerce la totalidad de dichos derechos de propiedad.

Toda cooperativa existe para prestar servicios a sus miembros. Por ende, puede actuar como cualquier empresa ordinaria y generar grandes utilidades para sus miembros-propietarios, que luego les abona, o puede vender insumos a sus miembros a precios reducidos y comprarles su producción a precios más altos, limitando así los márgenes netos o las utilidades al mínimo necesario para la continuación de la cooperativa. Cuando el valor añadido por hora trabajada en la cooperativa se combina con el valor añadido por cada miembro de las explotaciones agrícolas o las empresas, el total puede ser igual o incluso superior al valor añadido en las explotaciones y empresas de índole convencional.

La cuestión que se plantea es la de saber si la productividad se está midiendo a nivel de cada empresa (cooperativa) o si, por el contrario, lo que se está evaluando es la productividad del grupo de empresas. Los estudios empíricos de productividad a nivel de la empresa cooperativa han arrojado resultados contradictorios. Algunos han llegado a la conclusión de que las cooperativas tienen una ventaja de rendimiento muy pequeña. Otros han concluido que son las empresas de inversión tradicional las que

⁴⁷ Logue y Yates, 2001.

tienen una pequeña ventaja de rendimiento. En realidad, en ninguno de estos estudios se ha tomado en consideración la influencia de la cooperativa sobre la productividad de sus miembros.

De las investigaciones empíricas parecería deducirse que las cooperativas agrícolas y las cooperativas comerciales ejercen una influencia neta positiva sobre el valor añadido por hora trabajada cuando en el análisis se incluyen la empresa en cuestión y las demás empresas afiliadas a la cooperativa. De hecho, los defensores de las cooperativas sostienen que los miembros se incorporan a ellas precisamente para conseguir beneficios de productividad, por lo que el simple hecho de que una cooperativa exista presupone que la percepción de sus miembros es que les aportará beneficios. En cambio, la economía clásica ofrece un sólido análisis de las empresas sólo a nivel individual, descartando factores externos, como los beneficios entregados a los miembros en forma de precios más altos por sus productos o de precios más bajos por sus insumos. En consecuencia, en estos análisis se omiten las ventajas colectivas que aporta la colaboración entre empresas.

Recuadro 5.5. Efectos de la formación de conglomerados en el sector de la carpintería de Indonesia

En el transcurso de las últimas décadas, los responsables de la formulación de políticas de todo el mundo han reconocido progresivamente el papel que desempeñan las microempresas y las pequeñas y medianas empresas por lo que se refiere a la generación de empleo y a su importante capacidad productiva. Sin embargo, esta función potencial de las empresas de esas categorías no se despliega casi nunca, debido a dificultades relacionadas con su tamaño y con la adquisición de recursos, el perfeccionamiento de la productividad, las economías de escala y el logro de una ventaja competitiva en lo que atañe al acceso a nuevas oportunidades de mercado.

La fabricación de muebles de madera es uno de los segmentos importantes del sector manufacturero de Indonesia, ya que aporta entre el 1 y el 1,87 por ciento de la producción total de la manufactura nacional, así como cerca del 2,7 por ciento del valor total de las exportaciones generales de Indonesia. Aunque tales cifras pueden parecer reducidas, son superiores a las registradas por numerosos subsectores. En 1999, esta industria contribuyó al 4,05 por ciento del empleo nacional en el sector manufacturero. A nivel provincial, el sector de la mueblería es el mayor contribuyente a las exportaciones de Java Central, con 27 por ciento en 2000 y 21,5 por ciento en 2001 (según la Oficina de Industria y Comercio de Java Central); los sectores de la confección y el de los textiles aportaron cada uno un 13 por ciento.

La distribución geográfica de los conglomerados no tiene nada de sorprendente. La mayoría se ubica cerca de la fuente de aprovisionamiento de materias primas (las plantaciones de teca en Perhutani) y tiene acceso a carreteras y puertos. La producción de muebles es un proceso primordialmente manual con un alto coeficiente de mano de obra. Salvo en el caso de la producción en masa de grandes volúmenes de muebles de jardín, el proceso se basa en una tecnología sencilla y en la disponibilidad de destrezas artesanales. En realidad, los tiempos son cada vez más difíciles para la industria, que va perdiendo puestos de trabajo a medida que se reducen las reservas de madera de buena calidad y que aumenta la competencia de otros países de la región. La globalización plantea un desafío especialmente difícil para las pequeñas empresas independientes. Por ejemplo, vistos desde el ángulo de la producción, los requisitos de entrada en la industria de la carpintería son muy bajos. En cambio, los obstáculos que deben superar las empresas productoras para entrar en el mercado de exportación parecen ser mucho más importantes: las inversiones necesarias son

mucho más cuantiosas, la capacidad de gestión de los empresarios debe ser mayor y resulta difícil establecer vínculos directos con los compradores internacionales, en especial para quienes exportan por primera vez.

Con la ayuda de la OIT, que ha emprendido un estudio sobre la cadena mundial de valor de la industria, el sector de los muebles de madera de Java Central se está transformando: las pequeñas y medianas empresas han comenzado a abandonar un estilo de funcionamiento aislado, que sustituyen por el establecimiento de vínculos con otras empresas geográficamente cercanas, es decir, constituyendo conglomerados empresariales de carácter informal. Gracias a esta mayor cooperación, las empresas pequeñas e independientes tienen más facilidades para entrar en los mercados de productos mundiales y pueden ejercer una mayor influencia en ellos. Por ejemplo, las pequeñas y medianas empresas integradas en conglomerados operan de forma más complementaria en el proceso de producción recurriendo a la subcontratación recíproca. Tal mecanismo les permite actuar conjuntamente, como grupo o conglomerado, para conseguir y ejecutar contratos de aprovisionamiento. Además de redundar en una mayor eficacia, esta metodología de colaboración entre empresas puede allanar el camino hacia un acceso más fácil a las nuevas tecnologías, al aprovechamiento compartido de competencias profesionales, a una mayor capacidad de innovación de cada empresa y a la adquisición de nuevas capacidades de diseño de productos, factores que permiten emprender actividades con mayor valor añadido y conquistar una presencia más estable en los mercados.

Fuente: OIT, 2004b.

Como se ha indicado en el capítulo 1 del presente informe, la disponibilidad de oportunidades alternativas de empleo es uno de los factores que distinguen a los países en desarrollo de los países industrializados. Esto responde implícitamente a la cuestión de cómo equilibrar los objetivos simultáneos de aumentar la productividad y lograr que crezca el empleo. Para las personas que están desempleadas, cualquier empleo regular las hace más productivas de lo que serían de otra forma. Después de todo, quienes hacen cola en el servicio de desempleo carecen de productividad. Dado que las personas en los países en desarrollo no pueden permitirse estar desempleados, ocuparán cualquier puesto disponible. Por ende, suelen estar subempleadas y sus condiciones de trabajo no llegan al nivel de lo que se ha denominado «empleo decente»⁴⁸.

En tales circunstancias, la dimensión de autoayuda presente en la cooperativa tiene un gran atractivo en los países en desarrollo. Las cooperativas permiten que las personas pongan en común su activo más valioso, a saber, su fuerza de trabajo, y pequeñas sumas de dinero (tal vez todo el que poseen) para crear una empresa mucho mayor, de la cual recibirán un beneficio y una utilidad. Así, los miembros de la cooperativa pueden poner un pie en la economía y dar un paso hacia la prosperidad económica.

Además, como se ha observado más arriba, las cooperativas logran beneficios accesorios sustanciales, que quizás no estén relacionados con la productividad, pero que se relacionan claramente con los objetivos perseguidos por el Programa Global de Empleo de la OIT⁴⁹. En todo caso, estos beneficios tendrán probablemente más

⁴⁸ OIT, 2003a.

⁴⁹ *Ibíd.*

importancia en el mundo en desarrollo y entre la población marginada de los países desarrollados que entre las clases acomodadas y medias de los países desarrollados. Entre ellos figuran los siguientes:

- el logro de economías de escala suficientes que permitan que una producción en pequeña escala e ineficaz sea lo bastante productiva en términos de valor añadido como para generar mejores niveles de vida para los propietarios y trabajadores de las pequeñas empresas (o los agricultores y artesanos en pequeña escala), evitando así que se sumen a las filas de los desempleados;
- los beneficios personales y comunitarios que se derivan de la organización autónoma y el desarrollo basado en la autoayuda; en efecto, las cooperativas son escuelas donde se aprenden las ventajas de la autosuficiencia colectiva;
- el desarrollo de un liderazgo transferible y de competencias financieras básicas en las comunidades pobres, y
- la probabilidad de que los miembros de las cooperativas que han tenido éxito emprendan otras iniciativas de tipo cooperativo, como la organización de una asociación de crédito dependiente de una cooperativa lechera ya confirmada, o la cooperación con otros grupos ajenos a la cooperativa.

Históricamente, las cooperativas se han creado como respuesta a las deficiencias del mercado, a la incapacidad de los productores para comercializar eficazmente sus cultivos o a las prácticas monopolísticas o explotadoras por parte de los intermediarios. En términos generales, la existencia de una cooperativa como mecanismo alternativo de compra y de comercialización ayuda a subsanar las deficiencias del mercado mediante la introducción de un elemento de cooperación y competencia, según lo señalado más arriba. De esta manera, las cooperativas incrementan (incluso para los productores no afiliados) la eficacia del mercado hasta rebasar el nivel que alcanzaría si ellas no existieran. Finalmente, y sin ser menos importante, las cooperativas aumentan los ingresos de sus miembros por encima del nivel de lo que ganarían y poseerían si no hubiese cooperativas. Al ampliar la distribución del ingreso y la propiedad de los bienes a los trabajadores y trabajadoras se mejoran sus oportunidades de vida, y al mejorar su situación económica se abre el horizonte de la libertad y las posibilidades de elegir.

5.6. Observaciones finales

Las actividades económicas en pequeña escala y las pequeñas empresas son importantes para la creación de empleo, y por ende cumplen un papel importante en la reducción de la pobreza en los países en desarrollo. A pesar de sus desventajas, dichas empresas logran sobrevivir gracias a que operan en distintos mercados, a diferencia de lo que hacen las grandes empresas, y su utilidad es innegable como medio de reducir la pobreza en general. Con todo, las actividades en pequeña escala y las pequeñas empresas son menos productivas que las empresas más grandes y ofrecen condiciones de trabajo menos favorables a su personal o a los miembros del grupo familiar que emplean. Esta trampa de baja productividad y pobreza limita su capacidad para elevar el nivel de vida de millones de personas.

Dado que las actividades en pequeña escala y las operaciones de las pequeñas empresas tienen lugar en entornos y condiciones muy diversas, una única política no bastará para transferir recursos hacia las pequeñas empresas. Análogamente, el mero aumento del empleo no redundará en un aumento de la productividad. Lo más adecuado sería que este tipo de actividades y de empresas se integren en la economía general. Lo que se necesita es crear empleos decentes, es decir, empleos remunerados con salarios decentes, que den derecho a una mejor representación de los trabajadores o los propietarios ante las autoridades públicas, y a una mejor seguridad, en términos de una protección social y un seguro de salud adecuados. Esto puede lograrse mediante la organización colectiva de tales actividades, por dos cauces:

1. La formación de conglomerados que reúnan a las pequeñas empresas en un lugar geográfico específico y brindarles la infraestructura y los servicios necesarios. Esto redundará en el crecimiento de la eficacia colectiva y permitirá superar el problema de la desventaja competitiva.
2. La promoción de cooperativas que pertenezcan a sus miembros y sean gestionadas por éstos.

Las autoridades deberían examinar seriamente las posibilidades que abren los conglomerados como medio de ofrecer condiciones favorables para que las pequeñas empresas logren las mejoras de productividad necesarias para su crecimiento. Se crearán así mejores condiciones de trabajo y se reducirá la pobreza gracias a la generación de empleo. Si desean aumentar la productividad en las pequeñas empresas, los gobiernos no deberían pasar por alto el otro concepto, mucho más antiguo, de empresa cooperativa. Estas dos cuestiones de política revisten un interés particular para los países en desarrollo.

Referencias

- Anderson, D. 1982. «Small industry in developing countries: A discussion of issues», en *World Development*, vol. 10, núm. 11, págs. 913-948.
- Aw, B.Y., y Batra, G. 2001. *Job turnover, firm size and total factor productivity growth: Micro evidence from Taiwan*. (Pennsylvania State University, Department of Economics.) (<http://econ.la.psu.edu/Papers/Jobflow.201.pdf>)
- Ayyagari, M., Beck, T., Demirgüç-Kunt, A. 2003. *Small and medium enterprises across the globe: A new database*, World Bank Policy Research Working Paper No. 3127. (Banco Mundial, Washington, DC.)
- Banco Mundial. 2000. «Attacking Poverty, 2000/01», *World Development Report* (Washington, DC).
- . 2004. *World Development Indicators*, edición en CD-ROM. (Washington, DC.)
- Beck, T., Demirgüç-Kunt, A., y Levine, R. 2003. *SMEs, growth and poverty: Cross-country evidence*, documento preparado para la Conferencia sobre Pequeñas y Medianas Empresas, Banco Mundial, 24 de octubre (<http://www.worldbank.org/research/bios/tbeck/sme.pdf>).
- Biggs, T. 2002. *Is small beautiful and worthy of subsidy? Literature review* (Banco Mundial, Washington, DC). (<http://rru.worldbank.org/Documents/PapersLinks/TylersPaperonSMEs.pdf>).
- Birch, D. 1979. *The job generation process* (M.I.T Program in Neighbourhood and Regional Change, Cambridge, Massachusetts).
- . 1987. *Job creation in America: How our smallest companies put the most people to work* (Free Press, Nueva York).

- Bryceson, D. 2002. «Multiple livelihoods in rural Africa: Recasting the terms and conditions of gainful employment», en *Journal of Modern African Studies*, vol. 40, núm. 1, págs. 1-28.
- Carney, D. (publicado bajo la dirección de). 1998. *Sustainable rural livelihoods: What contribution can we make?* (Department for International Development, Londres).
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). 2002. *The least developed countries report 2002: Escaping the poverty trap* (CNUCED; Ginebra y Nueva York).
- Daniels, L. 1999. «The role of small enterprises in the household and national economy in Kenya: A significant contribution or a last resort», en *World Development*, vol. 27, núm. 1, págs. 55-65.
- Davis, S., Haltiwanger, J., y Schuh, S. 1996. *Job creation and destruction* (M.I.T. Press, Cambridge, Massachusetts).
- Erdal, D. 1999. *Egalitarianism in human evolution*. Tesis de doctorado, University of St. Andrews, resumida en *Owners at Work*, vol. 13, núm. 2, 2001/2002. Otro resumen, más sucinto, puede consultarse por Internet bajo el título de *People thrive in a social environment characterized by employee ownership* en <http://cog.kent.edu>.
- Goedhuys, M. 2002. *Employment creation and employment quality in African manufacturing firms*, SEED Working Paper No. 26 (OIT, Ginebra).
- Hayashi, M. 2003. *Development of SMEs in the Indonesian economy*, Technical Report Working Papers in Trade and Development No. 2003/01 (Research School of Pacific and Asian Studies, The Australian National University).
- Hill, H. 1983. «Choice of technique in the Indonesian weaving industry», en *Economic Development and Cultural Change*, vol. 31, núm. 2, págs. 337-353.
- International Development Studies (IDS). 2004. *Small firm clusters: Working to reduce poverty*, IDS Policy Briefing, Issue 21.
- Kelley, B. 1994. «Informal sector and the macroeconomy: A computable general approach for Peru», en *World Development*, vol. 22, núm. 9, págs. 1393-1411.
- Little, I.M.D., Page Jr., J.M., y Mazumdar, D. 1987. *Small manufacturing enterprises: A comparative study of India and other economies* (Oxford University Press, Nueva York).
- Logue, J., y Yates, J. 2001. *The real world of employee ownership* (Cornell University Press, Ithaca).
- . 2004. «Productivity in cooperatives and worker-owned enterprises: Ownership and participation make a difference», documento de referencia para el *Informe sobre El Empleo en el Mundo, 2004-2005* (OIT, Ginebra). Disponible en la edición CD-ROM del informe.
- Maloney, W. 1999. «Does informality imply segmentation in urban labour markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico», en *World Bank Economic Review*, vol. 13, núm. 2, págs. 275-302.
- Mazumdar, D. 1998. *Size-structure of manufacturing establishments and the productivity differentials between large and small firms: A comparative study of Asian economies*, CIS Working Paper No. 7 (Department of Economics, University of Toronto).
- . 2004. «Employment elasticity in manufacturing», documento de referencia para el *Informe sobre El Empleo en el Mundo, 2004-2005* (OIT, Ginebra). Disponible en la edición CD-ROM del informe.
- Mazumdar, D., y Mazaheri, A. 2001. *The manufacturing sector in sub-Saharan Africa: An analysis based on firm surveys in seven countries*, documento para discusión (World Bank Regional Programme on Enterprise Development; Banco Mundial, Washington, DC).
- Naastepad, C.W.M., y Kleinknecht, A. 2004. «The Dutch productivity slowdown: The culprit at last?», en *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 15, núm. 2, págs. 137-163.
- Narayan, D., Patel, R., Schaftt, K., Rademacher, A., y Koch-Schulte, S. 1999. *Can anyone hear us?* (Banco Mundial, Washington, DC).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2000. *Trabajo decente* (Ginebra).
- . 2002. *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (Ginebra) (<http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/download/menwomen.pdf>).
- . 2003a. *Decent employment through small enterprises: A progress report on SEED activities* (Ginebra).

- . 2003b. *Programa Global de Empleo* (Ginebra) (<http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/index.htm>).
- . 2004a. *Global employment trends for women*, Employment Strategy Paper No. 8, (Ginebra) (<http://www.ilo.org/trends>).
- . 2004b. *Central Java timber furniture industry: The ILO experience*, informe final de un proyecto OIT/SEED sobre la industria de la mueblería de madera en Indonesia. (Ginebra.)
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 2002. *OECD Small and Medium Enterprise Outlook* (París).
- . 2004. *Promoting SMEs for development: The enabling environment and trade and investment capacity building*, documento de referencia para la Segunda Conferencia Ministerial sobre Pequeñas y Medianas Empresas, Estambul, 3-5 de junio.
- Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI). 2001. *Integrating SME sub-global value chains: Towards partnership for development* (Viena).
- Peres, W., y Stumpo, G. 2000. «Small and medium-sized manufacturing enterprises in Latin America and the Caribbean under the new economic model», en *World Development*, vol. 28, núm. 9, págs. 1643-1655.
- Ruben, R., y Van den Berg, M. 2001. «Non-farm employment and poverty alleviation of rural farm households in Honduras», en *World Development*, vol. 29, núm. 3, págs. 549-560.
- Salway, S., Rahman, R., y Jesmin, S. 2003. «A profile of women's work participation among the urban poor of Dhaka», en *World Development*, vol. 31, núm. 5, págs. 881-901.
- Schneider, F. 2002. *Size and measurement of the informal economy in 110 countries around the world*, ponencia presentada al Workshop of Australian National Tax Centre, Canberra, 17 de julio.
- Vandenberg, P. 2004. *Productivity, decent employment and poverty: Conceptual and practical issues related to small enterprises*, IFP/SEED Working Paper No. 67 (OIT, Ginebra).
- Weeks, J. 2002. «The efficiency of small enterprises in developing countries: An empirical analysis», en H. Katrak y R. Strange (publicado bajo la dirección de): *Small-scale enterprises in developing and transitional economies*, págs. 11-30 (Palgrave, Houndsmill).
- . 2003. «Small manufacturing establishments in developing countries: An empirical analysis», en *International Review of Applied Economics*, vol. 17, núm. 4, págs. 339-359.