



Universidad de Chile
Facultad de Economía y Negocios
Escuela de Economía y Administración.

ANÁLISIS DEL SECTOR MIPE EN CHILE Y PROPUESTAS DE SEGMENTACIÓN PARA ENTREGA DE RECURSOS MÁS EFICIENTE

Seminario de Título INGENIERO COMERCIAL, Mención
Administración.

Autor: Ivon Carolina González González.

Profesor Guía: Mario Morales Parragué

Santiago, Enero de 2007.

ANÁLISIS DEL SECTOR MIPE EN CHILE Y PROPUESTAS DE SEGMENTACIÓN PARA ENTREGA DE RECURSOS MÁS EFICIENTE

Autor: Ivon Carolina González González.

Profesor Guía: Mario Morales Parragué

El presente documento muestra la situación actual en que se encuentran las micro y pequeñas empresas en Chile, en cuanto a cómo enfrentan el mercado y a las necesidades que presentan a fin de obtener un diagnóstico de su situación actual.

De acuerdo a este diagnóstico se entregan propuestas de segmentación que incluyen las características únicas de estos sectores que hoy no están siendo consideradas y que hace que los recursos de fomento no estén siendo entregados de forma eficiente a estas empresas.

Por último se analizan y explican posibles criterios de segmentación para la formulación de políticas de fomento y entrega recursos.

Este documento representa un punto de partida para nuevas investigaciones futuras sobre estos temas que permitan desarrollar políticas más certeras y útiles para el crecimiento de las empresas del país.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPITULO I:.....	6
SITUACIÓN ACTUAL DE LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA EN CHILE.....	6
(I.1) CLASIFICACIÓN	6
(I.2) CARACTERÍSTICAS	11
<i>(I.2.1) Ventas</i>	<i>13</i>
<i>(I.2.2) Empleo</i>	<i>15</i>
<i>(I.2.3) Actividades económicas.....</i>	<i>21</i>
<i>(I.2.4) Tamaño v/s Supervivencia</i>	<i>24</i>
<i>(I.2.4) Acceso a tecnología</i>	<i>27</i>
<i>(I.2.5) Financiamiento.....</i>	<i>30</i>
CAPITULO II:	33
EL GOBIERNO Y LAS MIPES	33
(II.1) ANÁLISIS DE INSTRUMENTOS DE FOMENTO PRODUCTIVO	33
<i>(II.1.1) Instrumentos de Fomento Productivo para la MIPYME de Chile.....</i>	<i>36</i>
(II.2) NORMATIVAS QUE DEBEN CUMPLIR LAS EMPRESAS	38
<i>(II.2.1) Aspectos Legales: Iniciación de Actividades y Marco Regulatorio</i>	<i>39</i>
<i>(II.2.2) Aspectos Tributarios: Trámites en el SII.....</i>	<i>44</i>
<i>(II.2.3) Aspectos Laborales: Protección de la maternidad y reglamento de higiene y seguridad....</i>	<i>48</i>
<i>(II.2.4) Aspectos Sanitarios: Autorización Sanitaria.....</i>	<i>55</i>
CAPITULO III:.....	59
COMISIÓN EUROPEA Y OTROS EJEMPLOS DE PREOCUPACIÓN POR LAS PYMES	59
(III.1) LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA: UN PROBLEMA REAL SIN SOLUCIÓN CONCRETA	66
CAPITULO IV:.....	70
DESARROLLO SUSTENTABLE Y LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN.....	70
(IV.1) CARACTERÍSTICAS ÚNICAS QUE HACEN LA DIFERENCIA: EL DESARROLLO SUSTENTABLE COMO FORMA DE PENSAMIENTO.....	70
(IV.2) LA SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS Y SU APLICACIÓN A LA PROBLEMÁTICA MIPE	73
LA SEGMENTACIÓN COMO MANERA DE FOMENTAR EL DESARROLLO	73

CAPITULO V:	78
NUEVAS PROPUESTAS DE SEGMENTACIÓN	78
CAPITULO VI:	93
EVALUACIÓN DE PROPUESTAS	93
(VI.1) CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA ENTREGA DE FOMENTOS EN FORMA GENERAL	100
(IV.2) CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA ENTREGA DE FOMENTOS FINANCIEROS	102
(IV.3) CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA ENTREGA DE FOMENTOS LABORALES O SANITARIOS	104
CONCLUSION	107
BIBLIOGRAFIA	112
ANEXOS	114
CUADRO 1: DISTRIBUCIÓN REGIONAL DEL NÚMERO DE EMPRESAS FORMALES POR SECTOR ECONÓMICO, AÑO 2003	115
LISTA DE INSTRUMENTOS DE FOMENTO	116
EXTRACTO CÓDIGO DEL TRABAJO	122
EXTRACTO REGLAMENTO SANITARIO DE LOS ALIMENTOS. DECRETO SUPREMO N° 977/96	133
CUADRO 2: CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS POR SUBTRAMOS SEGÚN EL SII	136

INTRODUCCIÓN

Chile es un país en pleno desarrollo, es considerado uno de los más importantes y fuertes de la economía Latinoamericana por su estabilidad política, por los buenos resultados de la economía y por sobre todo por haber enfrentado y salido en buenas condiciones de la crisis económica que afectó al mundo en el año 1999-2000 y se espera un alto crecimiento de él.

Pese a ello, esta reconocida estabilidad lleva consigo una serie de trabas por superar para lograr el desarrollo completo del país.

La economía está conformada por una serie de actores que compiten por sobrevivir en ella. Por un lado, están las empresas grandes creadas generalmente por capitales extranjeros y que generan inversión en Chile y, por otro, están las empresas de menor tamaño fundadas por la población que integra el país y que nacen con el fin de generar mayores ingresos familiares o como alternativas de desarrollo personal e innovador.

Estas empresas presentan diferencias en su tamaño y raíz de su existencia, lo que las hace estar en posiciones de distinto privilegio a la hora de enfrentarse en el mercado, lo que ha actuado en desmedro de las empresas de menor tamaño.

Las micro y pequeñas empresas representan el 96% del total de empresas del país generando el 62,6% del empleo. En contraste, las medianas y grandes representan el 3,3% de las empresas del país y crean sólo un 37,4% del empleo del país, sin embargo son éstas últimas las que se llevan la mayor cantidad de ventas del país.

Las empresas grandes poseen una fuerte base administrativa, tienen respaldo financiero y legal que les ha permitido ser cada vez más fuertes limitando a las

empresas de menor tamaño a un crecimiento más bajo, pese a su alto potencial.

Sumado a esto, existe una legislación igualitaria para cada sector, que sólo recientemente ha incorporado nuevos conceptos para integrar a las necesidades de los sectores más pequeños, luego está el problema de acceso a recursos financieros y capacitación adecuada para las empresas menores, y por último un pensamiento político-financiero reacio al cambio que limita las oportunidades de crear nuevas propuestas de fomento para las empresas más pequeñas.

Todo esto hace que la economía de las empresas más pequeñas esté en crisis, estancadas y sin poder surgir.

Este es un problema latente que requiere una solución pensada específicamente en el sector al cual se quiere fortalecer que son las micro y pequeñas empresas. Se requiere entender sus problemas únicos que limitan su crecimiento para ayudarlas. Así mejorando las condiciones en las que se enfrenta al mercado se podrá lograr su desarrollo y permitir un crecimiento mayor de la economía del país.

A continuación se presenta un diagnóstico de la situación actual de estas empresas considerando aspectos de cantidad, ingresos que tienen, empleo que generan, actividades económicas en que laboran, entre otros.

Posteriormente existe un análisis de los esfuerzos que ha realizado el gobierno por mejorar y ayudar a este sector, luego un capítulo dedicado a mostrar cómo otros países han mejorado la situación de estas empresas. Por último se finaliza con dos capítulos que contienen una propuesta de segmentación de empresas que permitiría un mejor desarrollo de este sector a través de la comprensión de sus características.

Capítulo I:

Situación Actual de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa en Chile.

En este capítulo se darán a conocer las principales características de las empresas que existen en nuestro país, dando un mayor énfasis a la micro y pequeña empresa (MIPE), sector al cual está principalmente dirigido esta tesis.

(I.1) Clasificación

En Chile, existen diversas formas para clasificar por tamaño a las microempresas y no existe un consenso en su enunciación. Estas definiciones se diferencian de acuerdo a la institución que la realiza y de acuerdo al sector de fomento al que pertenece.

Las empresas se clasifican según el número de trabajadores que tiene y por ventas que realiza de forma anual. Según esta última, el Ministerio de Economía, a través del Servicio de Impuestos Internos (SII) clasifica como microempresa a la que tiene ventas anuales menores a 2.400 UF, como pequeña a la que vende sobre 2.400 y menos de 25.000 UF, como mediana a la que vende más de 25.000 y menos de 100.000 UF y como grande a la que tiene ventas superiores a 100.000 UF.

Clasificación de Empresa por volumen de ventas (SII)

CLASIFICACIÓN	NIVEL DE VENTAS
Micro	Menor a 2.400 UF
Pequeña	Entre 2.401 y 25.000 UF
Mediana	Entre 25.001UF y 100.000UF
Grande	Más de 100.001 UF

Además el SII define lo que es la Microempresa Familiar (MEF) como aquella que pertenece a una o más personas naturales que realizan sus actividades empresariales en la casa habitación en que residen.

Las labores profesionales, oficios, comercio, pequeñas industrias o talleres, artesanía o cualquier otra actividad lícita que se realizan en ese domicilio son entonces, de prestación de servicios o de producción de bienes; sin embargo la ley excluye aquellas actividades consideradas peligrosas, contaminantes y molestas.

Esta clasificación fue creada para facilitar el trámite de formalización a microempresarios que no han podido formalizarse por limitaciones en las normas de zonificación industrial o comercial, o que tienen una empresa en funcionamiento sin estar formalizada.¹

La clasificación que realiza el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) define a las microempresas como aquellas que:

- Tienen como máximo nueve empleados en total, tanto remunerados como no remunerados, incluyendo al propio microempresario y a sus familiares que

¹ Fuente : www.sii.cl

trabajen con él (para el caso de los programas de capacitación y asesoría, el umbral de número de empleados se disminuye a siete).

- En promedio tienen ventas mensuales menores a 200 UF (para el caso de los programas de capacitación y asesoría, el umbral de ventas mensuales se disminuye a 150 UF).

- Tienen activos fijos menores a 500 UF

El Ministerio de Planificación (Mideplan) a través de la encuesta CASEN define el tamaño de las empresas según el número de trabajadores que tiene siendo una microempresa la que posee entre 1 a 9 trabajadores, la pequeña entre 10 y 49, la mediana la que tiene entre 50 y 199 y la grande la que posee más de 200.

Clasificación de Empresa por cantidad de trabajadores (según CASEN)

TAMAÑO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Micro	Entre 1 y 9
Pequeña	Entre 10 y 49
Mediana	Entre 50 y 199
Grande	200 y más

Fuente: La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005

Por su parte la Sociedad de Fomento Fabril también define el tamaño de estas empresas según sus empleados a través de la siguiente forma:

Clasificación de Empresa por cantidad de trabajadores (según SOFOFA)

TAMAÑO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Micro	Entre 0 y 4
Pequeña y Mediana	Entre 5 y 199
Grande	200 y más

Fuente: SOFOFA

Esta clasificación la utiliza para sus estudios relacionados con las empresas y difiere levemente de la utilizada por CASEN.

Todas estas categorizaciones se utilizan principalmente para medir y gestionar las políticas públicas del gobierno.

Es necesario destacar que al ser estos criterios tan distintos, también lo serán los resultados obtenidos para la realización de una estadística o estudio por lo que para analizar los datos se debe tener claro el criterio utilizado.

Además de la clasificación que se hace de las empresas existe también una clasificación que se hace de los empresarios según la cantidad de trámites que han realizado para hacer funcionar a su empresa. La clasificación que se les asigna es de Formales, Semi-formales e Informales.

Los *Formales* son aquellos que cumplen todos los requisitos de funcionamiento: Patente Municipal, Requisitos tributarios, sanitarios y otros.

Los empresarios *Semiformales* son los que solamente han hecho iniciación de actividades pero no cuentan con patente municipal. Por último los empresarios *Informales* son aquellos que no cumplen ninguno de los requisitos anteriores.

Pese a la existencia de distintas formas de clasificación de las empresas, la más utilizada en los estudios y gestiones para la toma de medidas del gobierno es la establecida por el SII de acuerdo a sus ventas anuales. Además es ésta la que posee mayores datos y registros confiables de las empresas.

Si bien los datos que posee el SII son más reales y contienen una mayor cantidad de información accesible, es posible que esta división basada en datos básicamente económicos no refleje las características particulares de los sectores a los que pertenecen las empresas haciendo que las políticas propuestas para su desarrollo no cumplan a cabalidad con su objetivo.

(I.2) Características

Según datos del gobierno de Chile², al año 2003 existe un total de 1.445.921 empresas en Chile de las cuales 697.513 son formales y se estima que existen 748.408 empresas informales en el país. Esto constituye un poco más de la mitad del total de empresas que operan en Chile, lo que no representa una cifra menor.

Para el año 2004 se estima que las empresas formales aumentan a 707.634.

Porcentaje de empresas según formalidad, año 2003

Tipo de Empresa	Cantidad de empresas	Porcentaje
Formal	697.513	48,2%
Informal	748.408	51.8%
Total	1.445.921	100%

Fuente: La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005

De las empresas formales existentes al año 2004 un 80,8% corresponden a microempresas, 15,9% son pequeñas lo que implica un total de 96.7% de MIPE y sólo 3,3% corresponden a medianas y grandes.

² La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005

Porcentaje de participación de los diferentes tipos de empresas formales

Empresas Formales	Ventas anuales	Cantidad de empresas	Porcentaje
Micro	Menos a 2.400 UF	571.535	80,8%
Pequeñas	Entre 2.401 y 25.000 UF	112.731	15,9%
Medianas	Entre 25.001 y 100.000 UF	15.748	2,2%
Grandes	Más de 100.000 UF	7.620	1,1%
Todas	Total	707.634	100%

Fuente: La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005

(I.2.1) Ventas

La estructura productiva de Chile se encuentra orientada hacia los servicios (50% de las ventas) y en el procesamiento de recursos naturales, sin embargo, cuando se analiza el número de empresas destaca la contribución de sectores que se caracterizan por establecimientos de reducida escala productiva como producción agropecuaria, transporte, servicios sociales e institucionales y servicios personales.³

En contraste al porcentaje de empresas que representan las MIPE en el país, la participación que tienen en las ventas ha disminuido en el período de 1999 a 2003; generando en este último año solo un 12,9% de las ventas totales del país, mientras que las medianas un 8,8% y las grandes el porcentaje restante (78,3%). Esta participación aumenta a 14,5% si se incluye el aporte que hacen las microempresas informales.⁴

Si se observan por sector en el año 2001 la mayor cantidad de ventas de las microempresas se concentró en las empresas de servicios y la menor cantidad de ellas en los sectores de producción.⁵

La participación que tienen en las exportaciones es baja, dado principalmente por los requisitos obligatorios para participar en este tipo de mercados y los volúmenes de producción necesarios para competir.

³ Pyme en Chile, Nace, Crece y... Muere. Análisis de su desarrollo en los últimos siete años, Gustavo CRESPI, FUNDES 2003

⁴ La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005

⁵ Servicios : Agrícolas, Financieros, Técnicos y Profesionales y Sociales e Institucionales.

Producción: Agropecuaria, Silvicultura, Textil y cuero, Minas, Petróleo y Canteras y otras Manufacturas. (Fundes 2003).

La cantidad de MIPE que exportan alcanza sólo al 0,3%, mientras que las medianas lo hacen en 10% y las grandes en un 30%. La participación total en los montos de estas exportaciones va en la misma proporción de la cantidad de empresas exportadoras.⁶

Participación MIPE de las exportaciones (millones de pesos, año 2003)

MIPE	%	Mediana	%	Grande	%	Total
158.925	1,3	311.036	2,6	11.532.573	96,1	12.002.533

Fuente: La Situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, ChileEmprende.

De la tabla se observa que la mayor cantidad de exportaciones la realizó la empresa grande y la MIPE sólo exportó un 1.3% del total del año 2003.

⁶ Fuente: La Situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, ChileEmprende, Diciembre 2005.

(I.2.2) Empleo

Las MIPE generan el 62,6% del empleo del país, esto equivale a más de 3.000.000 de empleos. Si a este porcentaje se suma la mediana empresa, este porcentaje aumenta a casi un 80%. Por otro lado, las grandes generan sólo un 18% del total de ocupaciones, lo que transforma a las empresas de menor tamaño en el mayor empleador del país.⁷

Estructura del empleo por tamaño de empresa, año 2003

Tamaño	TCP	POE	Empleados remunerados	Familiar no remunerado	Total
Unipersonal	899.635	-	-	-	899.635
Microempresa	301.005	174.044	818.351	82.997	1.376.397
Pequeña empresa	-	39.329	781.992	1.424	822.745
Subtotal MIPE	1.200.640	213.373	1.600.343	84.421	3.098.787
Mediana (M)	-	6.964	593.823	-	600.787
Grande (G)	-	3.691	930.073	94	933.858
Subtotal M y G	-	10.655	1.523.896	94	1.534.645
No sabe	14.283	6.970	296.357	1.595	319.205
Total	1.214.923	230.998	3.420.596	86.110	4.952.627

Fuente: La Situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, ChileEmprende, Diciembre 2005.

En el cuadro anterior se observa la cantidad de empleo generado según el tamaño de las empresas. De estos valores es interesante mencionar la cantidad

⁷ Fuente: La Situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, ChileEmprende, Diciembre 2005.

de trabajadores por cuenta propia (TCP) incluidos en el número total de empresas: representan el 29% de MIPE y un 18,1% del total de empresas del país.

Algunos de estos trabajadores son empleados a honorarios, por lo que no deberían considerarse como empresas (según la definición del SII); sin embargo, entregan boletas de honorarios, tributan en segunda categoría y tienen iniciación de actividades, por lo que sí son consideradas como unidades formales y se clasifican dentro de esta categoría.

Se hace mención a este sector pues, si bien tributan ante el fisco como segunda categoría y se consideran como empresas, éstas no son tal. En primer lugar no necesitan de trabajadores extras para realizar su labor (según la definición de Casen), lo que implica que no generan empleo extra para el país. Crean empleo a nivel personal, pero no como una herramienta que ayude a más personas.

En este sentido es interesante analizar esta situación para posteriores evaluaciones y direcciones de política que los diferencie a la hora de generar instrumentos de fomento en ayuda de las empresas. Es posible que este tipo de firmas requieran de un trato distinto al momento de proporcionarle ayuda para su desarrollo.

Características del empleo

En general los empleos requeridos por las pequeñas empresas corresponden a mano de obra calificada y no calificada (46%), mientras que necesitan menos mano de obra especializada como administradores (18,1%), técnicos (19,6%) o

profesionales (16,8%)⁸. Estos valores debieran reflejarse de forma similar en las microempresas ya que tienen características similares con las pequeñas empresas.

En el caso de la mediana empresa, la contratación de personal es pareja, necesitan de todos los tipos de trabajadores en igual proporción (20% aprox.).

En cuanto a la capacitación, las pequeñas empresas lo hacen en forma baja. Según la encuesta longitudinal realizada a pequeñas y medianas empresas (Centro de Microdatos, Universidad de Chile, 2006), las primeras capacitan en 29% a sus trabajadores y las medianas empresas en un 49%. Pese a esto acceden efectivamente a la capacitación un 12% de los trabajadores de las pequeñas empresas y un 20% de los de las medianas. Estos valores no difieren mucho cuando se trata del empleador o dueño de la empresa que necesita capacitación, lo que indica que si desde la cima no hay interés por mejorar cada día, será más difícil hacerlo para los trabajadores.

Los datos muestran que la capacitación a la que acceden los empleados de estas empresas es menor que para las empresas de mayor tamaño, lo que conlleva a que poseen menores capacidades internas para enfrentar los cambios del entorno o de la competencia.

Las razones por las cuales no se realizan mayores capacitaciones de los trabajadores en las pequeñas empresas son porque consideran que no las necesitan y porque no tienen interés en participar. Estas opiniones son similares tanto para pequeñas y medianas empresas lo que refleja un grado importante

⁸ Fuente: Primera encuesta longitudinal a pequeñas y medianas empresas. David Bravo, José Luis Lima, Centro de Microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile, Abril 25, 2006.

de desconocimiento de la importancia del concepto de capital humano dentro de las éstas.

Además de este bajo interés por mejorar las condiciones de capacitación de sus trabajadores las microempresas proporcionan un empleo precario. Tienen bajo acceso a sistemas de salud y las condiciones laborales no son siempre seguras.

La gran mayoría de los trabajadores de la microempresa pertenece al sistema de salud público, tendencia que ha aumentado en los últimos años. En el 2003 los mayores porcentajes pertenecen al sistema de salud público (39,1%) o se declaran como indigentes (34%), además sólo un 9,3% cuenta con una isapre para su atención de salud y un 14,9% se atiende de forma particular, que es la manera más costosa de financiar la salud.

Evolución del número de participantes en los sistemas de salud en la microempresa

	1996	%	2000	%	2003	%
Indigente	599.770	26,1	561.352	26,4	773.024	34,0
Sistema público	781.062	33,9	849.937	40,0	890.692	39,1
Isapres	383.962	16,7	246.380	11,6	212.256	9,3
Particular	466.860	20,3	417.632	19,7	340.034	14,9
Otro	69.766	3,0	48.335	2,3	59.996	2,6
Total	2.301.420	100,0	2.123.636	100,0	2.276.032	100,0

Fuente: La Situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, ChileEmprende, Diciembre 2005.

A su vez, los datos muestran que la mayoría no cotiza y no tiene previsión social (64,9%, según Casen 2003). Los trabajadores que son independientes son los que menos cotizan junto a los familiares no remunerados.

Este aspecto cambia cuando se trata de los dueños, socios o gerentes de empresas pequeñas y medianas. En este estrato un 70% de ellos había cotizado en sistema de pensiones en las pequeñas empresas, mientras que un 85% lo hacía para la mediana.⁹

En cuanto los niveles de educación en la microempresa, sus niveles están siendo mayores. En el 2003 la educación media es de 29,7%, sin embargo un porcentaje mayor al 50% tiene educación media incompleta, un tercio cuenta con educación media completa y un 12,3% tiene estudios superiores.

Cerca de un 70% de los socios o gerentes generales de las empresas medianas tienen educación universitaria o de postgrado. Esta proporción es también importante pero menor (50%) en el caso de las empresas pequeñas¹⁰. Además los mayores niveles de educación se encuentran en sectores que requieren mayor preparación como los sectores financieros y profesionales, mientras que en aquellos que no (comercio, restaurantes y hoteles), el nivel de educación es menor.

La productividad que muestran los trabajadores de las MIPE es aproximadamente 20 veces menor que la de las empresas de mayor tamaño.

Según datos de la encuesta Casen 2003, los salarios de las microempresas son bajos, un porcentaje mayor al 80% tiene ingresos menores a dos salarios mínimos. Esta situación es distinta para los patrones o empleadores que

⁹ Fuente: Primera encuesta longitudinal a pequeñas y medianas empresas. David Bravo, José Luis Lima, Centro de Microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile, Abril 25, 2006.

¹⁰ Fuente: Primera encuesta longitudinal a pequeñas y medianas empresas. David Bravo, José Luis Lima, Centro de Microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile, Abril 25, 2006.

declaran tener ingresos mayores a cuatro salarios mínimos. A su vez los ingresos que pagan estas empresas son mucho menores que el ingreso promedio de la fuerza laboral.

En cuanto a las pequeñas empresas estos valores tienen una mejoría. En este sector solo un 13,1% tiene ingresos menores al salario mínimo y un 63,2% ganan menos de 2 salarios mínimos.

(I.2.3) Actividades económicas

Están presentes en todas las actividades económicas, se han concentrado principalmente en el sector comercio, y en menor medida en los servicios, transporte y agricultura.

El año 2001 las Mipymes se encontraban haciendo contribuciones importantes al total de empresas en el país en los sectores comercio con un 34% de participación relativa, transporte (13%), agropecuarios (10%), y servicios personales y sociales (10%).

Como vemos en la tabla esta tendencia se mantiene en el tiempo registrándose en el año 2003 un alto porcentaje en los mismos sectores: comercio (41,9%), seguido de los servicios (13,4), el transporte (11,5%) y el sector agrícola (11,3%).

Distribución sectorial y por tamaño de las empresas formales, año 2003

Sector	Micro	Pequeña	MIPE	%	Mediana	Grande	Total
Comercio	248.861	34.200	283.061	41,9%	5.081	2.225	290.367
Servicios	73.853	16.846	90.699	13,4%	2.152	705	93.556
Transporte	63.457	14.031	77.488	11,5%	1.263	454	79.205
Agrícola	65.348	10.767	76.115	11,3%	1.041	324	77.480
Industria	38.021	10.860	48.881	7,2%	1.884	1.221	51.986
Finanzas	30.419	7.963	38.382	5,7%	1.442	976	40.800
Construcción	28.329	8.349	36.678	5,4%	1.316	601	38.595
Minería	1.260	528	1.788	0,3%	109	107	2.004
Otros	20.996	1.980	22.976	3,4%	289	255	23.520
Total	570.544	105.524	676.068	100,0%	14.577	6.868	697.513

Fuente: La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005

Están ubicadas a lo largo de todo el país al contrario de las grandes empresas que se concentran ciertos sectores.

Las empresas de regiones son más pequeñas que las de la región metropolitana. Esto se explica por las diferencias de escala, como el tamaño del mercado y los recursos naturales disponibles que hacen que las empresas de regiones se concentren en los sectores agropecuario o pesquero lo que implica empresas de menor tamaño.

Si se observan datos del total de empresas del país, en el año 2001 un 43% de las empresas se ubicaban en la región metropolitana¹¹, tendencia que se mantiene al año 2003 (40,6%); y más de la mitad se encontraban en el resto de las regiones. Pese a esto la mayor cantidad de ventas se realizó en la región metropolitana (75%), tendencia que se mantiene al año 2003.

Sin embargo, al año 2003 existían en la región metropolitana sólo un 39,8% de MIPe y un 65,4% eran medianas y grandes lo que señala que el 75% de ventas generadas en ese año correspondieron principalmente a las empresas de mayor tamaño situación que se repite en el tiempo y por el cual existe un menor crecimiento de las empresas de menor tamaño en esta región.

Son emprendedoras y dinámicas. Presentan una alta creación de empresas, que alcanza un promedio anual del 13% durante el período 1996-2001. La creación de empresas se concentra en el estrato de las unidades productivas a pequeña escala. La pequeña empresa presenta un 4% promedio de crecimiento, mientras que la gran un 1% en e período de 1996 a 2001.¹²

¹¹ Pyme en Chile, Nace, Crece y... Muere. Análisis de su desarrollo en los últimos siete años, Gustavo CRESPI, FUNDES 2003

¹² La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005

Según el estudio que realiza FUNDES¹³, la mayor creación de microempresas se concentra en la región metropolitana y en las regiones extremas como Tarapacá, Antofagasta e Ibáñez del Campo que a la vez poseen los ratios más altos de destrucción. En cuanto a la tasa de creación y destrucción por divisiones de negocios se concentran ambas en los sectores servicios y construcción.

¹³ Pyme en Chile, Nace, Crece y... Muere. Análisis de su desarrollo en los últimos siete años, Gustavo CRESPI, FUNDES 2003

(I.2.4) Tamaño v/s Supervivencia

De acuerdo a los datos obtenidos por el estudio de Fundes de 1995 a 2001 se concluye que existe una fuerte correlación positiva entre el crecimiento y supervivencia con la escala de la empresa. Las empresas que sobreviven son, en general, las de mayor tamaño. Son pocas las empresas de menor tamaño que se mueven en escala ascendente a través del tiempo.¹⁴

Matriz de Transición para las Empresas Chilenas, 1995–2001

En t+7	Inactiva	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Muere	Total
En t							
Inactiva	35,47	14,69	3,41	0,55	0,27	45,61	100
Micro	14,7	40,75	4,02	0,18	0,04	40,31	100
Pequeña	10,56	21,68	39,22	4,6	0,61	23,33	100
Mediana	6,02	8,17	21,59	37,34	10,68	16,21	100
Grande	3,3	5,01	6,72	12,09	59,61	13,26	100
Nace	34,88	53,73	9,72	1,24	0,43	0	100
Total	27,13	36,89	8,52	1,4	0,67	25,4	100

Fuente: Pyme en Chile, Nace, Crece y... Muere. Fundes 2003.

De la tabla se concluye que del total de microempresas en 1995, un 40.75% seguía siendo microempresa al año 2001, y un 40,31% murió en ese período, mientras que aumentaron su tamaño en total en 4,24%. Este valor, pese a ser bajo, muestra que existe un aporte interesante de estas empresas al país como fuente creadora de empresas y como generadoras de empleo.

¹⁴ Pyme en Chile, Nace, Crece y... Muere. Análisis de su desarrollo en los últimos siete años, Gustavo CRESPI, FUNDES 2003.

En cuanto a las pequeñas empresas el resultado es similar aunque con un pequeño aumento en la sobrevivencia. Del total de empresas en 1995, un 39,22% seguía siendo pequeña al año 2001, y un 23,33% murió en ese período, mientras que aumentaron su tamaño en total en 5,21%.

Esto implica que la supervivencia y crecimiento de las MIPE es en promedio de 4,7% durante el período evaluado. Al contrario, las empresas grandes y medianas muestran una mayor tendencia a crecer o a mantenerse en su tamaño y no a disminuirlo.

Así, del total de empresas que nacieron en 1995 un 34,88% seguía inactiva al 2001, un 53,73% era microempresa, 9,72% pequeñas, 1,24% eran medianas y solo un 0,43% llegan a ser grandes.

Una variable que afecta la permanencia de nuevas empresas en los mercados es la escala mínima de producción que necesitan; cuando se trata de una microempresa este factor es relevante ya que si se quiere competir se necesita una fuerte inversión, tecnología y buena administración. Aspectos que, en general, estas empresas no poseen.

Como conclusión se extrae que la probabilidad que tiene una microempresa nueva para mantenerse en el mercado es mucho menor que para las grandes. Este desempeño puede considerarse como mediocre, ya que muy pocas lograrán un mayor tamaño (que está asociado a mayores ventas) y muchas de ellas (casi la mitad) morirán en el intento. Por el contrario las empresas de mayor tamaño seguirán en esta tendencia lo que lleva a un círculo vicioso donde sólo un sector tiene un mejor desarrollo.

Las MIPES son más vulnerables a los cambios macroeconómicos que las empresas de mayor tamaño. Esto se debe al menor soporte financiero, tecnológico, educacional y administrativo que poseen estas empresas. En efecto las variaciones que experimenta el PIB¹⁵ son un importante predictor de la creación y destrucción de estas empresas. Así lo muestra el estudio de Fundes del año 2003¹⁶ que muestra una disminución en la tasa de crecimiento global de las empresas de 6% entre el año 1996 y el 2001, período de cambios económicos importantes en el país destacado principalmente por una recesión. La disminución en el crecimiento de empresas fue mucho más fuerte para las microempresas, mientras que las medianas y grandes mantienen crecimiento casi sin modificaciones.

Lo mismo ocurre con las tasas de muerte de las empresas durante los años 1995 a 2000 donde son las microempresas las que concentran el mayor aumento en la tasa de destrucción de las empresas.

¹⁵ Producto Interno Bruto

¹⁶ Pyme en Chile, Nace, Crece y... Muere. Análisis de su desarrollo en los últimos siete años, Gustavo CRESPI, FUNDES 2003.

(I.2.4) Acceso a tecnología (computadores e Internet)

En las pequeñas y medianas empresas se observa una diferencia importante en el número de computadores disponibles por trabajador, siendo el porcentaje mayor para las medianas empresas.

En cuanto al acceso a Internet un porcentaje alto (70%) de las pequeñas empresas tiene acceso a Internet y un 92,5% de las medianas lo sobrepasa.¹⁷

Este hecho relacionado al tamaño de las empresas, debería repetirse también en las microempresas, por lo que se asume que en ellas existe un menor porcentaje de acceso a computadores por trabajador y también un menor acceso a Internet. (Según datos de la SOFOFA sólo el 63% de las Mipymes tienen un computador, pero sólo la mitad de éstos tienen acceso a Internet.)

De acuerdo a los mismos datos, los empresarios utilizan Internet principalmente para fines operacionales como transacciones con los bancos, contacto con sus proveedores; contacto con los clientes y pago de los impuestos.

El acceso a las tecnologías depende también del sector económico donde se encuentre la empresa. Así el sector financiero utiliza y tiene más computadores que los otros sectores productivos (En efecto, la empresa representativa en dicho sector registra un computador cada 1,2 trabajadores, mientras que en el resto de los sectores hay un computador cada 5 o 6 trabajadores)¹⁸.

Pese a las restricciones a las que está sujeto el uso de tecnología, los valores mencionados son optimistas pues reflejan que existe un acceso importante de empresas a ésta, sin embargo se debe evaluar si este acceso va acompañado

¹⁷ Fuente: Primera encuesta longitudinal a pequeñas y medianas empresas. David Bravo, José Luis Lima, Centro de Microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile, Abril 25, 2006.

¹⁸ Fuente: Primera encuesta longitudinal a pequeñas y medianas empresas. David Bravo, José Luis Lima, Centro de Microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile, Abril 25, 2006.

de una educación digital, sobre todo en los sectores más pequeños, que les permita usar bien estos recursos.

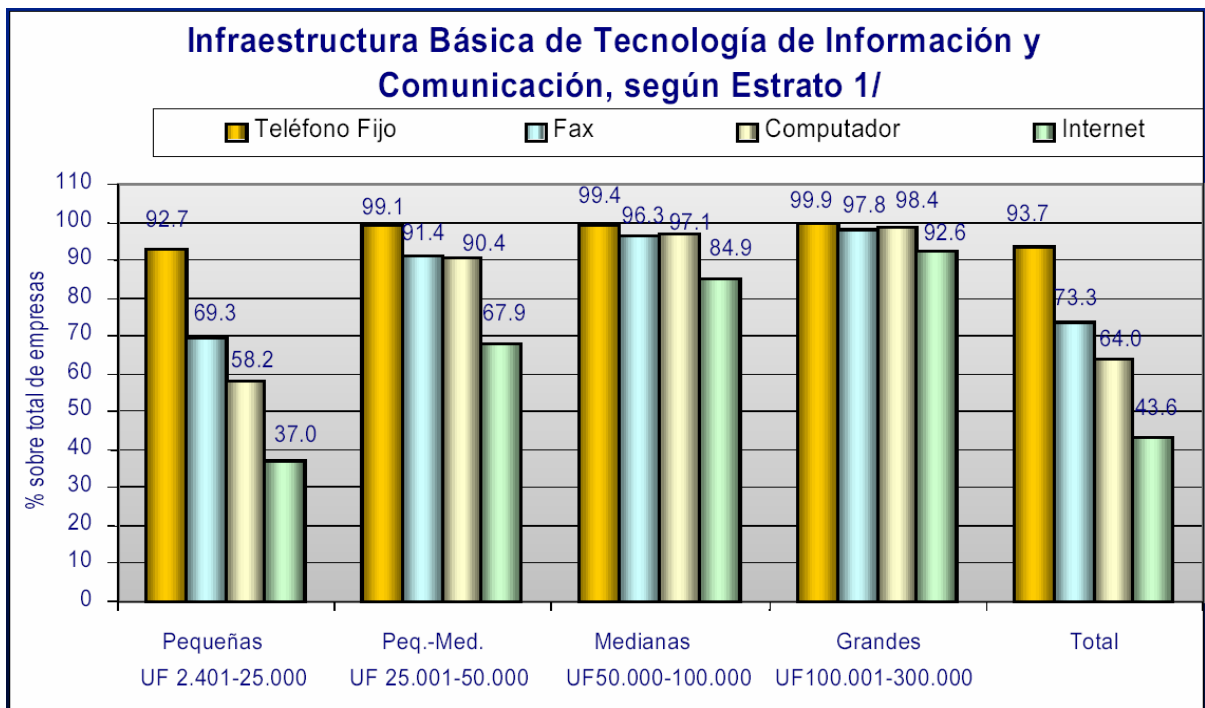
Por otro lado, la utilización de tecnología en la producción de las empresas puede ser un factor de limitación importante para la sobrevivencia y competencia de las empresas en el mercado. Esto se debe a que la tecnología cambia constantemente y necesita de inversiones periódicas; características que las Mipes (o empresas de menor tamaño) no pueden mantener en el tiempo.

De acuerdo al informe final de “Observatorio Pequeña y Mediana Empresa” (julio 2006), de la Universidad Central, que resume los datos de la encuesta semestral que realiza el INE a las Mipymes, si se observan los datos al interior de las Pymes se ve que las empresas que faltan que se conecten a Internet son las pequeñas empresas, puesto que las medianas, en su mayoría cuentan con índices de conexión cercanos al 100%. Este mismo estudio aconseja que las políticas en cuanto al uso de tecnologías de la información deben ir enfocadas a la pequeña empresa, ya que la mediana tiene altos índices de uso. Señala además que existe un crecimiento en el uso de TI en las Pymes, pero que la variación detectada en las empresas más pequeñas es de 2,5% en contraste con las medianas que es de 40,3% para el período de 2001-2004.

El siguiente gráfico muestra la cantidad de computadores que existe por empresa y su acceso a Internet según tamaño.

Se observa que las microempresas son las que tienen una menor cantidad de computadores disponibles. Esta cifra aumenta para las pequeñas y medianas (bordeando el 90%), sin embargo en ambos casos el acceso a Internet es menor.

Esto indica que es posible que las empresas de menor tamaño tengan computadores, pero no implica necesariamente que tengan acceso a Internet y tampoco que sepan utilizarla y realizar trámites a través de este medio.



Fuente: Brecha Digital, Oportunidad y Obstáculo para el Gobierno Electrónico Local. (ACTI-2003)

(I.2.5) Financiamiento

Uno de los principales problemas que tienen las MIPE es su acceso al financiamiento, no por falta de recursos de las entidades bancarias, sino por el alto costo que implica adquirirlo. En general estas empresas utilizan el crédito de sus proveedores que es a corto plazo y que tiene mayor costo; pero evita los trámites formales de acceder a un crédito bancario. El problema real se presenta cuando el crédito necesario es a largo plazo que implica costos mayores al tener que acceder al sistema formal de préstamos.

Si bien el acceso al crédito ha aumentado para las empresas pequeñas, éste sigue siendo costoso. El promedio de tasa que pagan los microempresarios es mayor que aquellos que se ofrecen a empresas de mayor tamaño y respaldo. Este factor se debe principalmente al menor monto del préstamo (a mayor monto, menor tasa de interés) como lo muestra la tabla.

Tasa máxima convencional

Monto Crédito	2000	2001	2002	2003	2004
Hasta 200 UF	49,29	45,92	38,40	38,94	39,00
200,1 a 5000 UF	35,43	31,52	25,86	25,32	20,91
5000,1 UF y más	26,91	20,12	10,11	11,64	8,88

Fuente: La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005

A esto se suma el hecho del papeleo requerido para respaldar la confiabilidad de la empresa. Este proceso aumenta más los costos del crédito debido a que las empresas no poseen una estandarización de procesos ni de información

para entregar como respaldo que sea confiable, por lo que las instituciones bancarias tienen un mayor costo asociado al estudio de cada proyecto de empresas pequeñas. Se suma a esto los bajos montos de los créditos que requieren un mayor monitoreo para obtener rentabilidades positivas.

Todo esto hace que el costo para el microempresario aumente debido al riesgo que le asigna el banco y además a los trámites adicionales y orden que debe realizar para acceder al crédito.

En este aspecto las políticas públicas han ido en ayuda de estos segmentos otorgándoles subsidios a los costos de transacción de los bancos que atienden a microempresas para incentivarlas a atender a este sector y permitir el acceso de éstas a más créditos.¹⁹

Como se observa en Chile existe una concentración económica importante que se evidencia por la baja participación de las microempresas en las ventas del país pese al aporte en empleo que realizan. Por ello para promover este sector es necesario la implementación de políticas más activas que desarrollen a esta parte del país.

La gran mayoría de los estudios de desarrollo coinciden en la importancia que tienen este tipo de empresas para mejorar las condiciones económicas de un país, disminuir la brecha económica entre las clases sociales, mejorar las cifras de empleo y la calidad de vida de la población dado el alto potencial que poseen para desarrollarse y la utilización de mano de obra en sus actividades. De allí que no cabe duda el valor que poseen y de la atención que se le debe brindar a este sector productivo. Sin embargo, es necesario recordar que los antecedentes de apoyo y resultados de fomento que se poseen no incluyen a

¹⁹ Programa de Acceso al Crédito (PAC), iniciado el 2002 por el Fosis y traspasado a Sercotec en 2002

las empresas informales por lo que existe allí un sector importante que posiblemente no se encuentra recibiendo la ayuda que requieren para desarrollarse.

Capítulo II:

El Gobierno y las MIPES

(II.1) Análisis de Instrumentos de Fomento Productivo

Así como ha ocurrido en gran parte del mundo, en Chile, las políticas públicas de fomento productivo²⁰ han sido un tema importante para los gobiernos de la concertación como una herramienta que permite ayudar a los sectores con menores recursos a resolver las fallas del mercado y para crecer económicamente a través de la generación de empleo y a través del aumento en su productividad.

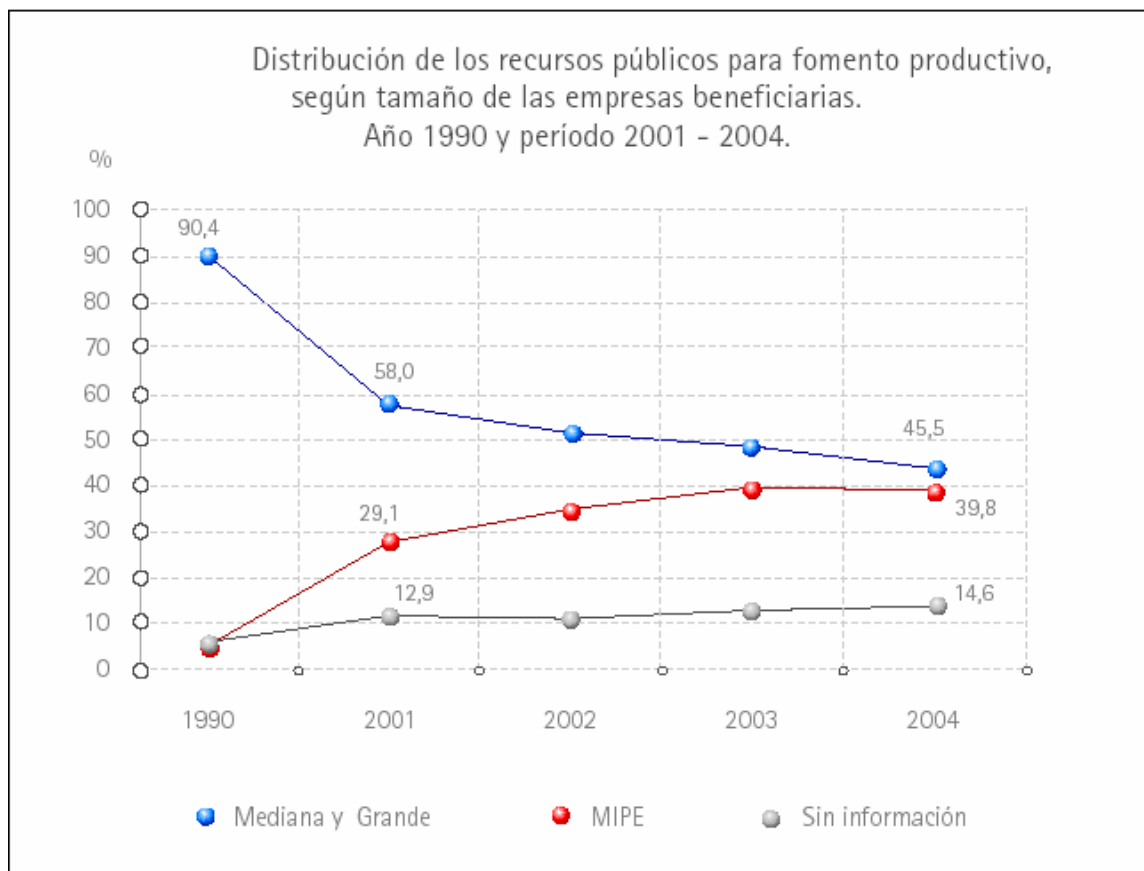
De acuerdo al texto de gobierno, La Situación de la MIPES en Chile (ChileEmprende 2005), el dinero destinado a estas actividades ha ido en aumento desde el año 1990, los recursos para el fomento productivo no reembolsables aumentaron en 188,1% entre 1990 y el 2002.

Las instituciones que más aportan al fomento productivo son Sence, Corfo, Indap y reintegro simplificado de exportaciones, los que en conjunto representan cerca del 70% del total de recursos públicos destinados al fomento en el período 2000 – 2004. Al año 2003 el total de recursos utilizados alcanzó la suma de 282.408 millones de pesos.

²⁰ Los instrumentos de fomento productivo son aquellos que el estado destina a través de normas, lineamientos, planes y programas, para que los particulares generen por sí mismos producción de valor económico. No constituyen un gasto sino que una inversión socialmente rentable y corresponden a todos los gastos que hace el estado y que no recuperará de forma directa.

Las cifras analizadas muestran también un avance en la redistribución de los recursos de fomento productivo, ya que en la década de los '90 más del 90 % de los dineros se destinaban a empresas grandes y medianas y menos de un 5% en las micro y pequeñas. Esta situación ha cambiado bastante hasta el día de hoy.

En el siguiente gráfico se observa la evolución de la distribución de los recursos de fomento productivo, que refleja un cambio importante de perspectiva que va en apoyo directo de las empresas de menor tamaño.



Fuente: La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005

El gráfico muestra cómo los recursos destinados en un 90% a las empresas medianas y grandes en 1990 ha disminuido hasta la mitad en el 2004 y cómo la

participación de los recursos en las MIPE ha aumentado, lo que demuestra la preocupación por realizar cambios para mejorar e incentivar a este sector.

Pese a estos cambios y al aumento importante de dinero para el fomento, se observan problemas significativos a la hora de asignar esos recursos de forma correcta. Entre los años 2001 y 2002 la mayor cantidad de recursos siguieron siendo recibidos por empresas medianas y grandes (52,5%) y en menor medida por las empresas micro y pequeñas (34,9%), cifras que para el período 2003 - 2004 no varían mucho con un 45,5% para las medianas y grandes y un 39.8% para las MIPE en el 2004.

La preocupación actual por las MIPE aún es insuficiente, la mayor parte de los recursos sigue siendo utilizada por empresas con mayor estabilidad económica y administrativa (que por ende tienen más condiciones para participar en el mercado) y utilizan estos recursos para hacerse más fuertes aún; mientras que una menor cantidad de recursos están llegando a las partes con menores aptitudes para competir, aumentando aún más la brecha entre estos sectores e impidiendo que logren una mejor posición. Por ello es necesario reevaluar los criterios de identificación de necesidades y medidas de entrega de recursos para que estos puedan llegar efectivamente a los componentes más pequeñas de la economía y permitirles un mayor desarrollo.

(II.1.1) Instrumentos de Fomento Productivo para la MIPYME de Chile

De acuerdo al Manual de Instrumentos de Fomento Productivo para la micro, pequeña y mediana empresa de Chile²¹ existen 125 instrumentos de fomento productivo para el desarrollo de este sector.

En la sección Anexos es posible encontrar la lista de estos instrumentos resumidos de acuerdo a su nombre y dónde acceder a ellos.²²

Un aspecto importante a destacar es que éstos están dirigidos principalmente a empresas formales y no se incluyen a las informales.

Se observa que existe una gran cantidad de instancias de ayuda a las MIPYME. Estos instrumentos han sido creados con el fin de ayudar y mejorar el desarrollo de las empresas más pequeñas del país. Si bien cumplen con los objetivos que se proponen, su alcance podría ser mucho mayor. Existen aún, una serie de trabas burocráticas en la creación y mantención de las empresas que muchas veces coartan la efectividad de éstos programas.

Esta idea es compartida y criticada en el libro, La Agonía de la Pyme²³, donde se plantea que los capitales que CORFO ha destinado para ayudar a las empresas de menor tamaño no han cumplido con su objetivo y más bien han ayudado a la mediana empresa y a aquellas ya consolidadas. Esta situación que ha ocurrido debido al bajo diagnóstico que se hace de los sectores a los que se quiere ayudar y al esfuerzo por mostrar buenos resultados, terminan guiando las acciones con fines más particulares que sociales.

²¹ Manual de Instrumentos de Fomento Productivo para la micro, pequeña y mediana empresa de Chile, APYME (Programa de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa), Norma Peralta, Ana Parra, Vicente Arias; Universidad de Santiago de Chile, Edición 2005.

²² Para más detalles, consultar en bibliografía citada.

²³ La Agonía de la Pyme, crónica de la pequeña empresa chilena, 50 años; Fernando Cuevas Sottolichio, Noviembre de 2003.

Los fomentos productivos existentes abarcan un sector económico variado e importante de las empresas del país, se preocupan de la capacitación, de entrega de capital y de ayuda en el emprendimiento. Sin embargo, existen dos falencias importantes; primero, el acceso a esta información no es de forma masiva, más bien requiere que la persona conozca del tema y tenga contactos privilegiados para obtener esta información y segundo, la variedad de instrumentos produce confusión en quienes requieren de esta ayuda para mejorar sus negocios.

El primer aspecto contiene una importante consecuencia por la cual muchos de estos fomentos no cumplen con su función: si la información no está disponible para todos por igual es muy difícil que un microempresario la pueda obtener y menos entender cómo utilizarla de la forma más correcta, por lo que su beneficio se extiende sólo para aquellos con mayor acceso a información lo que aumenta más la distancia entre quienes poseen menos recursos para mejorar. El segundo, requiere nuevamente de una alineación entre los distintos departamentos de ayuda de tal forma de re-dirigir los esfuerzos con un mayor poder de llegada a cada sector en específico. Todo esto afecta negativamente al sector con menos recursos que son las micro y pequeñas empresas que al tener menos información y menor comprensión de su situación quedan atrás en los cambios y reciben la menor cantidad de ayuda disponible.

Por otro lado existe una falta de integración en estos instrumentos de las empresas informales del país. La no integración de éstas limita aún más a este sector pues no reciben ayuda directa que les permita formalizar su situación y lograr mayores crecimientos que puedan ayudar a la economía de país.

De allí que es necesario identificar el inicio del problema para proponer nuevas definiciones de empresas que permitan una acción conjunta y mucho más efectiva de los instrumentos de ayuda existentes.

(II.2) Normativas que deben cumplir las empresas

Existen un sinnúmero de aspectos legales que cualquier unidad de negocios debe cumplir. Esto tiene como fin mantener un orden y asegurar una dinámica justa entre las partes que interactúan en la economía. Sin embargo, estas normas que pretenden llevar al equilibrio tienen costos asociados que muchas empresas no pueden asumir y que simplemente no cumplen por falta de recursos. En este instante se comienza con un círculo vicioso que parte por las exigencias impuestas indistintamente para grandes y pequeñas empresas sin considerar sus características particulares, que sigue con un no cumplimiento de deberes y que culmina con un castigo impuesto por el regulador por la falta en que incurrir estas empresas y que limita aún más su crecimiento. En este sentido existen muchas instrucciones que especialmente las MIPE no pueden cumplir por sus bajos recursos.

En los siguientes párrafos se observarán, a modo de ejemplo, algunas normas en los aspectos legales, tributarios, laborales y sanitarios que deben cumplir las empresas del país. Estos ejemplos pretenden mostrar cómo estas regulaciones afectan negativamente el fomento a la creación de empresas y cómo limitan su crecimiento (independiente de la forma de constitución legal de la empresa) al exigir cosas que sólo hacen aumentar los costos de administración y retrasan los procesos por los cuales se pueden obtener mayores beneficios.

(II.2.1) Aspectos Legales: Iniciación de Actividades y Marco Regulatorio

Si bien existen variados programas de ayuda que se entregan a las MIPE, el primer problema con que se encuentra un microempresario para iniciar una empresa en Chile es un marco regulatorio rígido y poco coordinado. Es decir, desde el inicio de un proyecto de negocio existen trabas para comenzar a trabajar y permitir una formación y crecimiento más rápido de empresas.

Se ha encontrado que hay, por lo menos, 26 pasos que se deben seguir para formalizar la creación de una empresa que se estima duran en promedio unos 6 meses de duración con un costo aproximado de US\$ 1.347 (aprox. \$700.000) según un estudio realizado por la cámara de comercio de Santiago (CCS).²⁴ Esta cifra es el doble de países con niveles de desarrollo e ingreso per cápita similares a los de Chile.

El mismo estudio señala que los costos de crear una empresa pueden agruparse básicamente en cinco o seis grandes ítems, de los cuales tres son los más importantes: la constitución de sociedad, la autorización sanitaria correspondiente y la obtención de la patente comercial. En el caso de la creación de una empresa en el rubro industrial, estos tres ítems representan más del 90% del costo total.

Muchos de los costos involucrados en el proceso de Creación de Empresas en Chile son de carácter fijo. Por lo mismo, representan una carga más onerosa para las pequeñas o microempresas que inician operaciones, lo que se traduce en una clara desventaja en relación a lo que puede significar montar una empresa de mayor escala.

²⁴ Fuente: Guía para la creación de empresas en Chile, CCS 2006.

El conjunto de trámites expuesto arriba es exigido para cualquier tipo de empresa que desee comenzar a funcionar. Ya sea ésta grande o pequeña debe cumplir con estos requisitos (salvo a aquellas empresas que el SII reconoce como MEF o que tienen regímenes especiales de tributación).

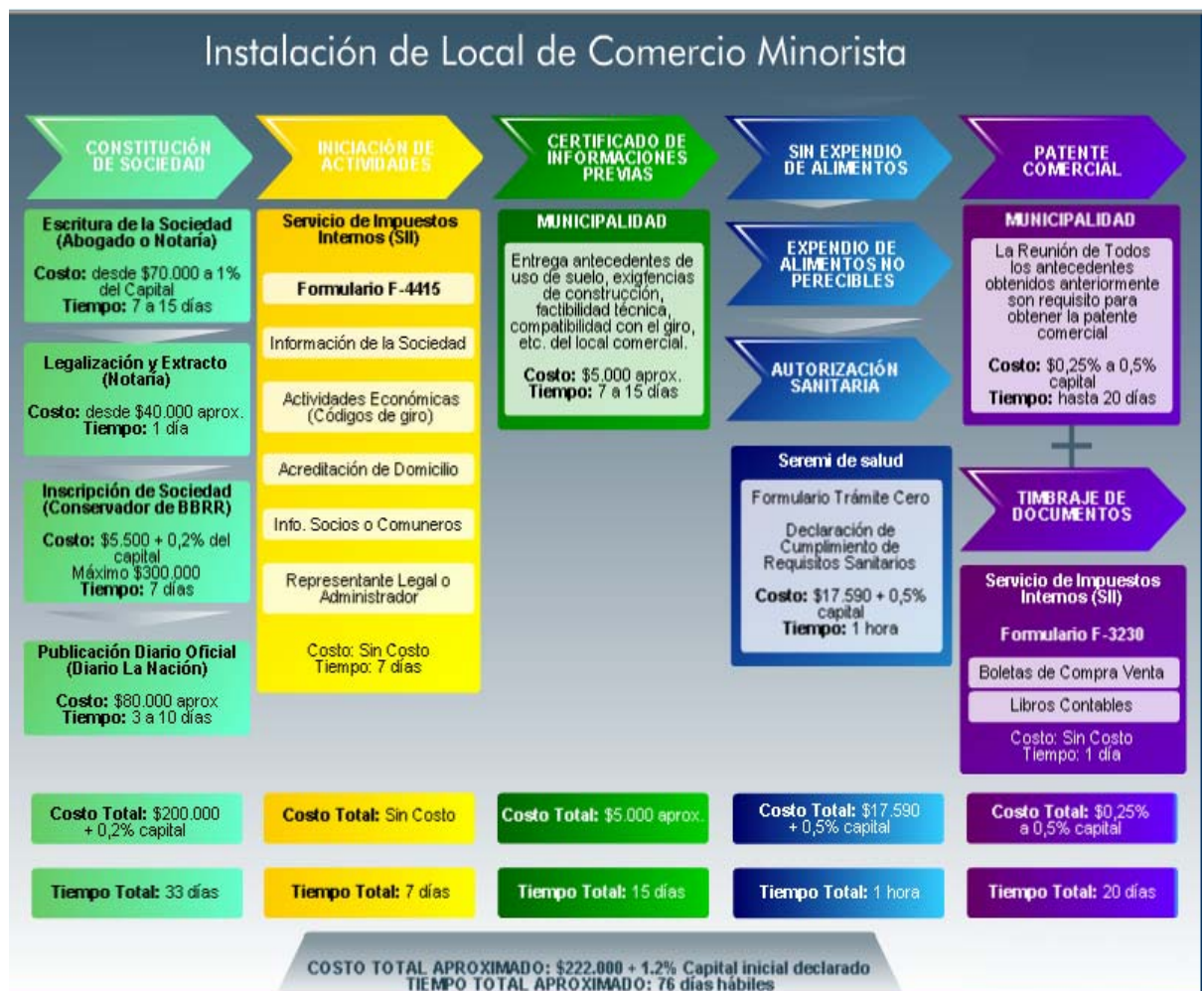
En Chile no existe un organismo centralizador de las actividades para comenzar con un negocio. Cada uno de éstos debe realizarse en lugares diferentes lo que hace que el proceso se alargue (demoran aproximadamente 1 semana en cada trámite). Además no existe una coordinación entre cada organismo para disminuir la cantidad de información que requieren de la empresa o empresario que desea comenzar su negocio lo que lleva a que muchas veces se deba entregar la misma información en lugares distintos.

A todo este panorama se suma otro: si ya es difícil crear una empresa, cerrarla o terminarla conlleva un castigo social y económico que se refleja en los altos costos monetarios ya que generalmente se queda endeudado con el sistema financiero, con ello la deuda queda registrada en la ficha de las personas; lo que hace más difícil conseguir financiamiento para una nueva oportunidad. Además se debe cumplir con la normativa legal lo que implica presentar aún más documentos ante el Servicio de Impuesto Internos que elevan más los costos.

Este problema es aún más grave para las empresas de menor tamaño por la baja cantidad de recursos disponibles que poseen y que no les permite pagar estos altos costos por salir del mercado. Además si se considera el porcentaje de muerte de empresas, que para el período de 1995-2001 fue de 40,31% para microempresas y de 23,33% para las pequeñas mientras que fue sólo de 13,26% para las grandes; quienes se verían más perjudicados al momento de querer cerrar una empresa serían los micro y pequeños empresarios. Esto limita

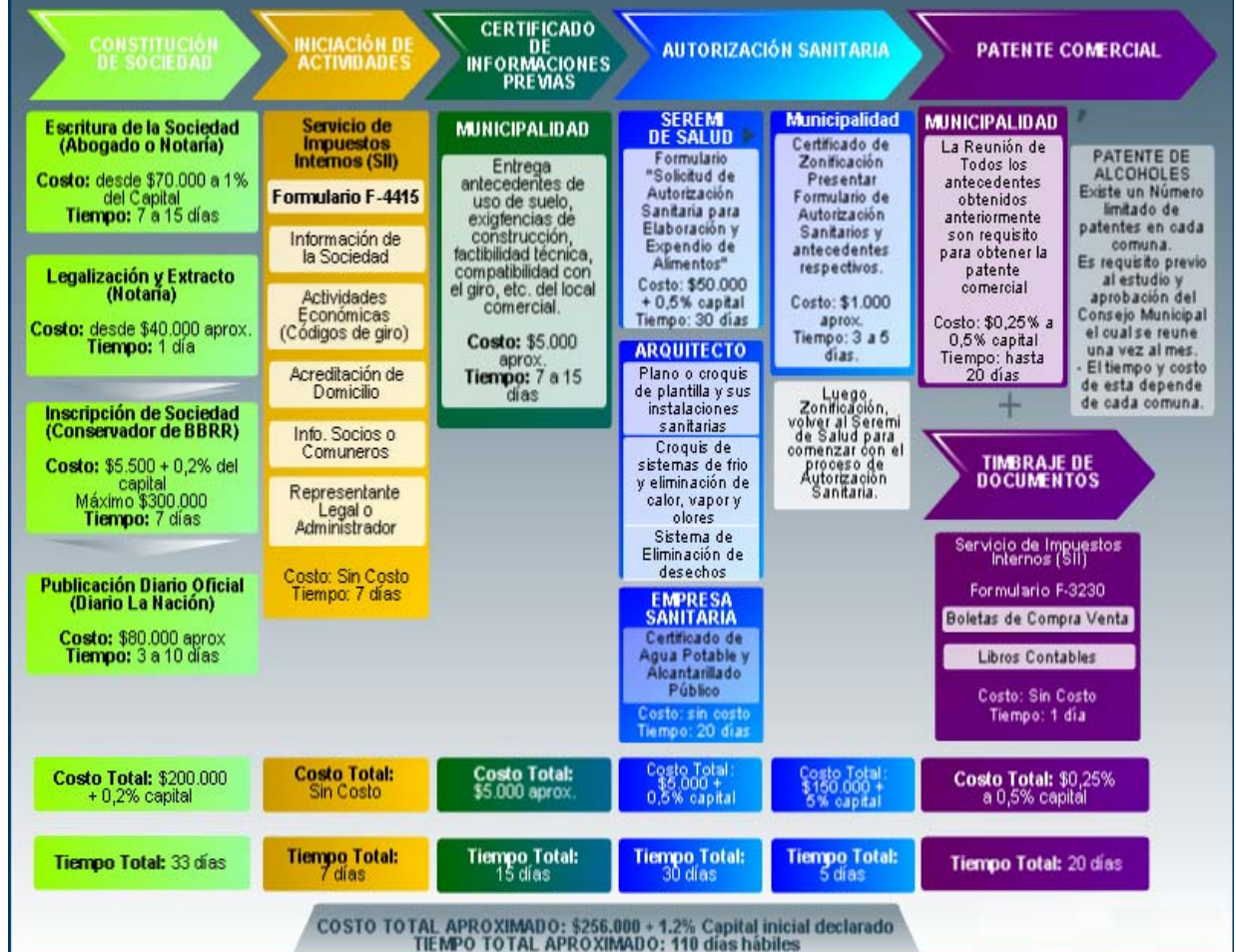
aún más las posibilidades que tienen para generar nuevas ideas de negocios que les permitan surgir. Por ello actuar sobre los costos de crear una empresa significa en definitiva derribar, por sobre todo, barreras al emprendimiento en la micro y pequeña empresa.

A modo de ejemplo en los siguientes cuadros se puede observar el tiempo y dinero a utilizar en instalar un local de comercio minorista, en un restaurante y en un taller, fábrica o industria.

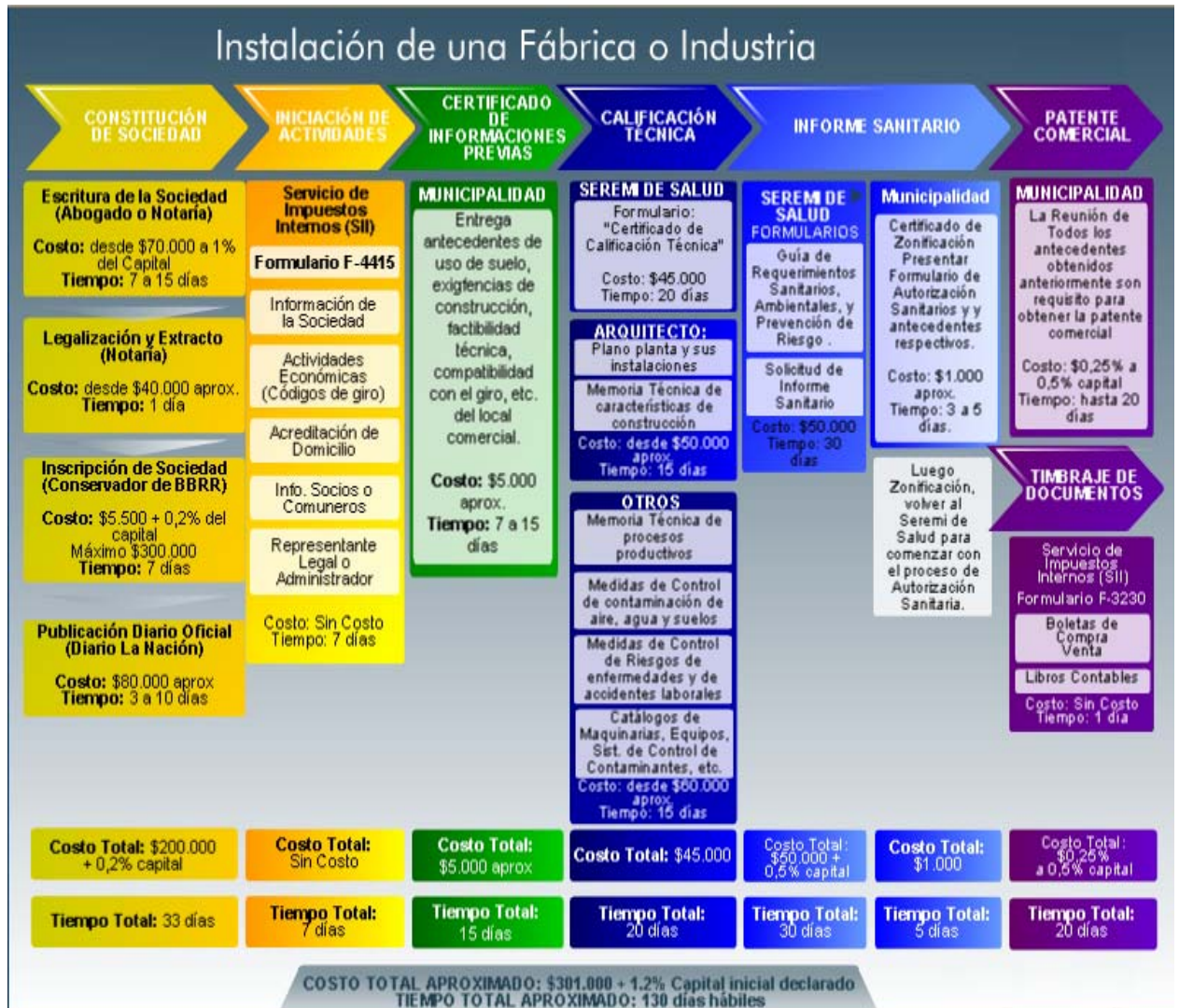


Fuente: Guía para la creación de empresas en Chile, CCS 2006.

Instalación de un Restaurante



Fuente: Guía para la creación de empresas en Chile, CCS 2006.



Fuente: Guía para la creación de empresas en Chile, CCS 2006.

En cada uno de los casos se observa un costo asociado entre \$200.000 y \$300.000 aproximadamente con un tiempo de tramitación promedio entre 4 a 7 meses. En el primer caso se observa que el tiempo y costos de tramitación disminuyen bastante si el negocio no se asocia con venta de alimentos perecibles.

Solo con observar estos flujos de trámites se deduce que es un proceso muy complejo, poco amigable y engorroso para quien desee comenzar actividades de manera formal.

Entonces existe allí un tema importante a resolver: estos trámites no están pensados para personas emprendedoras con menores recursos y menos preparación. En cambio sí son más accesibles para empresas de mayor tamaño que tienen conocimientos previos y departamentos que se pueden encargar de cada tramitación. Luego, es necesario analizar las características de cada sector para implementar medidas más simples y de mayor acceso a esos sectores menos capacitados para fomentar la creación de empresas.

(II.2.2) Aspectos Tributarios: Trámites en el SII

Como se mencionó anteriormente, en Chile no existe un organismo centralizador de las actividades empresariales lo que hace los procesos lentos y engorrosos. De manera de mejorar este aspecto es que el SII ha dispuesto en línea muchos de los trámites que se deben realizar en él y hoy muchos trámites se realizan a través de este medio.

El SII ha habilitado una serie de portales para permitir el acceso más rápido y masivo a los trámites relacionados con las empresas. Todo esto gracias a los avances computacionales y nueva mentalidad de este tipo de instituciones con miras a un país más desarrollado.

Hoy la mayoría de los trámites pueden realizarse a través del portal dispuesto por este servicio en la página web www.sii.cl. Éstos van desde el inicio de actividades hasta pagos de impuestos. Esto ha permitido que, por ejemplo, el 80% de las declaraciones de renta se realicen por este medio demostrando la efectividad y comodidad de utilizar estas herramientas.

Pese al avance y al carácter masivo de los procesos dispuestos aún existe un número importante de empresas que no saben utilizarlos y que por lo tanto no acceden a ellas principalmente por dos razones: primero, dichas empresas no están educadas digitalmente para utilizar estas opciones y segundo, los requisitos exigidos para acceder a los procesos por Internet no van acorde a las características de los empresarios a los cuales se quiere llegar con la medida.

A modo de ejemplo en Octubre de 2006 se implementó el pago de IVA a través de Internet hasta el día 20 de cada mes. El principal objetivo de esta iniciativa es permitir que los micro y pequeños empresarios, principalmente, posean más dinero disponible para sus actividades del negocio y de acuerdo al mismo SII: “para favorecer sus fuentes y condiciones de financiamiento, impactando positivamente su eficiencia y competitividad económica”²⁵. Sin embargo las exigencias requeridas para éstos limitan enormemente el acceso de los empresarios al beneficio ya que sólo pueden acceder a este pago:

- a) Los Contribuyentes de Primera Categoría que operen como Facturadores Electrónicos.
- b) Los Contribuyentes de Segunda Categoría que emitan Boletas de Honorarios Electrónicas.
- c) En ambos casos, declarar y pagar el F29 vía Internet, en www.sii.cl.

Los requisitos a) y b) no serán exigibles a los contribuyentes que, en razón de las actividades económicas que desarrollan, no se encuentren obligados a emitir documentación tributaria.²⁵

²⁵Fuente: www.sii.cl

Si se consideran solamente estos primeros requisitos ya se observa un sesgo importante del público objetivo al cual se quiere favorecer.

En primer lugar, el acceso que tienen las empresas micro y pequeñas a Internet es bajo y superado ampliamente por las medianas y grandes empresas que alcanzan casi el 100%. A su vez el aumento en el uso de estas tecnologías en este tipo de empresas es muy bajo (2,5% en el período 2001-2004).²⁶

En segundo lugar existe principalmente un bajo acceso a cuentas bancarias para las microempresas.

Empresas formales con acceso al crédito financiero

Año	Micro		Pyme		Grande		Total	
2003	217.670	38,2 %	81.026	67,5 %	5.470	79,6 %	304.166	43,6 %

Fuente: La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005

De las tabla se observa que el 43,6% del total de empresas formales tienen acceso al crédito en el año 2003.

De éstas sólo el 38,2% de las microempresas tiene acceso a los créditos financieros, cifra que va en aumento para Pymes y grandes empresas.

De esto se deduce que las empresas más pequeñas, y por ende, las que requieren más facilidades y accesos a los beneficios, son las que poseen el menor acceso a créditos financieros y menos a una cuenta corriente bancaria que le permita acceder al pago en línea que exige la medida tributaria para realizar el pago de IVA los días 20 de cada mes.

²⁶ Observatorio Pequeña y Mediana Empresa, (julio 2006), de la Universidad Central.

Por otro lado para las empresas más grandes el beneficio es más útil pues éstas tienen más acceso a este tipo de cuentas y pueden contar con los pagos en línea requeridos ya que el acceso a créditos financieros es mucho más alto (aprox. 80%).

Luego, nuevamente existe aquí un problema de definición del público objetivo al que se quiere favorecer. La propuesta ejecutada es moderna, rápida y relativamente simple, sin embargo no hay un entendimiento concreto de los recursos que poseen las empresas micro y pequeñas para determinar si efectivamente esta medida les será útil. Los datos demuestran que esto no es así y que la propuesta de pago de IVA hasta los días 20 de cada mes favorece más a las empresas más grandes que a las pequeñas, otorgando una vez más una ventaja de éstas sobre las de menor tamaño.

Por ello entender las características únicas de a quienes se quiere ayudar permitiría que este tipo de errores no ocurriera y se focalizaran correctamente los recursos de ayuda.

(II.2.3) Aspectos Laborales: Protección de la maternidad y reglamento de higiene y seguridad

Un aspecto legal importante a cumplir por todas las empresas es el referido a las condiciones laborales y a garantizar de los derechos del trabajador.

La ley laboral contiene muchos puntos específicos a cumplir que si bien protegen, con justa razón, a los trabajadores, muchas veces generan problemas de cumplimiento de éstas por parte de las MIPE ya que tienen un alto costo asociado. Estas disposiciones deben ser cumplidas por TODAS las empresas del país que tengan trabajadores a cargo, sin distinción de su tamaño, lugar donde trabajan o recursos disponibles; sólo existen exclusiones en el código de acuerdo a si la empresa pertenece o no al estado y no diferencia por otro tipo de características.

Además, el cumplimiento de todas estas normas son de responsabilidad única del empleador y no existen muchas instancias de ayuda a éstos para facilitar o apoyar, a través de recursos o reglas más flexibles, el cumplimiento de las normativas.

Como ejemplo, se exponen a continuación dos temas importantes a cumplir por las empresas y que repercuten de forma importante en las de menor tamaño por falta de recursos para desarrollarlas, el primero es el tema de la protección a la maternidad y el segundo sobre el reglamento interno que deben desarrollar las empresas.

En el caso de la Protección a la Maternidad²⁷ algunas obligaciones que se señalan son las siguientes:

El Art. 194. establece que todas las mujeres que trabajen para cualquier tipo de empresa bajo un régimen previsional deben cumplir con estas normativas, sin

²⁷ Para información sobre el artículo completo, ir a anexo.

ninguna distinción entre ellas y no se debe discriminar la contratación en función de un embarazo.

De acuerdo al artículo 195, le corresponde a la madre un descanso anterior, de 6 semanas, y uno posterior, de doce semanas, al alumbramiento que en total corresponden a 4 meses y medio aproximadamente. Además en este período debe conservarse su trabajo no importando lo que estipule el contrato o acuerdo anterior.

El artículo 198 establece que durante todo el período prenatal o postnatal la mujer (u hombre a cargo del menor), incluido los períodos mayores por enfermedad del menor, cuenta con fuero y se le deben cancelar las remuneraciones y asignaciones que perciba, descontando sólo las imposiciones y descuentos legales que correspondan.

El artículo 201 dice que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora contará con fuero maternal y sólo se podrá poner término al contrato según las causales que permite el código en el artículo 159 y 160.

El artículo 203 establece que las empresas que tengan más de 20 trabajadoras deberán contar con salas cunas anexas donde las mujeres puedan dejar a sus hijos o pueden habilitar una en un sector de la empresa cuando toda la empresa se encuentre un lugar geográfico.

Además, el empleador debe pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre cuando acuda a dar alimento al hijo.

El artículo 204 exige que cuando se trate de construir o transformar salas cunas, los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los planos a la aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.

Por último un punto importante a mencionar es el artículo 205 por el cual se establece que el mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del

empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.

Por su parte el reglamento interno de higiene y seguridad²⁸ debe ser creado por la empresa cuando ocupe más de 10 trabajadores en sus labores, en el cual se indiquen las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa. De acuerdo a esto debieran cumplir con esta obligación las pequeñas empresas hacia arriba.

Se debe enviar una copia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo. Además pueden hacerse modificaciones cuando algún encargado del personal o la misma dirección del trabajo estimen que existan puntos ilegales.

Esta exigencia puede resultar en tiempo y costos utilizados importantes por las empresas de menor tamaño, pues su correcta formulación requiere la definición de temas y el posterior gasto en impresión y entrega a los trabajadores.

Resulta interesante mencionar que este reglamento cumple sólo la función de existir en las empresas pequeñas. Éste pretende regular los procedimientos de la empresa en muchos aspectos, pero la realidad indica que el reglamento se confecciona sólo para cumplir la ley y no como una forma de normar a la empresa que al final resuelve los conflictos por criterio propio del dueño o encargado de los empleados, logrando que éste sólo haga aumentar los costos de la empresa y utilizar tiempo que no será productivo en el futuro.

Por último, se destaca el artículo 156 que establece que el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el

²⁸ Para información sobre el artículo completo, ir a anexo.

texto del reglamento interno de la empresa. Además de entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Cabe señalar que la protección a los trabajadores es un tema muy importante para la sociedad, sobre todo en un mercado donde existen empresas muy grandes que tienen a cargo un número importante de empleados, que necesitan de regulación para que no se pasen a llevar sus derechos sin que ellos puedan defenderse.

No se critica esta preocupación por su bienestar, más bien se apoya y comparte, lo que se plantea como disonancia de una política justa para todos es la manera, sin distinciones, en que se les exige a las empresas de menores recursos el cumplimiento de las normas cuando se ha demostrado a través de variados diagnósticos y estudios que claramente no es así. Las empresas de acuerdo a su tamaño, tienen características diferentes y necesidades distintas que suplir.

En este aspecto es importante darse cuenta de la diferencia que existe entre las empresas grandes, micro y pequeñas. Lo más importante es destacar que las MIPE son las mayores empleadoras del país generando un 62,6% del empleo en contraste al 18% que generan las grandes. Éstas últimas tienen además distintos departamentos que se encargan de cada función de la empresa, específicamente en el área de Recursos Humanos poseen mano de obra calificada y preparada para la selección y control del personal, además de recursos monetarios para su control y cumplimiento de normas.

Al contrario, una micro o pequeña empresa que de acuerdo a la encuesta CASEN posee de 1 a 9 empleados y 10 a 49 empleados respectivamente, el panorama es distinto.

Para las primeras el control de los empleados lo hace generalmente el mismo dueño o su ayudante más cercano que no tienen todos los conocimientos para el manejo administrativo.

Para el segundo caso, posiblemente exista un departamento dedicado a los trabajadores con personas que tienen conocimientos y un control más metódico de los temas relacionados.

Sin embargo lo más importante, en ambos casos, resulta ser el impacto en costos que implica cumplir con estas medidas de control del código del trabajo. Por ejemplo, para una empresa que hace trabajos subcontratada y que tiene ingresos de forma esporádica, como ocurre en la mayoría de las microempresas, mantener mujeres embarazadas en el trabajo les resulta muy costoso pues no pueden reemplazarlas, deben seguir cancelando sus remuneraciones por lo menos durante 1 año y además (cuando tienen más de 20 trabajadoras) deben cumplir con la mantención de la sala cuna para los lactantes.

También muchas veces, por la falta de conocimiento de los administradores del personal, no se cumplen las normativas exigidas y los trabajadores denuncian estas falencias ante la Dirección del Trabajo (institución que se encuentra fuertemente comprometida con los trabajadores) la cual impone multas y ocasionan un impacto importante en los recursos de la empresa. Este “castigo” se realiza sin una distinción de las características de la empresa, por lo que muchas veces la multa no es acorde a la realidad de la ésta y crea problemas financieros importantes.

Este tema está cercanamente ligado al conflicto laboral constante que existe entre los defensores de los trabajadores y los dueños de las empresas, donde se tiende a discriminar por sexo, apariencia o datos personales de los candidatos cuando desean postular a un trabajo.

Las grandes empresas buscan reducir sus costos contratando a más hombres que mujeres, a personas más jóvenes y solteras, a personas sin deudas financieras, etc. En cambio, en el caso de las empresas de menor tamaño la contratación se realiza por una necesidad única, pero en este caso no se cumplen las normas a cabalidad por falta de recursos o por normas que no han sido pensadas para ellos.

Como se observa el tema no tiene un solo punto de vista. El conflicto entre las grandes empresas con los trabajadores tiene una solución clara por la cual las empresas sólo deben cumplir con sus obligaciones y tener un buen trato de sus trabajadores.

El tema de las MIPY y los trabajadores tiene un inicio más difícil de solucionar. Se requieren de normas y medidas más flexibles para estas empresas. Se necesita, que al igual como ellas se adaptan con facilidad al mercado, el mercado y regulaciones se adapten a ellas para que puedan funcionar. Como se ha mencionado durante todo el texto, es importante comprender cuáles son sus características de empleo y el rubro en que funcionan para entregar propuestas de normas más simples de tal forma que posean más recursos para funcionar y cumplir con el pago de sus obligaciones, como también para crear empleos de mejor calidad.

A todas estas exigencias y ejemplos mencionados se debe sumar la rigidez con que la Dirección del Trabajo trata los temas en defensa de los trabajadores. Existe un pensamiento generalizado de los empleadores por el cual consideran que esta institución resuelve los conflictos siempre considerándolos a ellos como culpables desde un principio, por lo cual no existen instancias para defenderse ante un criterio más objetivo. Si bien este tema no ha sido comprobado empíricamente, el hecho de que los empleadores se sientan con menos posibilidades de salir exitosos ante este organismo es una exigencia

importante y además que no sienten un apoyo para realizar sus labores cotidianas.

(II.2.4) Aspectos Sanitarios: Autorización Sanitaria

Cuando una empresa se encuentra constituida y legalizada como contribuyente, el comienzo de las actividades comerciales dependerá de una serie de Permisos otorgados por distintas entidades de acuerdo al rubro de la Empresa. Estos permisos tienen que ver con el lugar físico donde se va a instalar, el cumplimiento de normas estructurales, sanitarias y ambientales necesarias para ejercer el giro. Estos requisitos se encuentran regulados por ley y son necesarios para obtener la Patente Comercial.

En esta sección se analizarán los pasos, expuestos por la Guía para la Creación de Empresas en Chile (Editorial de la CCS, 2006), a seguir para obtener el permiso sanitario cuando una empresa desea ofrecer alimentos.

El trámite comienza con la visita del Seremi (Secretaría Regional Ministerial) de Salud o la Autoridad Sanitaria de cada comuna donde se desea poner la empresa. Este trámite debe realizarse antes de instalar el local, y no después, además, es de suma importancia que antes de arrendar o comprar un local, o un terreno, que se destinará a uso comercial, se consulte el Plan Regulador de cada Municipio, para evitar problemas posteriores.

Allí debe solicitar el Formulario de Autorización Sanitaria que especifica si el inmueble o predio cumple con las condiciones necesarias para realizar la actividad comercial que se requiera.

Al solicitar la autorización para la instalación de un establecimiento, el interesado deberá presentar, según corresponda:

- a) autorización municipal de acuerdo a plano regulador;
- b) plano o croquis de planta e instalaciones sanitarias a escala de la misma;
- c) croquis de los sistemas de eliminación del calor, olor o vapor y sistema de frío;
- d) descripción general de los procesos de elaboración;
- e) materias primas que empleará;
- f) rubros a los que se destinará;
- g) sistemas de control de calidad sanitaria con que contará;
- h) tipos de alimentos que elaborará;
- i) sistema de eliminación de desechos.

Este formulario deberá ser presentado con el Informe de Zonificación entregado por el Municipio correspondiente. La autorización será válida por un plazo de tres años contados desde su otorgamiento y se entenderá automáticamente prorrogada por períodos iguales y sucesivos a menos que el propietario o representante legal comunique su voluntad de no continuar sus actividades antes del vencimiento del término original o de sus prórrogas.

La autorización tendrá un plazo de entrega aproximado de treinta días hábiles contados desde que el requeriente complete los antecedentes exigidos para ello. En dicho período deberán practicarse todas las visitas, inspecciones, análisis y otras actuaciones o diligencias necesarias para decidir sobre su aceptación o rechazo.

Dependiendo del giro bajo el cual se realizará la actividad comercial se requerirán diversos documentos, los cuales deberán ser adjuntados posteriormente al formulario. La tramitación (entrega de documentos) tiene una duración aproximada de 15 días hábiles y un arancel cobrado de acuerdo al rubro, más un 0,5% del capital inicial declarado.

Como se observa instalar un local para vender alimentos no es fácil. Se requiere de la entrega de una serie de documentos que implican gastos de tiempo y dinero.

La mayoría de ellos son costosos y requieren tiempo para obtenerlos. Por ejemplo, para entregar el plano o croquis de la planta e instalaciones sanitarias a escala de la misma, se requiere de un arquitecto o un dibujante técnico que lo pueda realizar. Esto significa un costo importante para un microempresario pues si no tiene un conocido que pueda realizar esta tarea deberá pagar por una mano de obra calificada y costosa. También está el tema de las inspecciones para comprobar si el inmueble cumple con las exigencias de higiene. Éstas muchas veces se vuelven interminables, pues en cada visita falta algo por cumplir, además se suma el tiempo de espera de entrega de la aprobación que en la práctica se demora mucho más de 30 días, tiempo durante el cual la empresa está perdiendo de hacer ventas y además el empresario se encuentra gastando dinero y tiempo en la realización de trámites.

Pese a esto, existe una normativa un poco más simple para aquellas empresas que son consideradas de bajo riesgo ambiental o sanitario y que ayuda mucho en la formalización de las empresas. Este se denomina Trámite Cero y se describe de la siguiente manera:

Trámite Cero²⁹

A través de este trámite la Autoridad Sanitaria se compromete a entregar el certificado en un plazo no mayor a 1 hora.

Entre las empresas que pueden optar a este trámite se encuentran los Talleres, Bazares, Librerías, Ferreterías y Comercio que expendan alimentos no

²⁹ Más detalles en anexo.

pericibles o bien que no requieran de la manipulación de químicos y sustancias peligrosas, etc., así como también aquellas empresas que requieran solicitar Certificados de Destinación Aduanera para la internación de alimentos o materias primas.

En este trámite se debe entregar el formulario de “Declaración de Cumplimiento de Requisitos Sanitarios” y “Trámite Cero”. La autoridad da fe de la veracidad de los datos y se comprometerá a entregar la autorización en el plazo de 1 hora luego de la recepción del formulario y el pago del arancel correspondiente.

No cabe duda de la importancia de exigir el cumplimiento de normas sanitarias, sobre todo cuando se trata de manipulación de alimentos que irán al consumo de muchas personas. Este principio fundamental es necesario mantenerlo y exigirlo para asegurar una entrega de alimentos de buena calidad y evitar problemas a la población. Lo que se propone es mejorar los tiempos de entrega y plazos de cumplimiento de las normativas. Éstos demoran mucho y además tienen costos altos para personas que son de bajos recursos.

Claramente el procedimiento del Trámite Cero cumple con este objetivo de minimizar los tiempos y hacer los trámites más amigables, este medio tiene un contraste importante con el anterior pues se reduce el tiempo de aceptación de más de 1 mes a 1 hora.

Alternativas de este estilo son las que debieran surgir con mayor fuerza para permitir más innovación y desarrollo de empresas pequeñas. Alternativas que permitan hacer las exigencias más amigables y fáciles con menores costos y entrega de documentación.

Capítulo III:

Comisión Europea y otros ejemplos de preocupación por las Pymes

La comisión Europea se ha preocupado de estudiar, comprender y fomentar a las Pymes de sus países miembros. A través de diversas ideas e implementación de normas ha logrado inyectar fuerza a este sector productivo que hoy crean la mayor cantidad de empleo en la economía.

Esta entidad ha desarrollado la *Carta Europea de la Pequeña Empresa*³⁰ donde se recomienda a los gobiernos que concentren sus esfuerzos estratégicos en diez líneas de actuación que revisten una gran importancia para el entorno en el que operan las pequeñas empresas. Esta carta fue creada a petición del Consejo Europeo de Lisboa en 2000 y apoya a las pequeñas empresas en especial mediante la mejora de su marco legislativo y administrativo. Su lema principal es “pensar primero en pequeño” para incorporar los intereses de estas empresas de modo masivo.

Los 10 puntos son los siguientes:

1.- Educación y formación en el espíritu empresarial: Pretende crear un espíritu empresarial durante los estudios secundarios y universitarios y apoyar el emprendimiento de los jóvenes y los programas de formación destinados a las pequeñas empresas.

³⁰ Fuente: Carta Europea de la Pequeña Empresa

2.-Registros menos costosos y más rápidos: A través de recurrir a la inscripción en línea que permite disminuir los costos y la duración del registro.

3.-Mejora de la legislación y la reglamentación: Mejora en la legislación que no tenga impacto negativo en las pequeñas empresas. Simplificación de documentos administrativos y eximisión de pequeñas empresas de determinadas obligaciones.

4.-Disponibilidad de habilidades: Los servicios de formación actuarán de acuerdo con las necesidades de las empresas y suministrarán formación permanente y consultoría.

5.-Mejora del acceso en línea: Las administraciones públicas deberán desarrollar servicios en línea en el marco de sus relaciones con las empresas.

6.-Mayor aprovechamiento del mercado único: Los Estados miembros y la Comisión Europea concluirán la puesta en marcha del mercado único para que las empresas puedan aprovecharlo al máximo. Al mismo tiempo, deberán aplicarse rigurosamente las normativas nacional y comunitaria en materia de competencia.

7.- Cuestiones fiscales y financieras: Los regímenes fiscales deberán favorecer la vida de las empresas. Deberá mejorarse el acceso a la financiación (capital riesgo, fondos estructurales, etc.).

8.-Incremento de la capacidad tecnológica de las pequeñas empresas: Se realizarán esfuerzos para fomentar las nuevas tecnologías, poner en marcha la patente comunitaria y facilitar el acceso a programas de investigación más centrados en las aplicaciones comerciales. Se estimulará la cooperación entre empresas, así como la cooperación de éstas con el mundo de la enseñanza y los centros de investigación.

9.- Modelos de comercio electrónico que han prosperado y apoyo de calidad a las empresas: Se estimulará a las empresas para que adopten las mejores prácticas y se desarrollarán servicios que les sirvan de apoyo.

10.- Desarrollo, potenciación e intensificación de la eficacia de la representación de los intereses de la pequeña y mediana empresa a escala nacional y comunitaria: Se estudiarán soluciones encaminadas a representar a la pequeña empresa en el seno de los Estados miembros y de la Unión Europea. Se mejorará la coordinación entre las políticas nacionales y comunitarias y se realizarán evaluaciones con vistas a mejorar los resultados de las pequeñas empresas. Cada año, en primavera, se publicará un informe sobre la aplicación de la Carta.

Estos puntos no difieren demasiado de los propuestos por Chile para mejorar la situación de las pequeñas empresas, más bien son similares y buscan a groso modo, los mismos objetivos. Las ideas expuestas muestran eso sí un empeño en lograr mayor flexibilidad para regular a este sector con el fin de brindar distintas alternativas para su desarrollo, al contrario de lo que ocurre en Chile donde todos se oponen a nuevas normativas; además existe un claro empeño en comprender las carencias únicas de cada segmento para los fomentos.

Algunos resultados obtenidos de este empeño por mejorar la situación de las empresas pequeñas se ven reflejados en que éstas constituyen más del 90% de las empresas de Europa, también se ha definido expresamente las microempresas, pequeñas y medianas de acuerdo a su cantidad de trabajadores, volumen de ventas, suma de activo y pasivo y su independencia como lo muestra la siguiente tabla³¹.

³¹ Resulta importante señalar que las cifras en ventas y en activo pertenecientes a las empresas no resultan de ninguna manera comparables con la realidad de ingresos chilena, pero se menciona como un forma importante de segmentación de las empresas.

Definición que hace la Comisión Europea de las PYMES

	Micro	Pequeña	Mediana
Trabajadores	Máx. 10	Máx. 50	Máx 250
Vol. de negocio máx. (en mill. Euro)	–	7	40
Suma del activo y del pasivo (en mill. Euro)	–	5	27
Independencia	–	25%	25%

Fuente: Salud y seguridad en las PYMES en Europa.

Esta definición varía entre los países que conforman la comisión y también según el sector industrial en el que trabaje, además ésta sólo es vinculante en algunas materias, como las ayudas estatales, la aplicación de los Fondos Estructurales o los programas comunitarios.

A través de esta definición, la Unión desea que las ventajas establecidas en favor de las PYME beneficien exclusivamente a las empresas que posean realmente estas características.

Otra de los aspectos que resaltan de este sector es que el 93% de todas las empresas europeas tienen menos de 10 empleados los que las caracteriza como microempresas que proporcionan empleo a 122 millones de personas. Un 6% son pequeñas, menos de 1% tienen un tamaño mediano y sólo un 0,2% son empresas grandes (250+). Las Mipyme generan un 66% del total del empleo.³² Todo esto las convierte en los motores de la economía europea.

La edad media de los nuevos empresario es de 35 años, lo que indica que emprenden con empresas luego de completar la formación educacional o luego de haber adquirido un know how específico.

³² Esta cifra varía según el país que se mire.

Las redes interempresariales son un fenómeno bastante común entre las empresas de alta tecnología en Europa, lo que las hace una fuente indispensable para la innovación.

Pese a esto aún existen dificultades entre las empresas de alta tecnología para encontrar fuentes de financiación, lo que no significa la importante fuerza que tienen estas empresas en este continente y que el resto desea igualar.

Al parecer el crecimiento de estas empresas se debe a la diferencia en la implementación de las ideas propuestas en la realidad de los microempresarios, pues los resultados obtenidos de ellos hablan de una situación más sólida y con mayores oportunidades de desarrollo. En primer lugar estas propuestas han sido adoptadas por la mayoría de los países miembro y además comparten los resultados de forma anual lo que le otorga mucha más fuerza a estos ideales. También se ha creado una conciencia importante de comunicación entre los beneficiarios a través del representante para las Pymes y la comisión Europea, además existen una serie de redes que ofrecen asistencia directa a las Pymes. A modo de ejemplo se destacan las conclusiones de un estudio realizado a las pymes europeas en materia de riesgos laborales. Éstas mencionan que los sindicatos son una parte importante de a la hora de definir y difundir los conceptos de prevención de riesgos en las empresas, que es necesario un marco legislativo que delimite los principales puntos que se deben cumplir y los pasos que los componen para lograr una participación efectiva de sindicatos en las empresas, también se requiere del compromiso de las organizaciones máximas y los organismos reguladores, un entendimiento de las características de los trabajadores de cada empresa para adaptar las exigencias según cada situación particular, y por último, se requiere de una dotación de recursos que permita el funcionamiento correcto de la prevención de riesgos sobre todo en

empresas más pequeñas. Todos aspectos que resaltan los detalles a considerar de los segmentos a los cuales se quiere brindar ayuda.

Dentro de los países que conforman la comunidad europea uno de los destacados y reconocidos en su éxito con el manejo de las políticas para las pymes es Italia.

Desde la Segunda Guerra Mundial, la economía italiana ha pasado de estar basada en la agricultura a serlo en la industria, con la misma renta total y per cápita que Francia y el Reino Unido. El país aún cuenta con un norte industrializado por industrias privadas y un sur agrícola subdesarrollado y con empresas estatales.

Hoy este país dedica un 1% de su PIB anual a la asistencia económica a empresas (Euros 12 billones). Sólo de esta asistencia general, Italia dedica el 33% a asistencia a su industria manufacturera, proporción que es mayor a la del promedio de la UE (25%,) pero no a la que emplea Alemania para ese fin. Esta ayuda industrial se destina a programas para desarrollo de PyMEs, para el mejor aprovechamiento de la energía y el comercio interno, rescate y reestructuración de empresas, e investigación y desarrollo. Gran parte de esta ayuda industrial en Italia se otorga como donaciones no reembolsables (77.9%) y, en segundo término (17.5%) como exenciones impositivas. Estas cifras no incluyen, los montos que para el desarrollo local y de PyMEs destina la Comisión Europea en cada uno de los países miembros, ni las desgravaciones impositivas específicamente destinadas a financiar la investigación tecnológica industrial, ni la asistencia financiera que las pequeñas y medianas empresas reciben, ni la acción de las cámaras y gobiernos provinciales fomentando clusters y cadenas de valor.³³

³³ Fuente: http://www.surnorte.org.ar/opinionsur/nota.php?id_nota=9

Pese a esta inversión en asistencia a microempresas, este 1% del PIB es apenas por arriba del promedio de la Unión Europea (0.99%) y bien por debajo de países más al norte, como Finlandia (1.58%), Dinamarca (1.36%) o Irlanda (1.20%). Sin embargo igual ha permitido un crecimiento importante en el sector. Las microempresas ocupan un lugar importante en la economía, el empleo en este tipo de empresas ha adoptado distintas formas: trabajo a domicilio, subempleo, trabajo juvenil e infantil, trabajo ocasional y a tiempo parcial, y trabajo en las prisiones. El tamaño de las empresas, definido por el número de trabajadores, es de los más reducidos de Europa. Su flexibilidad y adaptabilidad, la dependencia de los mercados extranjeros y el espíritu local de cooperación económica son otras importantes características más de la pequeña empresa.

Otros ejemplos de países que permiten un crecimiento de las empresas son Nueva Zelanda y Estados Unidos, países donde formar una empresa sólo toma aproximadamente 12 días con un costo de US\$ 40 (\$22.000) y 5 días con un costo aproximado de US\$ 285 (\$150.000) respectivamente, un valor bastante menor de lo que ocurre en Chile (\$700.000 aprox.). También economías muy competitivas, tales como Canadá en 2002 y Australia en 1998, crearon sistemas *ad-hoc* para registrar la creación de empresas en Internet. Ambas naciones poseen un récord mundial de sólo dos días para la creación de una compañía.

(III.1) La micro y pequeña empresa: un problema real sin solución concreta

Observando los datos de estos países, los esfuerzos que han logrado y lo que ocurre en Chile, nos damos cuenta de que existe un problema importante por resolver:

Las micro y pequeñas empresas en Chile están enfermas y los remedios que se están aplicando a ellas no están siendo efectivos, es decir no las están ayudando a salir adelante completamente.

Es interesante observar cómo en los países desarrollados de Europa las empresas pequeñas tienen tal importancia en la economía y, al contrario de lo que ocurre en Chile, su participación aumenta y se fortalecen cada vez más. Ciertamente aún tienen problemas por solucionar, como toda empresa pero ellos han logrado enfocar los esfuerzos de forma tal de ayudar a las empresas de menor tamaño.

Por su parte las necesidades y conflictos que enfrenta hoy la empresa de menor tamaño en Chile, no son nuevos. La aplicación del modelo capitalista y de economía abierta acogido por Chile en el gobierno militar debilitó a este sector. Se priorizaron los grandes capitales y empresas que conformaron el mercado y se dejaron de lado los sectores con menores recursos que debieron competir con leyes y normas que no les favorecían.

Desde un inicio se destinaron menores capitales a las instituciones de apoyo de las empresas pequeñas, se cambió el giro de éstas; de existir en pro-ayuda de pequeños empresarios y con un espíritu social, pasaron a ser autofinanciadas y con menores recursos llevándolas a dirigirse a sectores privados y que les generaran más ingresos.

Esta situación provocó problemas que hasta hoy se repiten, como la carencia de preparación de los empresarios, una falta de acceso al crédito que les impide crecer, una falta de apoyo gubernamental para hacer los trámites más simples y que permitan un desarrollo más rápido, entre otras.

El cambio de tendencia se llevó a cabo cuando asumió el gobierno de la concertación, que poco a poco ha creado instancias de desarrollo lo que se ha visto reflejado en el aumento de recursos destinados al fomento productivo. Sin embargo, y también de acuerdo a muchas opiniones, éste cambio no ha sido satisfactorio y existen aún muchos aspectos que se deben mejorar para fomentar correctamente a estos sectores y permitir un mejor desarrollo de éstos hacia una economía que favorezca a todos las áreas productivas del país. De hecho, del total de instrumentos de fomento, solo un 39,8% llega efectivamente a las empresas de menor tamaño, mientras que más de la mitad es utilizado por las empresas medianas y grandes.

Estas empresas tienen un alto potencial para desarrollar nuevos negocios y oportunidades de crecimiento para el país, pero tienen problemas para hacerlo. Necesitan de capital monetario e intelectual para cumplir con sus objetivos y de la ayuda externa que les brinde estos elementos.

Ante estas necesidades existe una preocupación de las autoridades por ayudarlas, pero no está siendo suficiente, hay una lista enorme de instrumentos de fomento por cierto muy útiles, pero que no están disponibles de forma masiva para los microempresarios, las regulaciones de las empresas no están pensadas para aquellas de menores recursos y capacidades, se les exige el mismo cumplimiento a grandes y a pequeñas con el fin de generar una competencia justa, pero se olvida que lo justo parte por identificar a cada sector por sus características propias y de allí exigir al máximo de lo que sus capacidades lo permiten.

Entonces, existe aquí una distorsión importante de los verdaderos favorecidos de los recursos, no existe una clara comprensión de las características de los sectores más pequeños, ni una política beneficiaria única para ellos que les permita utilizar los recursos que les pertenecen. Al contrario, las políticas están siendo pensadas en grandes empresas, en empresas conformadas que claramente modifican y alteran su situación para acceder a los recursos de fomento pasando a llevar a las empresas de menor tamaño que son a quienes van realmente dirigidos los esfuerzos y que no pueden acceder a ellos por falta de información.

Contrariamente a esto, el ejemplo europeo refleja la importancia de la comunicación entre las partes de la economía. Por un lado está el gobierno que desea ayudar a estas empresas y por otro las empresas que pueden recibirlos sin deficiencias. A esto se suma la coordinación y entendimiento de las realidades de los distintos países y empresas. Quizás si en Chile se entendieran a las empresas de forma individual éstas podrían implantar normas y dar ayuda según las necesidades de cada una logrando un desarrollo más rápido que el logrado con una política en conjunto.

Por lo tanto, la manera de ayudar con esto, y que corresponde al tema de este documento, es proponer nuevas formas de segmentación, que permitan diferenciarlas según sus características y necesidades propias, para que sean incluidas apropiadamente en la formulación de las políticas de ayuda, y logren ser realmente apoyadas por estos instrumentos que hoy las están dejando de lado.

Es necesario entender y diagnosticar a las empresas para prescribir una receta única según el problema que presente. Es necesario identificarlas según sus propias características para que la ayuda llegue de manera más efectiva a ellas. Este problema puede corregirse entendiendo con mayor detalle a las empresas de menor tamaño. La solución parte por establecer un consenso en la definición de lo que son las micro y pequeñas empresas para todos los sectores de fomento, luego, por entregar una nueva visión que segmente a las empresas según sus características, que permitan diferenciar a cada sector y entender cuáles son las necesidades propias de él, de tal forma de brindar la ayuda disponible de forma más efectiva y que alcance directamente a quienes realmente la necesitan.

En el siguiente capítulo se observará una propuesta de segmentación de empresas para Chile, que tiene el fin de demostrar la importancia de entender las características únicas de este grupo de empresas para desarrollar políticas que apoyen su crecimiento.

Se debe aprender de lo bueno. Es necesario que se observen las particularidades de cada sector para enfocar la ayuda de forma más eficiente y mejorar la calidad de vida de todos.

Capítulo IV:

Desarrollo Sustentable y la teoría de la segmentación

(IV.1) Características únicas que hacen la diferencia: El Desarrollo Sustentable como forma de pensamiento.

Para mejorar las condiciones en que las MIPME enfrentan al mercado debe ocurrir un cambio de mentalidad de quienes generan las políticas que permita eliminar las carencias específicas de este sector y crear en ellos una capacidad competitiva mayor que les permita surgir y competir con las grandes empresas.

De acuerdo a la Guía para el Desarrollo Económico Local publicada en el 2002 por FOSIS, GTZ y GFA³⁴, los esfuerzos actuales han sido establecidos en esa dirección: se han planteado propuestas de tal forma de descentralizar las políticas e integrar a las regiones con sus características particulares para la generación de políticas. Sin embargo la experiencia empírica ha demostrado que a nivel macroeconómico pueden haber indicadores satisfactorios en términos de crecimiento, que no necesariamente se reflejan o distribuyen a nivel territorial, manteniendo zonas geográficas altamente deprimidas sobre todo a nivel rural.

En el texto se define el concepto de *Desarrollo Económico Local* (DEL), que establece que los conceptos de desarrollo y crecimiento son totalmente

³⁴ Guía para el Desarrollo Económico Local. Proyecto Fomento a la Microempresa, FOSIS/GTZ/GFA, Octubre 2002.

distintos. De acuerdo a los autores, el crecimiento es una medición estática que sólo refleja el aumento de producto interno bruto (PIB)³⁵ y no refleja las desigualdades económicas que pueden existir ante un incremento reflejado en el PIB, como por ejemplo, la distribución de la riqueza, la explotación del medioambiente, etc.

Por otro lado el desarrollo económico va más allá de lo meramente financiero. Su base es sin duda un crecimiento económico, pero éste debe incluir el concepto de “distribución del ingreso”. Si se genera una buena distribución de éste se mejora la calidad de vida de las personas, el acceso a los bienes, mejor utilización de recursos, etc. y con ellos se conforma una mejor calidad de vida. Este concepto surgió como respuesta frente a crisis económicas profundas en Europa, para ser posteriormente sistematizado por economistas. De allí su carácter flexible y dinámico, posible de replicar en otros territorios. Se considera un proceso reactivador y dinamizador de la economía local, que mediante el aprovechamiento eficiente de los recursos existentes en una determinada zona es capaz de estimular el crecimiento económico, crear empleo y mejorar la calidad de vida.³⁶

Una de las características más importantes del concepto DEL, es que considera importantes las características particulares de cada segmento que se desea analizar para formular propuestas de desarrollo económico (específicamente al sector de micro y pequeñas empresas) de tal forma de que las ideas de perfeccionamiento permitan crecer, mejorar económicamente y generar una mejor calidad de vida de los propietarios de las empresas y sus trabajadores.

³⁵ Según la ecuación $PIB = C + IN + XN$, donde C= Consumo, IN = Inversión y XN= Exportaciones. Puede existir una disminución de C, pero si IN o XN aumentan más que la disminución del Consumo, el país igual crece.

³⁶ Guía para el Desarrollo Económico Local. Proyecto Fomento a la Microempresa, FOSIS/GTZ/GFA, Octubre 2002.

Así, para crear políticas que quieran ayudar a un territorio específico es necesario planificar el desarrollo de acuerdo a sus características particulares y que se ejecuten las acciones necesarias, en virtud de los requerimientos y problemáticas que se detectan, entendiendo:

- (1) que cada territorio, presenta especificidades en su problemática, difícilmente posibles de generalizar en políticas de desarrollo centralizadas,
- (2) que cada territorio posee potencialidades y características económicas y sociales que lo diferencian de otros y que
- (3) por lo tanto, se requiere generar intervenciones particulares y articulaciones entre los distintos agentes territoriales de desarrollo, públicos y privados, para generar las acciones de desarrollo necesarias locales.

Por otro lado, el texto plantea el concepto de *Desarrollo Sustentable* como aquel que “satisface las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades». Esta definición implica que las políticas que se desarrollen hoy sean efectivas y útiles en el futuro, que los recursos que hoy se utilicen no causen daño posterior, que las tecnologías sean limpias, que la distribución de los ingresos sea equitativa y por último se considera importante que la explotación de recursos naturales sea de acuerdo a la capacidad de renovación de éstos y que los efectos negativos de la producción sea el menor posible para los ecosistemas.

Claramente es este concepto el que se debe interiorizar y aplicar en las políticas dirigidas hacia las micro y pequeñas empresas del país pues de esta forma se estará considerando y planteando soluciones actuales que a su vez permitirán una mejor vida para el futuro.

(IV.2) La segmentación de los mercados y su aplicación a la problemática MIPE

La segmentación como manera de fomentar el desarrollo

Un concepto muy conocido y utilizado en la filosofía del marketing es la segmentación de los mercados.

Según esta teoría es posible conocer y entender con mayor precisión cuáles son las necesidades primordiales que desean satisfacer los consumidores de un producto específico para destinar de manera más eficiente los recursos de la empresa y obtener mejores resultados de los esfuerzos de marketing que se realizarán para cumplir los objetivos.

Los compradores de una empresa se diferencian entre sí por sus deseos, en función de sus recursos, de su situación geográfica, de sus actitudes y aptitudes de compra. A su vez, “las empresas se han dado cuenta de que sus compradores son demasiados, que están dispersos geográficamente y presentan necesidades y prácticas de compra demasiado diferentes”³⁷. Por ello deciden enfocarse en sectores específicos que pueden atender mejor y de forma más rentable ya que no son capaces de satisfacer a un sector tan amplio y diverso.

Esta tarea la realizan a través de la segmentación de mercados por la cual dividen los mercados grandes y heterogéneos en segmentos más reducidos y que se pueden llegar de forma más eficaz con productos y servicios que satisfagan las necesidades exclusivas de cada uno.

Los mercados a considerar por una empresa incluyen el mercado de consumidores finales como los mercados corporativos que corresponden a las empresas que trabajan al mismo nivel de la empresa y que actúan como

³⁷ Marketing, Philip Kotler, Gary Armstrong, Dionisio Cámara, Ignacio Cruz, Décima Edición, Editorial Person, 2004.

conectores entre la empresa y el consumidor final o utilizan los productos de la empresa para producir otros.

La segmentación del mercado de consumidores puede hacerse a través de 4 variables principales como muestra el siguiente cuadro:

Principales Variables de Segmentación de los Mercados de Consumo
<p style="text-align: center;">Geográficas</p> <p>Divide al mercado en diferentes unidades geográficas como naciones, regiones, estados, condados, ciudades o vecindarios. Una empresa puede decidir operar en una o varias áreas geográficas, u operar en todo el territorio pero atendiendo a las diferencias geográficas de necesidades y deseos.</p>
<p style="text-align: center;">Demográficas</p> <p>Divide al mercado en grupos en función de variables como la edad, el sexo, tamaño de la familia, ingresos, ciclo de vida, ocupación, educación, religión, la raza, la generación y la nacionalidad. Es una de las más comunes a la hora de segmentar los mercados.</p>
<p style="text-align: center;">Psicográficas</p> <p>Divide a los compradores según su clase social, su estilo de vida y su personalidad. Las personas del mismo grupo demográfico pueden tener características psicográficas muy diversas.</p>

Conductuales

Divide a los compradores en grupos según los conocimientos, las actitudes, la utilización de productos o la respuesta frente a un determinado artículo. Estas son momento de uso, beneficios buscados, frecuencia de uso y nivel de fidelidad.

Fuentes: Marketing 10ª edición Kotler, Amstrong, 2004 / Fundamentos de Marketing, Stanton, Etzel, Walker, 10ª edición, 1996.

La segmentación de los mercados corporativos se hace a través de las mismas variables anteriores, pero se incluyen otras más representativas de este sector:

Principales Variables de Segmentación de los Mercados Corporativos

Demográficas

Incorpora el sector al cual atiende la empresa corporativa, el tamaño y la situación geográfica en que se encuentra.

Variables Operativas

Incluye la tecnología que utilizan los consumidores, la frecuencia de uso y la necesidad de los consumidores de una alta o baja cantidad de productos.

Enfoques de Compra

Incluye la función de compra de la organización (centralizada, descentralizadas), en la estructura de poder de la empresa (finanzas, marketing o ingeniería), la naturaleza de las relaciones existentes (empresas nuevas o que ya son conocidas), las políticas generales de compra y los criterios de compra.

Factores de situación
Incluye la urgencia en la entrega del servicio, la aplicación específica y en el tamaño del pedido.
Características Personales
Incluye la similitud entre ambas empresas, la actitud frente al riesgo y la fidelidad.

Estas variables, se unen para formar grupos más reducidos y mejor definidos a satisfacer de forma tal de crear un subgrupo que contenga más de una característica. Al dirigirse a segmentos concretos en lugar de a todo el mercado, las empresas tienen posibilidades mucho mayores de generar valor para los clientes y de recibir recompensas mejores por la satisfacción de las necesidades de los consumidores.

Por otro lado, existe una estrategia totalmente opuesta para llegar a los consumidores finales denominada *marketing masivo*. Por medio de esta herramienta se pretende llegar a los consumidores pasando por alto las diferencias de los distintos segmentos y la dirección hacia el mercado se hace a través de una oferta única. Esta forma de atender al mercado fue utilizada con éxito durante los inicios de las economías globalizadas, cuando los productos eran nuevos para todo el mundo y cuando los consumidores no conocían nuevas marcas ni tampoco expresaban con fuerza su opinión y deseos de consumo.

Hoy, como se ha visto en el texto anterior, esta estrategia ha dejado de rendir frutos y se opta por segmentar al mercado como una forma de obtener mejores resultados para la empresa.

Toda esta teoría podría ser aplicada al ámbito de la clasificación de las empresas como una forma de entender mejor cuáles son sus necesidades y características particulares que permitan una mejor comprensión de ellas y generar una mejor focalización de las ideas y recursos que van en su ayuda. Así no existiría una sola forma de segmentar el mercado objetivo al cual se quiere llegar, al contrario, se deberían identificar las características que posee cada individuo (empresas con necesidades) y luego reunirlos en grupos según el objetivo a lograr por la empresa (gobierno). De esta manera se obtendría una mejor identificación de las insuficiencias y con ello una mejor comprensión de las cosas por hacer para satisfacerlas, que en este caso, sería mejorar su condición en el mercado de tal forma de permitirles una competencia más justa. Por otro lado la recompensa de los clientes (empresas) se manifestaría en un bienestar social y en una mejor condición económica de las empresas que permitiría al estado utilizar mejor los recursos y disminuir el gasto innecesario.

Además, si se extrapolan ambas estrategias de atención de mercados a la regulación y control de empresas en Chile, se observa que la estrategia de llegada al mercado objetivo está siendo más *masiva* que *segmentada*. Como se mencionó en capítulos anteriores las empresas deben cumplir con normas y requisitos todas por igual, y existen aún muy pocas instancias de diferenciación que permitan a éstas desarrollarse y aprovechar al máximo los “productos” que ofrece el gobierno para su bienestar. Más bien, las diferenciaciones que existen han sido mal enfocadas por no considerar la verdadera naturaleza que distingue a ciertas empresas de otras. Por ello se hace imperativo considerar las características particulares y únicas de estos sectores para desarrollar una verdadera estrategia diferenciada que satisfaga por completo las necesidades del mercado objetivo.

Capítulo V:

Nuevas propuestas de segmentación

Siguiendo con las ideas expuestas en los capítulos anteriores, el desarrollo y crecimiento de un país depende principalmente de las actividades internas que puedan realizarse utilizando sus recursos, tanto naturales como intelectuales; que permitan mejorar la calidad de vida de las personas y crear una instancia de progreso igualitario para todas las partes.

Para que esto sea posible se hace necesaria la adopción de normas que permitan un funcionamiento equivalente para cada sector económico a fin de evitar conflictos entre ellos. Además, la normativa vigente debe permitir que el desarrollo y crecimiento se hagan de manera rápida y fácil para motivar las ideas de negocios y permitir la creación de empresas.

Es de vital importancia para esto que las políticas que regulan y ayudan a las empresas sean más flexibles. Por un lado deben incorporar las características particulares del sector al cual pretenden llegar y por otro deben ser menos burocráticas y más simples. Se deben crear medidas eficaces que permitan el fácil desarrollo de empresas y que a la vez puedan permitir una regulación de éstas.

Extrapolando los conceptos, a través de la herramienta de segmentación el marketing busca obtener mayores beneficios reflejados en un mayor porcentaje de ventas o mayor cantidad de público satisfecho. La aplicación de esta metodología al ámbito de las micro y pequeñas empresas busca obtener un beneficio de corto plazo reflejado en un bienestar social y otro de largo plazo

que se manifiesta en crear mejores condiciones de competencia actuales que permitan un bienestar económico en el futuro.

Así, la estrategia de segmentación de mercados del marketing junto con el enfoque de Desarrollo Sustentable para mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto, conforman el marco teórico principal por el cual se plantearán las siguientes propuestas de segmentación para el sector de empresas micro y pequeñas de Chile con el fin de establecer una visión diferente de entendimiento de este sector.

El objetivo principal de este apartado es desarrollar nuevas ideas para enfocar las políticas de fomento hacia un público específico, aún no entendido completamente, que necesita resultados positivos para subsistir.

Utilizando estas segmentaciones se podrá obtener una nueva visión de la micro y pequeña empresa que permita ofrecer políticas más eficientes para este sector del país.

A continuación se proponen distintas variables de segmentación para las MIPE en Chile considerando principalmente los problemas que muchas de ellas comparten en la actualidad.

Por sector geográfico en que se encuentran

Representa una de las principales variables que se utiliza en marketing para segmentar los mercados. En este caso es más bien una variable de segmentación corporativa pues resalta las características del sector al cual atiende la empresa, el tamaño de ésta y la situación geográfica de donde se encuentra.

El desempeño de una empresa en Chile se ve influido fuertemente en el sector geográfico donde se encuentre. El primero y más general se refiere a la región del país donde esté ya que cada una de ellas tiene recursos naturales distintos a explotar, ingresos diferentes y distintas costumbres de los habitantes, que limitan el tipo de empresas a emprender. Si se considera este factor, se encontrarán diferencias importantes en los tipos de empresa que existen en cada región y por lo tanto distintas carencias a suplir.³⁸

Además existe una tasa de mortalidad alta en las regiones extremas del país por lo que asignar recursos en esos lugares puede ayudar a las empresas a no morir tan rápido y a mantenerse más tiempo en el mercado.

Entonces, una forma de segmentar sería observar la región en que se encuentra la empresa, ver qué tipo de empresa es (manufacturera, artesanal, pesca, etc.), observar a qué región pertenece a fin de comprender si necesita aún más recursos según en cuál de ellas se encuentre, determinar luego cuáles son las necesidades de esos sectores y finalmente focalizar los recursos para mejorar el desarrollo de estas empresas del país que no dejan de ser un factor importante de la economía.

También es necesario establecer si la empresa o negocio está en un sector urbano o rural ya que una empresa ubicada en el sector urbano tiene más posibilidades de surgir que una ubicada en un sector rural principalmente por el menor acceso a recursos que las segundas poseen.

Por ello las empresas de sectores rurales debieran recibir más ayuda a la hora de emprender que las primeras, pues en general poseen menos recursos. Esta ayuda puede reflejarse en una mayor facilidad para acceder a créditos, para crear empresas y para cumplir las normativas necesarias. Las normativas

³⁸ Ver cuadro 3 en anexo. "distribución regional del nº de empresas formales por sector económico, año 2003."

debieran ser más flexibles para estos sectores y también debieran asignárseles más recursos para crear sus empresas.

Así después de que estas empresas logren un cierto crecimiento, se les pueda considerar como una empresa normal y exigir el cumplimiento de responsabilidades sin distinciones.

Fomentar el apoyo en estas empresas mejoraría las condiciones económicas de las personas de estos sectores y con esto la calidad de vida de esas zonas.

Según sector económico en que se encuentre

Esta forma de segmentación puede ir dentro de la división anterior, ya que representa una división un poco más específica de la segmentación geográfica.

Cada industria tiene sus propias características en cuando a formas de producción, tipo de mercado objetivo, competencia, recursos necesarios, entre otros; que la diferencian de otras y que demarcan los requisitos necesarios para surgir.

Dentro de estos aspectos la concentración del mercado es un factor importante a la hora de crear un negocio, ya que limita las posibilidades de surgir al no existir un tamaño de mercado suficiente a abarcar y, para el caso de las empresas pequeñas, bajos recursos necesarios como para competir ante las empresas más grandes.

El éxito de una empresa dependerá del mercado al cual se pueda acceder y de las ventas que se puedan generar en él.

Luego, cuando una MIPE desee comenzar a funcionar o ya lo esté haciendo habrá que considerar cuan denso es el mercado como un factor importante para

medir su desarrollo futuro y como una variable de desempeño para evaluar su potencial. En aquellos mercados con alta concentración, estas empresas debieran obtener más recursos y menos rigideces para desarrollar sus actividades a modo de disminuir barreras para el desarrollo.

Según función de producción

También pertenece a la primera categoría como una forma más específica de evaluar a las empresas y puede considerarse dentro de las variables operativas que se utilizan para diferenciar los mercados.

Cada sector productivo necesita de recursos distintos para funcionar. A modo de ejemplo, las mineras requieren altos capitales y mano de obra calificada mientras que comercio requiere bajo capital y baja mano de obra para funcionar.

A su vez dentro de un mismo sector de negocios, las empresas tienen distintas funciones de producción con las cuales se mantienen en funcionamiento. Hay empresas grandes y empresas pequeñas; las segundas muchas veces funcionan con menos capital y menos mano de obra y compiten de esa manera con las de mayores recursos.

Una forma importante de segmentar estas empresas para un mejor entendimiento y mejor focalización de recursos es considerando la función de producción en la cual crean y venden sus productos. Muchas veces las microempresas compiten y se mantienen en el mercado con poca mano de obra calificada y herramientas de trabajo de baja tecnología, con lo cual logran mantenerse en el mercado.

Las empresas más grandes aprovechan sus mayores recursos y generalmente crean barreras importantes de funcionamiento para las empresas más pequeñas haciendo productos en un menor lapso de tiempo, con mayor calidad y a menores precios, aspectos con los cuales una empresa con una función de producción de menores recursos no puede contrarrestar.

Comprender la diferencia que existe en la forma de producir de las distintas empresas de un mercado ayudará a focalizar los recursos de mejor forma y a permitir un crecimiento en base al fomento de las herramientas básicas para surgir.

Por Capacidad de Contratar

De acuerdo a los conceptos utilizados en el marketing esta forma de segmentación puede clasificarse como una variables operativa y demuestra la forma como trabaja la empresa.

Como sabemos la clasificación de empresas más utilizada en Chile es la hecha por el SII según el número de ventas anuales que éstas realizan. También existen otras divisiones según el número de empleados que posee, que realiza principalmente la encuesta CASEN y la SOFOFA, que por lo demás no coinciden entre sí.

Por otro lado se reconoce y resalta en el campo de la economía que la generación de empleo contribuye notablemente a la disminución de la cesantía y con ello de la pobreza, característica a la cual contribuyen las MIPE con su capacidad de generar empleo y que es reconocida en todos los sectores que la han analizado.

Si esta situación es tan importante y verdaderamente útil para el país, debiera considerarse como una variable de peso a la hora de clasificar a las empresas ya que lo verdaderamente útil para el país es la disminución de la cesantía que conlleva a mejores condiciones económicas en todos los sectores sociales.

En la práctica se observa también que a veces las empresas generan empleos de forma estacional, característica que se da principalmente por el sector económico al cual pertenecen. Algunas de ellas tienen trabajos temporales y necesitan personal por un tiempo determinado, así que contratan por lapsos determinados y permiten una rotación de la fuerza laboral que también es útil para el país.

Luego el paso a seguir es segmentar a las empresas según la capacidad que éstas tengan de contratar personal distinto al dueño de la organización. Esta capacidad se mediría según la cantidad de empleados que tengan.

El fin de esta segmentación es diferenciar aquellas empresas que generan empleo, de aquellas que no. Dentro de la clasificación actual se incluye dentro de las microempresas a aquellos Trabajadores por Cuenta Propia (TCP) que corresponden al 29% de las MIPE del país. Si bien este sector factura menos de 2.400 UF, no crean más empleos a personas sino que son personas que trabajan de forma unipersonal en una empresa o simplemente a personas que trabajan de forma particular con emisión de facturas sin necesariamente poseer una “empresa” con todo lo que implica su concepto en cuanto a la utilización de mano de obra en la transformación de insumos.

Luego, cuando se habla de políticas de apoyo a microempresas se está incluyendo este sector que si bien mantiene un sector de la población ocupado, no crea más empleo.

La propuesta a plantear es que se debe diferenciar a este sector y considerarlo en sí como TCP y no como microempresas. De esta forma los recursos podrán

ir mejor enfocados a los sectores que generan efectivamente más empleo y a la vez se podrá dirigir recursos distintos y con finalidades distintas a las empresas que no lo generen. Si estas empresas trabajan distinto, entonces el criterio para tratarlas también debiera serlo.

Por formalidad

Como sabemos la diferenciación entre una empresa formal y una informal se da por la cantidad de trámites que han realizado para ser reconocidas por las autoridades como las municipalidades, SII, etc.

Según los datos anteriormente expuestos existe un total de 748.408 empresas informales que representan un porcentaje, no menor, de 51.8% del total de empresas del país. Muchas de las empresas prefieren no realizar los trámites de formalización pues resultan ser engorrosos, lentos y de un costo que no pueden asumir, por lo que prefieren trabajar en la informalidad.

Estos temas generan una ineficiencia en la cadena productiva, estas empresas se favorecen sólo de los ingresos a corto plazo y muchas veces los productos ofrecidos por estas empresas son buenos, pero no pueden venderse pues no generan boletas o facturas que respalden los gastos o no tienen certificaciones que garanticen la buena calidad de los procesos.

Por otro lado, pese a esta cifra importante de empresas informales, la gran mayoría, por no decir todos, los instrumentos de ayuda del gobierno a empresas están dirigidos a las empresas formales dejando a un lado las necesidades que pueda experimentar el sector informal del país.

Hoy ya existe una falencia importante en la atención de los sectores formales de la economía, específicamente al sector MIPE, que aumentaría aún más si se

incorporan las necesidades del sector informal sin una adecuada diferenciación entre las partes.

Se propone hacer una diferencia en las políticas según las empresas sean formales o informales. Para las primeras existen un sinnúmero de instrumentos de apoyo que deben reenfocarse para obtener mejores resultados, mientras que para las segundas no existe nada formal que las ayude.

Fomentar el desarrollo de estas empresas, en el sentido de realizar capacitaciones, enseñar las oportunidades de la formalización y otorgar más recursos y flexibilidad para los trámites burocráticos, puede lograr que creen más oportunidades de empleo con mejor calidad del que generan actualmente.

Esta importante cifra actual podría revertirse y generar mayores ingresos y beneficios para el país si se consideran dentro de los programas de fomento para las empresas.

No deja de ser interesante mencionar que estas empresas surgen y se mantienen en la informalidad principalmente porque se constituyen con el fin de sobrevivencia más que como una idea de negocio. De esta idea inicial se podría diferenciar aquellas que son creadas como un proyecto de negocio de otras que son sólo como una forma de salir del paso y que no presentan una oportunidad de surgimiento importante. La idea es permitir que estas empresas crezcan y lleguen a ser formales, pues de esta manera hay mayores ingresos para el país y mejores condiciones laborales.

Por responsabilidad

Esta variables puede incluirse dentro de las características conductuales de la segmentación de mercados.

La variable de responsabilidad pretende abarcar la actitud de respuesta que ha tenido un microempresario frente a sus obligaciones a través de un registro en cual se incorpore la asistencia a aclaraciones de deuda, a repactaciones, de concurrencia al SII, de llenado de papeles, etc.

Se observa de forma general que el incumplimiento de normas o deberes se debe a la falta de recursos que estas empresas muestran, como consecuencia de un círculo vicioso que no las fomenta efectivamente. Por ejemplo, las microempresas venden sus productos a empresas más grandes que cancelan a 60 días. Muchas veces este plazo no se cumple y las empresas grandes no consuman su compromiso arrastrando a la microempresa a caer en mayores deudas por no poseer los recursos que esperaba. Luego, al no cumplir con sus responsabilidades, el mercado castiga a las empresas exigiendo mayores intereses y restringiendo el acceso a mayores créditos u oportunidades para cambiar su situación.

Así, se considera que los microempresarios no cumplen sus compromisos y por ello se deja de creer en ellos. Sin embargo, son éstos los que resultan ser más responsables, incluso, que las empresas grandes, ya que sí se preocupan de cumplir con las normativas y de pagar cuando corresponde (cuando tienen los recursos). Ellos asisten a justificar sus deudas o a responder ante fiscalizaciones para poder continuar con sus negocios de forma constante y además no utilizan los recursos normativos para obtener mayores ganancias.

El enfoque propuesto plantea considerar una variable, si bien difícil de medir, social y de estimulación al trabajo pues de acuerdo a la responsabilidad que se observe del microempresario, más puertas se abrirán a su camino y tendrá más posibilidades para desarrollarse. La idea es considerar cuál ha sido la actitud frente a las obligaciones de la empresa de acuerdo al tiempo que lleve funcionando.

Además esta variable puede servir para fomentar el buen comportamiento de todas empresas pues se irá premiando y aportando mayor ayuda a las empresas que demuestren un buen comportamiento ante sus obligaciones.

Según Inversión Inicial y capacidad de generar retornos

Las MIPE, en general no requieren un capital extremadamente alto para comenzar a funcionar como es el caso de las empresas de mayor tamaño. Éstas generalmente nacen para mejorar la situación familiar y generar una fuente de ingresos alternativa para la familia por lo que muchas veces no realizan los trámites legales que corresponden a una empresa. Muchas veces los proyectos de negocios son ideas innovadoras que con recursos necesarios podrían generar altos retornos, sin embargo, debido a la poca flexibilidad para entrar al mercado y la falta de recursos (tanto teóricos como monetarios), éstos no logran surgir y terminan en un cierre del negocio o en uno que rinde solo lo justo y necesario para sobrevivir.

Por ello sería interesante considerar cuál es la inversión total en la que ha incurrido el empresario para formar su empresa de tal forma de prestar ayuda de acuerdo a los capitales que se han invertido.

Esta ayuda puede materializarse en una aplicación de normas laborales y económicas más flexibles, en un acceso a créditos menos costosos, en trámites de formación de empresas menos engorrosos y lentos.

Lo que se propone es que si hay inversión con expectativas de éxito debieran entregarse más recursos (de la forma mencionada anteriormente) para el desarrollo más rápido de estas empresas y una vez que logren un tamaño determinado, comenzar con la exigencia de los requisitos legales que deben cumplir. La idea es permitir que se desarrollen y surjan para luego exigir cumplimientos formales.

Según la esperanza de éxito que se tenga del proyecto y del desempeño efectivo de los microempresarios en cuanto a los objetivos, podría dárseles más facilidades o tiempos de gracias, para cumplir con las obligaciones. Así de acuerdo a si la empresa va cumpliendo con las expectativas planteadas para ella se le entregará más recursos, pero a la vez se le irán exigiendo una mayor responsabilidad administrativa.

De acuerdo al libro de FUNDES (Pyme en Chile, Nace, Crece y... Muere. Análisis de su desarrollo en los últimos siete años) las empresas que empiezan con mayor tamaño (mayor cantidad de ventas) tienen mayor probabilidad de sobrevivencia en el futuro porque tienen una menor desventaja de escala y por ende tienen más probabilidad de sobrevivir. Al contrario las que comienzan con tamaños pequeños tendrán menos probabilidades de continuar en el mercado. El aspecto fundamental de esta propuesta es contrarrestar esta evidencia empírica y permitir que las empresas vendan y crezcan en el principio, para que, una vez que posean los recursos necesarios, demandarles el acatamiento de sus obligaciones.

Por Nivel de Organización

Una de las características que diferencia a las pequeñas empresas de las grandes es su nivel de organización interna y la forma de llevarla.

Generalmente en las empresas más pequeñas tienen a 1 persona, que generalmente es el dueño, como el encargado de todas las labores y ésta no siempre está preparada de la mejor forma. En las empresas más grandes existen departamentos para cada tarea y cada uno funciona en conjunto con los otros para mantener el control de la empresa.

Así esta variable de nivel de organización mide cuán organizada se encuentra la empresa en cuanto a la existencia de departamentos encargados de cada labor o de personas destinadas a realizar ciertas labores dentro de ellas.

Es distinto cuando hay 5 empleados y solo el dueño coordina toda la administración que cuando cada uno de ellos realiza una labor asociada con la empresa y que permite llevar con mejor orden la empresa.

Consultar al empresario sobre cómo se organizan las labores en su empresa puede ayudar a identificarlas como micro, pequeña, mediana o grande de acuerdo al nivel de administración que posea. Así a menor nivel de organización pueden considerarse como de menor tamaño y a mayor organización, como más grandes.

Esta variable también es difícil de medir y justificar como correcta, por ello se plantea como una forma alternativa (no obligatoria) de definir el tamaño de una empresa.

Por capital humano

La creación de pequeñas empresas en Chile responde principalmente a un tema de sobrevivencia. Muchas de las MIPES que hay en nuestro país nacen y funcionan con el fin de ser un sustento familiar que permita salir de los malos tiempos y no como una idea de crear una empresa en respuesta a una idea de emprendimiento o de generar un negocio para que este sea productivo.

De allí que se hace más difícil ayudar a estos sectores, ya que el fin principal de existencia de estas empresas no es el de coexistir como empresa, sino sólo como una fuente de ingresos familiar. Esto implica que los dueños de estas

empresas no necesariamente se encuentran preparados para administrarla o para dirigir correctamente la ayuda que reciben.

Entender este punto es de vital importancia para comprender la ayuda que cada sector requiere, pues dependiendo de la base educacional que posean los microempresarios serán las herramientas que se puedan aplicar y los resultados que se puedan obtener según las características de cada uno de ellos.

En efecto la mayor creación de empresas ocurre en aquellos sectores que poseen bajas barreras de entrada, mientras que aquellos que requieren mayores tecnologías y una escala mínima para producir eficientemente tienen tasas de creación menores. Algunos de los sectores con mayor tasa de creación son los servicios agrícolas, pesca, construcción, transporte, servicios sociales, técnicos y profesionales y servicios personales³⁹ que a la vez generan un menor volumen de ventas debido a la menor escala productiva que requieren. Además, de acuerdo a FUNDES muchos de los nuevos emprendedores son ex trabajadores de empresas establecidas que crean sus propios negocios.

Estos aspectos indican que existe una diferencia importante en la capacitación de quienes forman una empresa y con ello un marco general para definir la división bajo la empresa, es decir, según el nivel de capacitación del dueño de la microempresa será el nivel de capacitación de sus empleados.

Las empresas grandes utilizan mano de obra calificada en sus operaciones mientras que las micro y pequeñas lo hacen en menor medida lo que hace que tengan más posibilidades de mantenerse en el mercado por más tiempo. En general, en las empresas de menor tamaño se observa un menor acceso a las

³⁹ Pyme en Chile, Nace, Crece y... Muere. Análisis de su desarrollo en los últimos siete años, Gustavo CRESPI, FUNDES 2003.

capacitaciones debido a que consideran que no son necesarias o porque no tienen interés en participar.

Se propone identificar a las empresas según el capital humano que posean para luego formar grupos y ofrecer programas de ayuda según las necesidades de capacitación que estos posean. La ayuda puede realizarse a través de capacitaciones en clases, a través del acceso a más tecnologías y a través de reducción en costos de acceso a capacitación.

La finalidad de esta propuesta es generar incentivos para que los empresarios entiendan los beneficios de las capacitaciones y las consideren como una herramienta importante e indispensable para su desarrollo y buen funcionamiento de tal forma de incentivarlas a usar los beneficios existentes y disminuir la mala distribución hacia las empresas más grandes que son las que más utilizan estos recursos.

También puede hacerse una subdivisión basada en el sector económico al cual pertenece la empresa y según el cual se determina o existen ciertas características de capital de humano que se utiliza en la producción. Por ejemplo, empresas tecnológicas requieren de capital humano calificado y técnico al contrario de empresas de servicios que requieren de un capital menos técnico.

Fomentando al capital humano se formarán personas más capacitadas y que permitan crear empresas con mayores recursos de gestión para trabajar en el mercado lo que siempre trae beneficios para la sociedad completa.

Capítulo VI:

Evaluación de propuestas

En marketing es necesario agrupar las variables que identifican al mercado objetivo para formar subgrupos distintos entre sí a los cuales la empresa desea enfocar sus productos. Esto lo hace considerando cuál de ellos le traerá mayores beneficios económicos y posteriormente idea las campañas de publicidad, producto, distribución y precio a ofrecer.

Para el caso particular de detectar las características que atañen al sector de las microempresas, se deberán agrupar las variables expuestas anteriormente en subgrupos de empresas con variables de clasificación similares, que permitan estimular el crecimiento de éstas a través de la creación de políticas más flexibles y una entrega de recursos más eficiente. En esta situación se buscará atraer y llegar con las políticas a los sectores que beneficien de mejor forma al estado, tomando como concepto de beneficio a aquel en que las empresas de menor tamaño logran crecer y mantenerse en el tiempo generando más empleo y compitiendo con mejores recursos frente a las grandes empresas.

Lo primero a considerar en esta materia es definir los tamaños de las empresas. Para ello se considera que la mejor definición esta dada primero por la cantidad de empleados que posee, de acuerdo al criterio de la encuesta CASEN, y luego por la cantidad de ventas anuales que realiza, de acuerdo a los datos del SII.

Este criterio, si bien emula a los países europeos, tiene como base que es la característica más importante de las micro y pequeñas empresas pues en todos los lugares se reconoce su capacidad de generar empleos lo que además representa una de las variables macroeconómicas más importantes para evaluar el desempeño de un país.

Por otro lado refleja las características socioeconómicas de las empresas pues integra la cantidad de empleados que contrata, además los datos recopilados por la encuesta CASEN son periódicos e incluyen a todas las empresas del país⁴⁰ (es decir tanto formales como informales), lo que puede ayudar a tener una mejor estimación de la cantidad de recursos necesarios a entregar. Si bien estos datos pueden no ser totalmente precisos servirían mucho más para establecer, del total de empresas, su tamaño.

A través de esta variable también es posible identificar a aquellos trabajadores por cuenta propia (TCP) que representan un 18,1% del total de empresas del país y a los cuales se les incluye actualmente dentro de la categoría de microempresas, cuando en realidad debieran considerarse de manera independiente.

En segundo lugar se consideraría el criterio de ventas anuales que registra el SII en su base de datos. Esta se tomaría como segunda variable ya que esta base no incluye a las empresas informales del país dejando a este sector siempre fuera de las políticas y sin una ayuda directa. Además la cantidad de ventas que tenga una empresa no necesariamente refleja cuál es la situación social en la que trabaja. Por ejemplo, una empresa considerada pequeña se le exigen cumplimientos de normativas legales, de pagos, etc., sin embargo, esta empresa puede tener muy pocos empleados que trabajan a tiempo completo en

⁴⁰ De acuerdo al informe Situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile, el total de empresas informales se obtuvo restando: (Total Empresas encuesta CASEN - Total Empresas según SII) debido a que la primera registraba más información que la segunda. (más información en Anexo 1 del libro citado).

condiciones de empleo de baja calidad, que posee altas deudas y con un desorden administrativo alto.

Luego de esta variable puede incorporarse el Nivel de Organización como una forma complementaria (no obligatoria) de definir el tamaño de la empresa.

En el cuadro “Criterios de segmentación de empresas”, se plantean cifras de segmentación tentativas que permitan reflejar de mejor forma la realidad de las empresas del país.⁴¹

También, la combinación de las variables número de empleados y cantidad de ventas, puede ayudar a comprender, en una primera vista, las características productivas de la empresa. Según el ejemplo mencionado anteriormente una empresa con 3 empleados, considerada como microempresa según la CASEN, puede ser considerada como una pequeña empresa por sus ventas, lo que implicaría que sus empleados son muy productivos o que el negocio al cual pertenece es bueno y genera altos retornos, por lo que requeriría otro tipo de fomento para ayudar en la administración y mejorar sus condiciones laborales. Esto es lo que hoy no ocurre en Chile y que se necesita mejorar. Actualmente se observa sólo lo que una empresa produce económicamente y no en las condiciones que los hace.

Luego de esta primera impresión se considerarían las siguientes variables tanto como para la postulación de un empresario a cierto fomento o como para los creadores de las políticas para focalizar los recursos.

Una idea importante a plantear aquí es que el cambio de mentalidad en pos de ayudar a las empresas de menor tamaño, viene por una visión social de las cosas. No basta con querer que surjan por sí solas y con la entrega de dineros.

⁴¹ Otro criterio a utilizar puede ser el utilizado por el SII por subtramos para la identificación de las empresas. (ver cuadro 2 en anexos).

Es necesario conocerlas a fondo, comprender los problemas que enfrentan y sobre todo entender que no tienen las habilidades para salir adelante solas, para que lo hagan es fundamental una ayuda constante y focalizada, fuera de los intereses monetarios que rigen a la economía.

Luego y como criterios posteriores a considerar se evaluarán las variables expuestas en el Capítulo V de acuerdo al tipo de fomento que desee entregar o al cual una empresa esté postulando.

A continuación se presenta, a modo de ejemplo, una propuesta de segmentación de las empresas de acuerdo a las variables expuestas anteriormente:

Criterio general de segmentación de empresas

	I. Cantidad de empleados (1)	II. Cantidad de Ventas Anuales*
TCP	0 - 1	
Micro	2 - 9	0 - 2000 UF
Pequeña	10 - 49	2001 - 20.000 UF
Mediana	50 - 199	20.001 - 90.000 UF
Grande	200 y más	90.000 UF y más

(1) Corresponde al mismo criterio de capacidad de contratar.

* A estas variables puede agregarse la de Nivel de Organización para determinar el tamaño de la empresa.

IV.1 Criterios de selección para entrega de fomentos en forma general

	I. Cantidad de empleados	II. Cantidad de Ventas Anuales*	Formalidad	Sector geográfico en que se encuentra	Sector económico al que pertenece	Capital humano	Función de producción
TCP	0 - 1		Entregar recursos a sectores formales e informales. A mayor formalidad, mayor entrega de ayuda. Para empresas Informales incentivar la formalización.	Según las características del sector al que pertenezca inyectar más o menos recursos según sea necesario.	A mayor concentración del mercado entregar más ayuda para el desarrollo.	A menor capital humano entregar más recursos.	Cuando es menor al promedio, entregar más recursos.
Micro	2 - 9	0 - 2000 UF					
Pequeña	10 - 49	2001 - 20.000 UF					
Mediana	50 - 199	20.001 - 90.000 UF					
Grande	200 y más	90.000 UF y más					

- Puede utilizarse como factor adicional de clasificación la variable Nivel de Organización de la empresa.

IV.2 Criterios de selección para entrega de fomentos Financieros

	I. Cantidad de empleados	II. Cantidad de Ventas Anuales*	Formalidad	Sector económico al que pertenece	Inversión inicial y capacidad de generar retornos	Responsabilidad
TCP	0 - 1		Entregar recursos a sectores formales e informales. A mayor formalidad, mayor entrega de ayuda. Para empresas Informales incentivar la formalización.	A mayor concentración del mercado entregar más ayuda para e desarrollo. También considerar las necesidades tecnológicas del sector para entregar más ayuda.	Evaluar potencial de la empresa de forma similar a las evaluaciones de proyectos a través de un formulario único y simple.	Entregar más beneficios y facilidades de acuerdo a la responsabilidad y compromiso demostrada por el empresario.
Micro	2 - 9	0 - 2000 UF				
Pequeña	10 - 49	2001 - 20.000 UF				
Mediana	50 - 199	20.001 - 90.000 UF				
Grande	200 y más	90.000 UF y más				

* Puede utilizarse como factor adicional de clasificación la variable Nivel de Organización de la empresa.

IV.3 Criterios de selección para entrega de fomentos Laborales o Sanitarios

	I. Cantidad de empleados	II. Cantidad de Ventas Anuales *	Sector económico al que pertenece	Capital Humano	Responsabilidad
TCP	0 - 1		De acuerdo al sector industrial al que pertenece, varían las normas a exigir.	A menor preparación de los trabajadores, entregar más recursos.	Entregar más beneficios y facilidades de acuerdo a la responsabilidad y compromiso demostrada por el empresario.
Micro	2 - 9	0 - 2000 UF			
Pequeña	10 - 49	2001 - 20.000 UF			
Mediana	50 - 199	20.001 - 90.000 UF			
Grande	200 y más	90.000 UF y más			

* Puede utilizarse como factor adicional de clasificación la variable Nivel de Organización de la empresa.

** Estas medidas están destinadas principalmente a fomentar a los sectores más pequeños, por lo que las propuestas aquí planteadas van en beneficio directo de ellas y no de las grandes empresas.

De acuerdo al cuadro, los TCP tendrán una categoría única de identificación reconocida sólo por la cantidad de empleados que posee la empresa. La consideración de la cantidad de ventas puede utilizarse posteriormente para evaluar cuál es la situación del negocio o la capacidad de gestión del empresario y con ello postular a las alternativas de fomento a desarrollar por las autoridades.

Luego, las microempresas serán aquellas que posean entre 2 y 9 trabajadores con ventas anuales entre 0 y 2000 UF (aprox.37 millones). Las pequeñas empresas serán las que tengan entre 10 y 49 trabajadores y ventas anuales entre 2001 y 20.000 UF (aprox. 370.000.000 mill.), se clasificará como medianas a aquellas que tengan entre 50 y 199 trabajadores y ventas de 20.001 a 90.000 UF (aprox. 1.650 mill.) y por último serán grandes empresas las que contraten a 200 o más personas y vendan más de 90.000 UF anuales.

(VI.1) Criterios de selección para entrega de fomentos en forma general

Las variables a utilizar para evaluar las políticas de fomento en capacitación, recursos monetarios⁴², determinación de dinero para cada región, flexibilización de normativas, etc. serán primero las variables de número de empleados y luego de ventas seguido del nivel de:

- (i) formalidad de la empresa
- (ii) sector geográfico en que se encuentra

⁴² En este apartado los términos *recursos o fomento* se refieren a cualquier ayuda de estimulación a las empresas que pueda generar la autoridad. Puede ser en forma monetaria, en capacitaciones, en creación de instituciones, en nuevas normativas, etc. Lo principal aquí es marcar una guía para seguir de segmentación para una distribución más eficiente.

- (iii) sector económico al que pertenece
- (iv) capital humano
- (v) función de producción.

(i) formalidad de la empresa: permite identificar a las empresas que han cumplido con los requisitos para ofrecer sus productos. Las que sean formales son más propensas a recibir ayudas de dinero, de capacitación administrativa y optimización de recursos.

Las empresas informales requerirán de más recursos para comenzar a organizarse y definir el negocio, además se focalizará la ayuda en incentivar la formalización para así acceder a programas y mercados más grandes.

(ii) sector geográfico en que se encuentra: permite identificar dónde inyectar más recursos y donde menos. Si la empresa está en un sector rural, si el sector es de bajos recursos deben destinarse mayor ayuda; si la región posee recursos naturales incentivar el uso de éstos para la creación de productos y realizar capacitaciones.

(iii) sector económico al que pertenece: de acuerdo a la concentración de la industria a la que pertenece, generar más ayuda cuando existe una fuerte competencia. En esta variable puede establecerse una escala de evaluación de acuerdo a la concentración del mercado según la cual entregar recursos. Así a más concentrado, menos puntaje favorable, lo que indica que necesita más recursos.

(iv) capital humano: según el nivel que posea la empresa se destinarán más recursos para aumentarlo. Sociedades más preparadas son capaces de crear productos de mejor calidad y mayor valor agregado para las personas. Para

medir esto se puede crear una encuesta que permita saber cuál es el nivel de educación de los empresarios cada vez que deseen postular a un fomento.

(v) función de producción: realizar una comparación de las herramientas que necesita la empresa en cuestión con las que componen su entorno económico y determinar cuán lejana está de alcanzarlas, de tal forma de entregar más ayuda cuando la necesite.

Esta variable es difícil de medir, se requeriría de un estudio especializado y descriptivo de cada sector económico para definir una función de producción “base” y definir de allí la situación de las empresas.

(IV.2) Criterios de selección para entrega de fomentos Financieros

Los aspectos relevantes a considerar de las empresas para la entrega de financiamiento de proyectos, de creación de empresas, de innovación, etc. serán los siguientes:

- (i) formalidad de la empresa
- (ii) sector económico al que pertenece
- (iii) inversión inicial y capacidad de generar retornos
- (iv) responsabilidad

(i) formalidad de la empresa: definido anteriormente.

(ii) sector económico al que pertenece: definido anteriormente. Además de esto debiera considerar si el sector es intensivo en tecnología o no de tal forma de entregar más dinero a aquellos que posean más esta característica o en la cual aplicarla permita un mejor desarrollo. Por ejemplo: entregar mayores recursos

cuando la empresa pertenezca a los sectores mineros, construcción, industria, agrícola, pesca y transporte y menos a aquellos como comercio, servicios y finanzas.

(iii) inversión inicial y capacidad de generar retornos: al igual que como se evalúan de forma interna los proyectos de las grandes empresas, se propone realizar una evaluación similar de la empresa en cuestión para acceder a financiamiento. Lo principal de esta medida es reducir los trámites que debe realizar un microempresario para acceder a financiamiento. Puede realizarse un formulario estándar a completar que incorpore las variables fundamentales del negocio que permiten identificar su potencial, además es ideal que este formulario que sea único para las instituciones para evitar doble papeleo.

(iv) responsabilidad: de acuerdo a la responsabilidad demostrada por el empresario en sus obligaciones como director de una empresa y sobre todo en el pago de deudas, otorgar más beneficios a modo de reconocimiento a su esfuerzo.

Esta variable también es difícil de medir, comprobar la responsabilidad de un empresario puede ser engorroso y poco objetivo, pero al menos debe considerarse la disposición y empeño en las tareas en las que se tengan registros.

(IV.3) Criterios de selección para entrega de fomentos Laborales o Sanitarios

Las variables a considerar en este tema son:

- (i) sector económico al que pertenece
- (ii) capital humano
- (iii) responsabilidad

(i) sector económico al que pertenece: de acuerdo al sector al que pertenezca las normas sanitarias y laborales cambian y también deben variar según el tamaño de la empresa. El concepto se refiere a flexibilizar las normas según donde se encuentre el negocio.

(ii) capital humano: de acuerdo a la menor preparación de los trabajadores, otorgar más recursos para capacitar. Además orientar las capacitaciones a los temas sanitarios para fomentar empresas limpias y con bajos riesgos.

(iii) responsabilidad: según si el empresario presente conflictos laborales registrados y forma de operar de la empresa, se pueden entregar o permitir un cumplimiento de normas más flexibles o llegar a acuerdos en las multas que permitan corregir las falencias o pagar con plazos convenientes para ambas partes.

Todas estas variables descritas deben considerar en qué rango primario de clasificación se encuentra la empresa para determinar si entregar más recursos o menos, es decir, primero se debe observar si la empresa es considerada como micro, pequeña, mediana o grande, y luego evaluar las segundas

variables de clasificación como capital humano, sector económico, responsabilidad, etc.

Lo primordial es entregar ayuda a los sectores más pequeños y a los cuales les afectan más estas variables para dirigir sus empresas de tal forma de realizar mayores porcentajes de ayuda en estos sectores que en los más grandes. Se propone que, del total de recursos disponibles, se otorgue un 80% en apoyo a las micro y pequeñas empresas y el restante 20% a las medianas y grandes.

Así , luego de la primera clasificación de tamaño (por empleados-ventas), entregar el 80% de los recursos a las empresas que clasifiquen como MIPY y dividirlo de acuerdo a la intensidad que presenten en cada una de las segundas variables de segmentación.

El restante 20% otorgarlo a las empresas medianas y grandes según la intensidad que presenten de cada una de las segundas variables de segmentación.

De esta forma siempre tendrán mayor prioridad las empresas micro y pequeñas y segunda, las medianas y grandes. Además estas variables siempre permiten favorecer a los micro y pequeños empresarios ya que son criterios que reflejan las necesidades más importantes que enfrentan ellos al funcionar con sus empresas y generalmente tienen siempre una menor clasificación en éstos que las empresas medianas y grandes.

Para que estas propuestas puedan tener un impacto positivo se debe, además de considerar estas variables para la entrega de fomentos a las MIPY, crear una instancia de comunicación de éstas con el gobierno a través de un “Departamento MIPY” que permita notificar con mayor precisión las necesidades existentes en el sector. Hoy cada empresario debe concurrir a los servicios de forma individual, presentar documentos de su empresa, pagar

deudas, etc.; todo sin el apoyo de una institución que lo pueda asesorar en los datos importantes que debe conocer de cada tema. Las instituciones trabajan por separado y no se coordinan para entregar las ayudas.

Cuando exista un canal de comunicación que reúna por una parte, a las empresas de menor tamaño, y por otra, al gobierno, podrán plantearse nuevas medidas de solución a los problemas de estas empresas que tengan mejores resultados en su crecimiento y fortalecimiento.

Por otro lado, las alternativas de crecimiento y de ayuda al sector MIPES del país debe ir enfocada a reducir los costos iniciales de comenzar una empresa. Como se mencionó anteriormente muchos emprendimientos mueren en el intento y muchas empresas se mantienen poco tiempo en el mercado por los costos asociados a su mantención, sobre todo en los primeros años. Las políticas deben ayudar a reducir estos costos entregando apoyo económico y capacitación para obtener mejores resultados.

Por último, sin perjuicio de todas las propuestas mencionadas, siempre será necesario establecer criterios de control y evaluaciones constantes de las empresas con el fin de que los incentivos sean utilizados por las empresas de menores recursos y con mayores carencias y no vuelvan a ser mal utilizadas por empresas que no necesitan realmente estos fomentos.

En este sentido puede ocurrir que las empresas grandes comiencen a formar empresas pequeñas para acceder a los recursos y desviar la ayuda hacia ellas. Para que esto no ocurra se deberán establecer medidas importantes de control y seguimiento, como por ejemplo que las empresas pequeñas no pertenezcan a un holding a un grupo de empresas de renombre o que sean consideradas como medianas o grandes.

CONCLUSION

Las micro y pequeñas empresas de Chile se encuentran en una situación límite. Tienen un alto potencial de crecimiento, generan empleo y poseen energías para surgir; pero la ayuda que se encuentran recibiendo es poco eficiente ya que no se están entregando los recursos a quienes más lo están necesitando. Existe rigidez normativa, financiera y de fomento que no facilita el acceso de estas empresas a los recursos destinados para su ayuda, lo que no ha permitido el crecimiento proyectado para este sector.

El no cumplimiento de estas expectativas se debe principalmente a la falta de comprensión de las necesidades específicas de este segmento. No existe, por ejemplo, una tipificación clara de qué es una microempresa y de los diferentes tipos o rubros en que ellas se desenvuelven, lo que es muy importante para conocer sus necesidades, atacarlas y poder desarrollar instrumentos específicos para cada tipo de sector.

El gobierno ha dejado que el modelo capitalista de mercado sea mal implementado en nuestro país, ya que se ha dejado actuar al mercado sin intervenciones, sin leyes que regulen los contratos o comportamientos entre las empresas y no se ha apoyado a los sectores que requieren de ayuda, permitiendo que los grandes se “devoren” a los más pequeños.

Se suman a esto las características propias de estas empresas que nacen con un bajo nivel educacional de sus empleadores y trabajadores, que poseen bajos recursos, que tienen poco acceso a tecnologías productivas y de información, y que enfrentan de forma igualitaria las reglas del mercado.

Claramente estas empresas representan un sector que se debe apoyar, no sólo como un hecho económico sino también como uno social que logre mejorar las condiciones en las que enfrentan el diario vivir. Esto permitirá un crecimiento de la población más equitativo y una evolución importante para el país.

Así, como se menciona en la Guía para el Desarrollo Económico Local, 2002, los objetivos y las ayudas a los sectores que más lo necesitan debe hacerse considerando sus características únicas y que permitan a la vez un desarrollo posterior para las sociedades futuras.

Con el fin de lograr este objetivo se planteó la necesidad de generar un cambio de pensamiento de quienes asignan los recursos de fomento. Se plantearon variables de segmentación que permitieran reconocer las necesidades particulares de los sectores para que puedan destinarse eficientemente los recursos a través de la conformación de subgrupos con características similares, tal como lo que se realiza en el marketing.

La primera y más importante propuesta mencionada es la de plantear una nueva enunciación del tamaño de las empresas definiéndolas de acuerdo a la cantidad de empleados que poseen y luego de acuerdo a la cantidad de ventas que realizan según la información que maneja el SII. Esta definición permitiría identificar a todas las empresas del país, tanto formales como informales, a las que clasifican como trabajadores por cuenta propia y que hoy se consideran como microempresas; además de dar una guía de la productividad que éstas pueden tener dadas las ventas y empleados que poseen. Además no sólo consideraría el escenario económico en que trabaja la empresa, sino también su situación social ya que no considera sólo lo que produce, también integra el cómo lo hace.

Complementario a esto se propusieron segundas derivadas de segmentación específicamente para fomentos productivos, siempre dando mayor prioridad a las empresas más pequeñas de la economía.

Las propuestas entregan una nueva perspectiva de los pormenores que se deben considerar de las empresas a la hora de buscarles soluciones y ayuda a los problemas que enfrentan.

Se incluyeron aquí variables que pueden parecer poco accesibles o difíciles de medir, como considerar la responsabilidad de un empresario, pero que son necesarias de recalcar para mostrar la importancia que tiene este tipo de variable como una forma de que estos sectores se sientan apoyados.

Si bien muchas de las variables posiblemente ya se consideran de alguna u otra forma en la ayuda que se les entrega a las empresas, la idea es ver el aspecto clave que afecta a las micro y pequeñas empresas que hoy no se está incluyendo en la entrega de recursos.

Por ejemplo: la variable que considera el sector económico en que se encuentra, no se trata sólo de considerar lo que producen, sino que cómo está conformada la industria en la que están para considerar cómo ese factor les puede afectar en la forma de competir con sus negocios.

Es necesario mencionar además que no basta con crear nuevas variables de segmentación, o nuevos instrumentos fomento considerando estas variables. Para que esto funcione y se cumplan los objetivos es importante que existan más instancias de comunicación entre el gobierno y las empresas. Es necesario que exista una entidad que relacione a las empresas con el gobierno de forma directa y única y no a través de tantas instituciones como existe hoy. También es de extrema importancia que se haga efectiva la ventanilla única para las empresas que permita facilitar los trámites de creación y haga los trámites más expeditos.

Este trabajo es sólo el inicio de un análisis de las variables que deben incluirse para mejorar la entrega de recursos a las empresas de menor tamaño. Los temas aquí expuestos son de carácter general ideados de acuerdo a los datos empíricos existentes que abren las puertas para realizar investigaciones futuras y más profundas sobre ellos.

La idea principal de este documento es abrir las fronteras de investigación e incorporar nuevas ideas para estudiar a las micro y pequeñas empresas y permitir mejorar, con ello, la entrega de recursos a este sector.

El camino aquí solo comienza, quedan aún muchos temas por evaluar y mejorar como por ejemplo determinar un criterio único de identificación de empresas, que incluya más que sólo la variable de ventas; tratar a los trabajadores por cuenta propia como entidades diferentes a las microempresas, incorporar y entender los temas de la informalidad de las empresas, etc.

Se dejan expuestas todas estas ideas para utilizarlas en investigaciones futuras que vayan en apoyo del desarrollo del sector de las micro y pequeñas empresas.

Por último es relevante plantear que el cambio de mentalidad en pos de ayudar a las empresas de menor tamaño, viene por una visión social de las cosas. No basta con querer que surjan por si solas y con la entrega de dineros. Es necesario conocerlas a fondo, comprender los problemas que enfrentan y sobre todo entender que no tienen las habilidades para salir adelante solas, para que lo hagan es fundamental una ayuda constante y focalizada, fuera de los intereses monetarios que rigen a la economía.

Debemos tener claro que el desarrollo del país viene de la mano de creer en estas empresas y en permitir que vayan más allá de un fin de sobrevivencia, es necesario apoyarlas fuertemente para que surjan como verdaderas empresas innovadoras que permitan la disminución del desempleo, una mejor calidad de vida y un crecimiento del país de forma equitativa.

BIBLIOGRAFIA

- La Situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile. Chile Emprende, Diciembre 2005. Gobierno de Chile.

- Guía para el Desarrollo Económico Local. Proyecto Fomento a la Microempresa, FOSIS/GTZ/GFA, Octubre 2002.

- Pyme en Chile, Nace, Crece y... Muere. Análisis de su Desarrollo en los últimos siete años., Gustavo Crespi, Fundes, Octubre 2003.

- Informe Final: Primera Encuesta Longitudinal a Pequeñas y Medianas Empresas; David Bravo - José Luis Lima, Centro de Microdatos, Departamento de Economía Universidad de Chile, Abril 2006.

- La Agonía de la Pyme, crónica de la pequeña empresa chilena, 50 años; Fernando Cuevas Sottolichio, Noviembre de 2003.

- Diario Financiero

- Observatorio Pequeña y Mediana Empresa” (julio 2006), de la Universidad Central

- Marketing, Philip Kotler, Gary Amstrong, Dionisio Cámara, Ignacio Cruz, Décima Edición, Editorial Person, 2004.

- Fundamentos de Marketing, William Stanton, Michael Etzel, Bruce Walker, Décima Edición, Editorial Mc GrAW Hill, 1996.

- Guía para la creación de empresas en Chile, CCS 2006.

- Salud y seguridad en las PYMES en Europa, Hacia un sistema sostenible de participación y representación de los trabajadores, David Walter, Professor of Occupational and Environmental Safety and Health, South Bank University, ETUC, 2002.

- Las PYMEs europeas en estudio Principales resultados del Observatorio de las PYMEs Europeas 2002, Publicaciones – DG Empresa, Comisión Europea.

- Código del Trabajo

- Reglamento Sanitario de Alimentos

Páginas de Internet

- www.sii.cl

- www.fosis.cl

- www.ccs.cl

- <http://ec.europa.eu/youreurope/nav/es/business/shortcuts/information-sme/index.html>

- http://www.surnorte.org.ar/opinionsur/nota.php?id_nota=9

ANEXOS

Cuadro 1: Distribución regional del número de empresas formales por sector económico, año 2003

Sector	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	Libertador	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Metropolitana	Sin región	Total general
Agrícola	1.276	145	707	4.332	6.928	9.677	15.512	10.751	6.884	8.891	863	572	9.705	1.237	77.480
Comercio	12.003	9.638	5.265	11.945	31.090	14.577	18.248	31.823	14.057	18.153	1.842	3.128	111.730	6.868	290.367
Industria	1.140	1.045	546	1.148	4.765	1.690	2.549	5.417	2.813	2.596	226	413	26.715	923	51.986
Otros	268	400	151	581	1.422	572	526	1.267	617	850	113	108	6.096	7.962	20.933
Pesca	53	53	66	115	152	14	102	432	25	938	97	349	155	36	2.587
Servicios	2.114	2.427	1.081	2.563	8.199	2.942	3.413	7.729	3.604	5.430	468	985	51.274	1.327	93.556
Transporte	3.498	2.765	1.103	2.915	9.557	3.499	3.455	8.117	2.986	4.917	448	1.321	33.825	799	79.205
Minería	57	183	281	286	208	80	97	102	58	48	8	14	534	48	2.004
Construcción	1.361	2.033	634	1.191	3.726	1.488	1.501	4.300	1.854	2.770	367	539	16.060	771	38.595
Finanzas	411	533	216	591	4.532	1.045	1.017	2.408	1.001	1.395	57	260	27.255	79	40.800
Total general	22.181	19.222	10.050	25.667	70.579	35.584	46.420	72.346	33.899	45.988	4.489	7.689	283.349	20.050	697.513

Fuente: La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005

Lista de Instrumentos de Fomento

	INSTRUMENTO	DÓNDE ACCEDER
	<i>I) ASISTENCIA TÉCNICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL</i>	
1	Fomento a la Calidad	Agentes Operdores Intermediarios de CORFO
2	Fondo de Asistencia Técnica Colectivo (FAT Colectivo)	Agentes Operdores Intermediarios de CORFO
3	Programa de Asistencia Técnica Integral Mipyme	APYME - USACH
4	Senior Experten Service	Hans Walter Brien
5	Asesoría en Línea	SERCOTEC
6	Fondo de Desarrollo y Modernización de Microempresas	Direcciones Regionales de CORFO : I, VIII, IX, X, XI, XII.
7	Servipyme	SERVIPYME
	<i>II) FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD</i>	
8	Programa Microempresas Sercotec (Proyectos Asociativos)	SERCOTEC y APYME - USACH
9	Programa Microempresas Sercotec (Acciones Colectivas)	SERCOTEC
10	Proyecto de Fomento (PROFO)	Agentes Operdores Intermediarios de CORFO
11	Programa desarrollo Proveedores (PDP)	Agentes Operdores Intermediarios de CORFO
12	Programa A.R.I.E.L. Active Research In Europe And Latin America, de la Fundación Empresarial Comunidad Europea	Fundación Empresarial Comunidad Europea - Chile
13	Programa Diálogo Social	SECRETARIAS REGIONALES Ministeriales del Trabajo y Prevención Social, APYME - USACH
14	Programa de fortalecimiento y Creación de Organizaciones Gremiales	SERCOTEC y APYME - USACH
	<i>III) CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO</i>	
15	Franquicia Tributaria para Capacitación (Sense)	SENSE
16	Contrato de Aprendizaje	SENSE
17	Subsidio Directo Mype (FONCAP)	SENSE y APYME - USACH
18	Programa de Bonificación para el Aprendizaje (PRO EMPLEO)	SENSE
19	Programa de Becas	MUNICIPIOS (Oficinas Municipales de Colocación), SENSE (Departamento de Programas sociales)
20	Proyecto de Apoyo a la Microempresa, Producto " Crédito para Capacitación"	BANCO DEL DESARROLLO Plataforma Comercial de Empresarios .
21	Programa de Capacitación Mipymes	APYME - USACH
22	Capacitación en Línea	SERCOTEC

IV) INNOVACIÓN, DESARROLLO Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA		
23	Capital Semilla	Por Patrocinadores de Capital Semilla d Innova Chile - CORFO: Sociedad de desarrollo Tecnológico, Universidad de Santiago, Otras Instituciones
24	Línea de Estudios de Preinversión para Escalamiento Productivo en Proyectos de Innovación	Innova Chile
25	Innova Chile - Línea de Productos y Resultados Tecnológicos Empresarizables	Innova Chile
26	Línea de Innovación Empresarial	CORFO
27	Fondo Concursable Fondef	FONDEF/CONICYT
28	Fondo de Innovación tecnológica de la Región del Bío-Bío " Innova Bío-Bío"	INNOVA BÍO-BÍO
29	Premio Regional a la Innovación 2004	Corporación de Desarrollo Pro O' Higgins
30	Concurso Nacional de Planes de Negocios Chileempresario	CHILEEMPRESARIO
31	Concurso de Proyectos Empresariales: En la Ruta del Emprendimiento	SERCOTEC
32	Programa Infocentros	SERCOTEC y APYME - USACH
33	Programa de Innovación en TIC para E-Business y el Desarrollo de la Pyme " ICT-4-Bus"	Banco Interamericano de Desarrollo División de Tecnología de la Información para el Desarrollo
34	Fondo multilateral de Inversiones (FOMIN)	Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
35	"Premio Internacional para la Microempresa" (PIM)	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
V) FINANCIAMIENTO Y REPROGRAMACIÓN DE PASIVOS		
36	Fogape	BANCO DEL DESARROLLO Plataforma Comercial de Empresarios, BANCOESTADO Micro y Pequeña Empresa
37	Crédito Corfo Inversión	Por Bancos Comerciales que Operan este Crédito de CORFO: BANCO DEL DESARROLLO Plataforma Comercial de Empresarios, Otros Bancos Comerciales
38	Financiamiento de inversiones de Pequeñas Industrias B 11	BANCO DEL DESARROLLO Plataforma Comercial de Empresarios
39	Financiamiento Bienes de Capital Nacional A-3 (Leasing)	BANCO DEL DESARROLLO Plataforma Comercial de Empresarios
40	Programa de Fomento Productivo	FOSIS
41	Programa de Fomento Productivo	FOSIS y APYME-USACH
42	Programa de Microcréditos para Mujeres	FOSIS
43	Programa de Prenda Industrial sin Desplazamiento (Suspendido)	Gobernaciones Provinciales e Intendencias de las Regiones con las que la Dirección General del

	transitoriamente)	Crédito Prendario, DICREP, ha firmado convenio
44	Cooperativa de Servicios Financieros para la Microempresa	Credicoop Ltda.
45	Crédito Productivo	Fundación Contigo
46	Descuento de Documentos (cheques)	Fundación Contigo
47	Microcrédito Corfo	Coocretal, Credicoop Ltda., Indes, Orientacoop, Chilolac, Detacoop, Coopeumo, Cooperativa DREVES Ltda., CCAF Los Andes, CCAF Los Héroes, CCAF La Araucana
48	Microcrédito Finam	FINAM
49	Concurso Público de Proyectos de Apoyo a la Microempresa Indígena	CONADI
50	Prgramas Técnicos de Financiamiento (Enami)	SEREMI MINERÍA
51	Cobertura de Proyectos de Inversión (Sucoinversión)	Bancos que Tienen Convenio con CORFO y BANCO DEL DESARROLLO Plataforma Comercial de Empresas, Otros Bancos Comerciales
52	Financiamiento de Capital de Trabajo Vía Factoring	Eurocapital, Factoring Security, Factorline, Profactoring, Servicios Financieros Progreso
53	Leasing Pyme	Leasing Progreso
54	Capital de Riesgo para Pymes en Expansión	Fondo de Inversión Precursor (Administrado por Gerens Capital S.A.)
55	Capital de Riesgo	Fondos de Inversión que Tienen Contrato Vigente con CORFO: Chiletech Fondos de Inversión, Fondo de Inversión Halcón, Mifactory Chile Fondo de Inversión, Negocios Regionales Fondo de Inv.
56	Crédito Tradicional	BANCOESTADO Micro y Pequeña Empresa
57	Crédito Rápido de negocios	BANCOESTADO Micro y Pequeña Empresa
58	Vehículos de Trabajo	BANCOESTADO Micro y Pequeña Empresa
59	PC Fácil	BANCOESTADO Micro y Pequeña Empresa
60	Seguros	BANCOESTADO Micro y Pequeña Empresa
61	Chequera Electrónica	BANCOESTADO Micro y Pequeña Empresa
VI) FOMENTO EXPORTACIONES E INTERNACIONALIZACIÓN DE LA PYME		
62	Concurso Público "Promoción de Exportaciones Agropecuarias y Productos Tradicionales"	PROCHILE
63	Fondos para Comercio Exterior	PROCHILE
64	Programa de Promoción y Comercialización	PROCHILE
65	Sistema Simplificado de Reintegro a las Exportaciones No Tradicionales (Ley N° 18.480)	Tesorería General de la República y SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS Aeropuerto Arturo Merino Benítez
66	Devolución y Pago de Aranceles Bienes de Capital (Ley N° 18.634)	SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS Aeropuerto Arturo Merino Benítez
67	Reintegro de derechos Aduaneros a Exportadores. Ley N° 18.708/88	SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS Aeropuerto Arturo Merino Benítez

68	Ley N° 18.768/88 Exportación de Servicios Prestados al Exterior	SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS Aeropuerto Arturo Merino Benítez
69	Devolución de Iva a Exportadores (Ley N° 825, decreto N° 348)	Servicio de Impuestos Internos
70	Internacionalización Pyme	APYME - USACH
71	Crédito corfo Exportación	Por Bancos Comerciales que Operan este Crédito de CORFO: BANCO DEL DESARROLLO Plataforma Comercial de Empresarios, Otros Bancos Comerciales
72	Cobertura de Prestamos Bancarios a Exportadores (COBEX)	Bancos que Tienen Convenio con CORFO y BANCO DEL DESARROLLO Plataforma Comercial de Empresas, Otros Bancos Comerciales
73	Fondo de Cooperación Chile-Suecia	Dirección Ejecutiva del Fondo de Cooperación Chile-Suecia
74	Internacionalización de la Agricultura Familiar Campesina-Interpac	PROCHILE
VII) FOMENTO A LA PRODUCCIÓN LIMPIA		
75	Fat Producción limpia	CORFO / SERCOTEC
76	Preinversión en Medio Ambiente	Agentes Operadores Intermediarios de CORFO
77	Crédito Corfo Inversión en Medio Ambiente	Por Bancos Comerciales que Operan este Crédito de CORFO: BANCO DEL DESARROLLO Plataforma Comercial de Empresarios, Otros Bancos Comerciales
78	Proyecto Fomin-Bid (Producción Más Limpia y Gestión Medioambiental)	Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
VIII) APOYO AL DESARROLLO PRODUCTIVO REGIONAL Y DE SECTORES EMERGENTES		
79	Crédito Corfo Inversión Regiones	Por Bancos Comerciales que Operan este Crédito de CORFO: BANCO DEL DESARROLLO Plataforma Comercial de Empresarios, Otros Bancos Comerciales
80	Programa Especial Arica	CORFO
81	Programa Especial Austral	CORFO
82	Programa Especial Arauco	CORFO
83	Ley N° 18.392 Régimen Preferencial Aduanero y Tributario XII Región (Ley Navarino)	SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS Aeropuerto Arturo Merino Benítez
84	Ley N° 19.606/99 Extendió en Forma Territorial la Ley Navarino N° 18.392/85 Complementada con la Ley N° 19.946/2004	SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS Aeropuerto Arturo Merino Benítez
85	Programa Territorial Integrado (PTI)	Direcciones Regionales de CORFO de Todo el País
IX) INSTRUMENTO DE FOMENTO PARA EL SECTOR SILVOAGROPECUARIO CHILENO		
86	Asesoría Local en Comunidades Rurales Prodesal	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
87	Asesoría Técnica Predial (SAT PREDIAL)	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)

88	Proyectos de Desarrollo Organizacional Prodes	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
89	Programa de Integración de la Empresas Asociativas Campesinas (PRO-RUBRO)	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
90	Turismo Rural (PRO-RUBRO)	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
91	Crédito de Enlace para Forestación	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
92	Crédito de Enlace para Riego	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
93	Programa de Apoyo Crediticio para Financiar Obras de Riego y Drenaje	BANCO DEL DESARROLLO Plataforma Comercial de Empresarios
94	Programa para la Recuperación de Suelos Degradados (PRSD)	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
95	Programa de Desarrollo de Inversiones Ganaderas	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
96	Concurso Nacional de Proyectos de Innovación Agraria	Fundación para la Innovación Agraria (FIA)
97	Ley N° 18.450 de Fomento a la Inversión Privada en Obras menores de Riego y Drenaje	COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO
98	Bonificación a la Forestación y Trabajos de Recuperación de Suelos Degradados	Corporación Nacional Forestal (CONAF)
99	Centros de Gestión Empresarial	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
100	Bono de Riegos	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
101	Contraloría Social de Proyectos de Riego y Drenaje	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
102	Bono de Producción Agrícola Familiar	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
103	Crédito de Corto Plazo	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
104	Crédito de Largo Plazo	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
105	Crédito Automático para Usuarios Preferentes	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
106	Subvención a la Prima de Seguro Agrícola	Seguradora Magallanes, Cruz del Sur, Mapfre Seguros
107	Programa de Formación y Capacitación para Mujeres Rurales (Convenio INDAP-PRODEMU)	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
108	Subsidio Siniestralidad	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
109	Financiamiento Especial por Emergencia	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
110	Fondo de mejoramiento del Patrimonio Sanitario	Servicio Agrícola Ganadero (SAG)
111	Concurso para Proyectos Productivos de Mujeres Campesinas	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)
112	Programa Preinversión Riego	Agentes Operadores Intermediarios de CORFO
113	Crédito Activo Productivo	BANCOESTADO Micro y Pequeña Empresa
114	Crédito Agrícola de Temporada	BANCOESTADO Micro y Pequeña Empresa
	X) APOYO AL DESARROLLO DEL SECTOR MINERO	

115	Programa de Asistencia y Modernización de la Minería Artesanal	Secretarías Regionales Ministeriales de Minería u Oficina de ENAMI más Cercana, SEREMI MINERIA
116	Programas Técnicos de financiamiento (ENAMI)	ENAMI
117	Asistencia Técnica	ENAMI
118	Reconocimiento de Reservas	ENAMI
119	Transferencia Tecnológica	ENAMI
120	Asistencia Crediticia	ENAMI
121	Preparación y Desarrollo de Minas	ENAMI
<i>XI) APOYO AL DESARROLLO DEL SECTOR PESQUERO</i>		
122	Fondo de Investigación Pesquera (FIP)	SUBSECRETARIA DE PESCA Oficina Central
123	Programa Preinversión Áreas de Manejo de Pesca Artesanal	SERCOTEC
124	Crédito Pescador	BANCOESTADO Micro y Pequeña Empresa
125	Crédito para Organizaciones	BANCOESTADO Micro y Pequeña Empresa

Extracto Código del Trabajo

TITULO II

De la Protección a la Maternidad

Art. 194. La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas la mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Art. 195. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Art. 196. Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

Art. 197. Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.

Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo anterior.

Art. 198. La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se

deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Art. 199. Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

Art. 199 bis. Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a

través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Art. 200. La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.

Art. 201. Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.

(Art. 174.) En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese

decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso precedente se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 195 y 196, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

(Art. 159). *El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:*

1.- Mutuo acuerdo de las partes.

2.- *Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.*

3.- *Muerte del trabajador.*

4.- *Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.*

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5.- *Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.*

6.- *Caso fortuito o fuerza mayor.*

(Art. 160). *El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:*

1.- *Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.*

2.- *Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.*

3.- *No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.*

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Art. 202. Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;

b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;

c) se ejecute en horario nocturno;

d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y

e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Art. 203. Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social

o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El permiso a que se refiere el artículo 206 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior.

Art. 204. Cuando se trate de construir o transformar salas cunas, los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los planos a la aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.

Art. 205. El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención

y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.

Art. 206. Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

Art. 207. Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.

Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo 201.

Art. 208. Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194.

Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.

Los recursos que se obtengan por la aplicación de este artículo, deberán ser traspasados por el Fisco a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, dentro de los treinta días siguientes al respectivo ingreso.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo y a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

TITULO III

Del Reglamento Interno

Art. 153. Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad.

Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

- 1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
- 2.- los descansos;
- 3.- los diversos tipos de remuneraciones;
- 4.- el lugar, día y hora de pago;
- 5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
- 6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;

7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;

8.- la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;

9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;

10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y

11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior.

Art. 155. Las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al número 6 del artículo anterior podrán ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la empresa estime necesarios para la mejor información de los trabajadores.

Art. 156. Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el texto del reglamento interno de la empresa.

Art. 157. En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o

entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

**EXTRACTO REGLAMENTO SANITARIO DE LOS ALIMENTOS. DECRETO
SUPREMO N° 977/96**

**TITULO I
PRINCIPIOS GENERALES DE HIGIENE DE LOS ALIMENTOS**

**Párrafo I
De los establecimientos de alimentos**

Artículo 5.- Establecimientos de alimentos son los recintos en los cuales se producen, elaboran, preservan, envasan, almacenan, distribuyen, expenden y consumen alimentos y aditivos alimentarios.

Artículo 6.- La instalación, modificación estructural y funcionamiento de cualquier establecimiento de alimentos deberá contar con autorización del Servicio de Salud correspondiente.

Artículo 7.- Al solicitar la autorización para la instalación de un establecimiento, el interesado deberá presentar, según corresponda:

- a) autorización municipal de acuerdo a plano regulador;
- b) plano o croquis de planta e instalaciones sanitarias a escala de la misma;
- c) croquis de los sistemas de eliminación del calor, olor o vapor y sistema de frío;
- d) descripción general de los procesos de elaboración;
- e) materias primas que empleará;
- f) rubros a los que se destinará;
- g) sistemas de control de calidad sanitaria con que contará;
- h) tipos de alimentos que elaborará;
- i) sistema de eliminación de desechos.

Artículo 8.- La autorización será válida por un plazo de tres años contados desde su otorgamiento y se entenderá automáticamente prorrogada por períodos iguales y sucesivos a menos que el propietario o representante legal comunique

su voluntad de no continuar sus actividades antes del vencimiento del término original o de sus prórrogas.

Artículo 9.- La autorización sólo podrá emitirse previa inspección del establecimiento y la solicitud de autorización deberá ser resuelta por el Servicio de Salud correspondiente dentro del plazo de treinta días hábiles contados desde que el requeriente complete los antecedentes exigidos para ello. En dicho período deberán practicarse todas las visitas, inspecciones, análisis y otras actuaciones o diligencias necesarias para decidir sobre su aceptación o rechazo.

Artículo 10.- Para aquellos establecimientos que el Ministerio de Salud determine,

la autorización podrá emitirse sin practicar una inspección previa.

Artículo 11.- Desde el inicio de su funcionamiento, el interesado deberá aplicar las

prácticas generales de higiene en la manipulación incluyendo el cultivo, la recolección, la preparación, la elaboración, el envasado, el almacenamiento, el transporte, la distribución y la venta de alimentos, con objeto de garantizar un producto inocuo y sano.

Artículo 12.- Los establecimientos de alimentos no podrán utilizarse para un fin distinto de aquel para el que fueron autorizados.

Artículo 13.- La autoridad sanitaria deberá enrolar los establecimientos y para este efecto llevará un registro en el que se indicará el rubro o giro, su ubicación y el nombre del propietario.

Trámite Cero

Antecedentes Generales

Para el caso de empresas consideradas de bajo riesgo ambiental o sanitario, la Autorización Sanitaria se enmarca bajo el llamado **Trámite Cero** con el cual la Autoridad Sanitaria se compromete a entregar el certificado en un plazo no mayor a 1 hora.

Entre las empresas que pueden optar a este trámite se encuentran los Talleres, Bazares, Librerías, Ferreterías y Comercio que expendan alimentos no perecibles o bien que no requieran de la manipulación de químicos y sustancias peligrosas, etc., así como también aquellas empresas que requieran solicitar Certificados de Destinación Aduanera para la internación de alimentos o materias primas.

Procedimiento

El Representante Legal de la Empresa deberá concurrir a las oficinas del Seremi de Salud y solicitar los formularios “Declaración de Cumplimiento de Requisitos Sanitarios” y “Trámite Cero”.

El primero de ellos contempla una autoevaluación de la Empresa y un compromiso de cumplimiento de la normativa. El Seremi, en un acto de confianza, otorgará la Autorización Sanitaria en el plazo de 1 hora contada desde la recepción de los formularios y la cancelación del arancel correspondiente, el que variará de acuerdo al giro de la Empresa.

Algunos de los valores son:

- Talleres: \$ 52.750 + 0.5% capital inicial declarado.
- Alimentos: \$ 17.590 + 0.5% capital inicial declarado.
- Ambulantes: \$ 7.030 + 0.5% capital inicial declarado.
- Certificado de Destinación Aduanera: entre \$ 14.000 y \$ 72.000, dependiendo del tonelaje a internar.

Es importante considerar que la Autoridad Sanitaria estará facultada para fiscalizar en terreno el cumplimiento de lo declarado en el formulario, por esta razón es recomendable asegurarse que la Empresa cumple con la Normativa para evitar futuras multas o la cancelación de la Patente Comercial.

Si bien la Autorización Sanitaria es requisito en la mayoría de los rubros, existen algunos que no lo requieren, salvo expresa solicitud Municipal. Entre ellos están: Venta y reparación de radios y televisores, Gasfiterías, Relojerías, Venta de artefactos electrodomésticos, Sastrerías, fotografías, Compraventa de vehículos, Librerías, Taller de llaves, Venta de muebles, Venta de colchones, Venta de papel, Venta de Calzado, Bazares, Boutiques, Venta de línea blanca.

Cuadro 2: *Clasificación de empresas por subtramos según el SII*

MICROEMPRESA	PEQUEÑA
Tramo 1: hasta 200 UF	Tramo 1: de 2.400,1 a 5.000 UF
Tramo 2: de 200,1 a 600 UF	Tramo 2: de 5.000,1 a 10.000 UF
Tramo 3: de 600,1 a 2.400 UF	Tramo 3: de 10.000,1 a 25.000 UF

Fuente: La situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile, Chile Emprende, Diciembre 2005