

# PYMES

Aportado por: Rodrigo Zúñiga Bustos [RodrigoZuniga@vtr.net](mailto:RodrigoZuniga@vtr.net)  
Ingeniero Universidad Central de Chile

## Indice

### 1. Introducción

### 2. PYME

### 3. La persistencia de la desocupación

### 4. La situación actual de la economía chilena

### 5. Como realiza la planificación de los RRHH una PYME

### 6. Análisis y diseño de los puestos de trabajo en una PYME.

### 7. Planificación de plantillas en la administración de una PYME

### 8. El reclutamiento de los recursos humanos en las PYMES.

### 9. La selección de los recursos humanos en una PYME.

### 10. Conclusiones

## 1. Introducción

Hoy más que nunca todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño y sector de actividad, deben competir en un entorno global, disponer necesariamente de la tecnología de la información más moderna y saber aplicarla de forma eficaz y rentable.

En este contexto, escoger las herramientas tecnológicas adecuadas para administrar la organización interna, optimizar los procesos y planificar la actividad, significa adquirir la capacidad para competir en nuevos escenarios.

Las empresas pueden tener distintas dimensiones, pero todas deben desarrollar actividades similares (comprar, vender, mantener relaciones con los clientes, llevar la contabilidad, administrar el personal y adaptarse a las modificaciones de las normativas legales y financieras). Por lo tanto, también las pequeñas y medianas empresas deben adoptar tecnologías que soporten plenamente los objetivos de la empresa y que permitan reaccionar de forma rápida y flexible ante los acontecimientos externos, interviniendo en la organización comercial, en la logística de producción y en la toma de decisiones financieras.

El enfoque tradicional, que tiende a predominar todavía hoy, tiene a la empresa como centro del análisis. Así, las grandes empresas son comparada con la

pequeña y las mediana de donde resulta, en la mayoría de los cotejos, que aquella opera con ventajas respecto a estas. En efecto, las grandes empresas suelen disponer de poder de mercado, produce amparada en economías de escala y dispone de influencias que las empresas de menos tamaño por lo general no tienen.

Este enfoque determina, obviamente, las políticas de fomento a las micro, pequeñas y medianas empresas, concebidas como unidades que deben ser reforzadas en aquellos aspectos que, se supone, presentan más debilidades...

Es bueno reiterar que cuando se menciona a la pequeña empresa se hace referencia a aquella que reúne cierto tamaño mínimo que la habilita a disponer de equipo gerencial, esfuerzo de marketing y algún acceso, aunque limitado, a los flujos financieros formales (bancarios y, eventualmente, del mercado de capitales). Se presentara en el siguiente seminario el comportamiento de las PYMES en tiempos de crisis y como afectan los indicadores adversos de desempleo generalizado, la mala economía imperante a nivel global e interna del país en el desarrollo de estas.

El sector denominado PYME en especial en los países de un grado semejante o inferiores a Chile juegan un rol fundamental en el desarrollo y formación de los sectores medios y bajos de la sociedad contribuyendo a generar un adecuado factor de ingresos para el país.

Estas poseen un gran poder generador de empleos (estables o temporales) y a la vez emplean a la mano de obra mas abundante en nuestro país, siendo esta calificada como no calificada .Produciendo así un mejoramiento de los niveles de desempleo existentes en la población (generando trabajo) . De este modo es como las PYME forman un aporte a la industria chilena ya que ayudan a los grandes productores a generar sus productos.

Así mismo las PYME Según la definición de CORFO, pequeña y mediana empresa es aquella cuyas ventas anuales se encuentran entre 40 y 1.600 millones de pesos. Esta acepción es una de las más utilizadas en nuestro país, porque define el rango de estas unidades productivas que pueden beneficiarse con los programas de fomento productivo de dicha institución. En el ámbito internacional, el concepto de pequeña y mediana empresa suele asociarse principalmente a los niveles de ventas y, en menor medida, en el número de trabajadores. Pero, en definitiva, en el exterior la clasificación PYME corresponde a una empresa de un tamaño superior a la utilizada en Chile.

En Chile, en la mayoría de los casos, la PYME es una empresa de origen familiar, dedicada a la prestación de servicios o fabricación de un producto, ya sea intermedio o de consumo final, que orienta su negocio por lo general al mercado interno.

Entre las PYME, se encuentran empresas de los rubros textil, cuero y calzado, plástico, químico, madera y muebles, imprentas y metalmecánica, todas ellas insertas en sectores transables, muy afectos a la competencia con importaciones.

En muchos casos, estas industrias han visto disminuir su participación de mercado respecto de los productos extranjeros durante las últimas décadas, pero en algunos otros, han conseguido niveles de competitividad suficientes como para afrontar la competencia internacional e incluso exportar.

Los avances a nivel local y la llegada de productos importados, obliga a la PYME a estar en un permanente proceso de profesionalización de su gestión, modernización tecnológica para incrementar la productividad y redefinición estratégica del negocio, para posicionarse en un nicho de mercado específico. Sin embargo, un alto porcentaje de éstas, o no ha iniciado este proceso, o tiene dificultades para llevarlo a cabo, ya sea por falta de capacidad interna, o porque el funcionamiento de los mercados financiero y tecnológico, no se adecua a sus necesidades y características.

En promedio, la PYME tiene entre 15 y 150 trabajadores, en su mayoría semicalificados, que han aprendido un oficio mediante la experiencia y la capacitación en el mismo puesto de trabajo. Es muy usual que los empleados del área producción se hayan especializado en una función tras seguir una carrera de varios años, comúnmente al interior de una misma empresa o rubro.

En el segmento de las PYME, usualmente los cargos directivos son ocupados por integrantes de la familia propietaria, en las áreas de administración y producción, cuyas funciones no se encuentran definidas formalmente. Por su parte, las industrias de mayor tamaño suelen haber profesionalizado la dirección de las áreas funcionales de la empresa e incorporando ejecutivos y directores no relacionados con la familia controladora.

Uno de los grandes desafíos para la PYME de carácter familiar, es lograr la independencia de su gestión respecto de la propiedad, desplazándola a un plano netamente técnico. En las industrias más pequeñas, este problema se encuentra incluso en las finanzas de la organización, que con dificultad son independientes de las finanzas familiares.

En conjunto, las PYME, emplean alrededor de 360 mil trabajadores, lo cual constituye un 48% del empleo generado por la industria manufacturera y un 6,8% del total del empleo nacional. Su magnitud es algo menor al número de trabajadores contratados por el sector construcción y cerca de la mitad de los ocupados en la agricultura. No obstante, el empleo industrial es de carácter mucho más estable y permanente que el de los otros rubros mencionados.

De las casi 90.000 empresas PYME registradas en nuestro país, un 13%, que corresponde a 11.577 empresas, se ubica en el sector manufacturero. A su vez, estas PYME industriales, constituyen el 29% del total de empresas que conforman la industria manufacturera.

Respecto de la composición de la PYME, un 24% es del sector metalúrgico-metalmecánico; un 23% de alimentos; un 20%, textil; un 11% corresponde a imprentas y editoriales; un 10% a madera y muebles y un 9% a la industria química.

## 2. PYME

### Clasificación de las PYME

a) Mediana empresa : Son aquellas en las cuales existe una diferenciación a nivel de funciones de dirección y administración, pero el capital queda en manos de una persona o de un grupo familiar, por lo tanto queda limitado Según la Corporación de Fomento de la producción (CORFO 2001)

Tamaño	Valor Ventas anuales en U.F.
Microempres	menos de 2.400

a	
PYME	entre 2.400 y 100.000
Gran Empresa	mas de 100.001

b) Según el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC 2001)

Tamaño	Numero de empleados
Microempresas	
a	1 a 9
PYME	10 a 199
Gran Empresa	mas de 200

c) Según CEPRI (Centro de Producción Integral 2001)

Años	Micro		Pequeña		MYPE		Mediana		Grande		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
1994	435.852	81,91%	80.099	15,05%	515.951	96,96%	11.217	2,11%	4.950	0,93%	532.118	100,00%
1995	451.652	81,53%	84.953	15,33%	536.605	96,86%	12.005	2,17%	5.389	0,97%	553.999	100,00%
1996	474.778	81,59%	88.776	15,26%	563.554	96,85%	12.621	2,17%	5.726	0,98%	581.901	100,00%
1997	474.604	81,04%	91.452	15,62%	566.056	96,66%	13.345	2,28%	6.225	1,06%	585.626	100,00%
1998	511.045	81,48%	96.322	15,36%	607.367	96,83%	13.590	2,17%	6.271	1,00%	627.228	100,00%
1999	520.544	82,57%	91.286	14,48%	611.830	97,05%	12.792	2,03%	5.836	0,93%	630.458	100,00%
2000	533.479	82,51%	93.842	14,51%	627.321	97,03%	13.159	2,04%	6.065	0,94%	646.545	100,00%

De acuerdo a las Clasificaciones de PYMES es importante determinar lo siguiente:  
 Precisa correctamente, se trata de una simple crisis? o es ya un catastrofe? o ¿estamos en el tránsito de la primera a la segunda?, ¿tránsito global en el que algunas partes de las empresas ya están sufriendo la catástrofe mientras otras todavía empiezan a sufrir la crisis?- es fundamental pues la estrategia que se lleve dependerá de esa valoración. Las cifras y las estadísticas sobre el empeoramiento de la situación son cada vez más alarmantes indicando que lo que se define como "Crisis" esto está llegando ya al desbordamiento ¿irreversible?. Frente a este panorama mundial, colectivo, ¿podemos hacer algo?.

La respuesta a la pregunta anterior nos lleva inevitablemente al cuestionamiento de determinados dogmas y paradigmas fundamentales que legitiman la irracionalidad capitalista. La administración es mucho más que el conocimiento de las interrelaciones variables y delicados equilibrios inestables de todas las partes de la organización. También es una concepción filosófica de la existencia que confirma puntos básicos del materialismo histórico. El concepto de "calidad de vida", por ejemplo ¿es compatible con el consumismo y todo lo que legitima y exige?. A su vez, ¿la "calidad" es compatible con el "crecimiento", por ejemplo?. Pero el problema no es tanto de discusiones teóricas y semánticas, de innegable importancia, sino de comportamiento práctico colectivo e individual, permanente y consciente. Ahora bien ¿no puede acarrear un descenso financiero el llamamiento a una vida austera y sin lujos superfluos por mucho que aclaremos qué es la "calidad de vida"?. O en otras palabras: ¿es rentable seguir endeudándose da coherencia?, y si no lo es ¿qué tenemos que hacer?.

Ya hace poco tiempo se ha estado murmurando sobre una palabra que esta remeciendo el sistema conocido del mundo empresarial "CRISIS" que es esto, que significa, que se entiende, a quien afecta, han sido las grandes interrogantes que se han establecido en estos momentos .

Sin duda alguna la palabra crisis ha calado hondo en el mundo empresarial y se ha tratado de salvaguardar a las empresas nacionales. Pero esto ha generado que se cuiden algunas y que se olviden otras es el caso de las PYME o sector productivo que no genera muchas ganancias al estado. Para ello en este trabajo se tratara de poner o dejar bien en claro que es una crisis a quien la afecta y especialmente como afecta al sector productivo llamado PYME en el desarrollo de sus RRHH.

#### Las ventas en las PYMES

lincluye los sectores correspondientes a la producción de bienes como Minería e Industria, los Servicios de electricidad, gas y agua (E.G.A.), la Construcción y los Servicios Comerciales y de Transporte. No considera, en cambio, los sectores agrícolas, financiero ni los servicios comunales, sociales y personales.

	EMPRESAS			VENTAS ANUALES		
	Cantidad	%	%	1.000 UF	%	UF/Empresas
Sin ventas	237,964.0	40.5	Excluidas	-----	----	X < 1UF
Micro Empresa	283,856.0	48.3	81.2	134,800.7	3.0	474.9
PYMES	61,337.0	10.4	17.6	785,886.1	17.4	12,812.6
Grandes	4,195.0	0.7	1.2	3,599,512.9	79.6	858,048.4
Subtotal excl. S/ventas	349,388.0	59.5	100.0	4,520,199.7	100.0	12,937.5
Total	587,352.0	100.0	-----	-----	-----	-----

Fuente INE 2002

El universo comprendía en el año 2000 cerca de 590.000 empresas. De ese total, el grupos "sin ventas", es decir, con menos de 1 UF de ventas anuales, alcanzaba el 41% del total de las empresas. Las "micro-empresas" (1 a 2.400 UF de ventas anuales) representaban un 48% del total. El grupo conformado por las "empresas pequeñas" (2.400 a 25.000 UF de ventas anuales) alcanzaba el 9%. Las "empresas medianas" (25.000 a 100.000 UF de ventas anuales) sólo llegaban al 1,4% y las "empresas grandes" (más de 100.000 U.F. de ventas anuales) apenas alcanzaban al 0,7%. Contrastan estas proporciones con las ventas realizadas por cada grupo. Así las grandes empresas realizaban el 80% de las ventas; las medianas, el 9%; las pequeñas, el 8%; y las micro empresas, sólo el 3% del total esto demuestra que cada vez más se acercaban más la PYMES a la crisis económica de la cual tanto se hablaba.

Se incluyeron la totalidad de las PYMES (pequeñas y medianas) y las micro-empresas de más de 600 UF de ventas anuales. Estas alcanzan aproximadamente 80.000. De este modo, el universo considerado en el estudio se compuso de 140.000 empresa.

El principal indicador es el valor de las ventas y tiene por objeto expresar el nivel de actividad de las empresas y su variación con respecto al mismo semestre del año anterior. En este caso, el resultado se refiere al primer semestre del año 2001 con respecto al del primer semestre del 2000.

Se muestra un ligero aumento de 2,9% del valor nominal de las ventas de las medianas, pequeñas y micro-empresas (Mipymes) entre los dos semestres considerados. En ese período, las empresas medianas aumentaron sus ventas nominales en 4,8%; las pequeñas subieron 2,1% y las microempresas disminuyeron en un 0,2%. Si se consideran las variaciones de precios del período, es probable que las ventas reales hayan disminuido o permanecido en el mismo nivel.

La parte de las ventas de las Mipymes dirigidas al mercado externo es bastante débil. Sólo alrededor del 4,5% de las empresas exportaron y el valor exportado representó alrededor del 3,5% de sus ventas totales. Existe, sin embargo, una diferencia importante entre las empresas medianas y las pequeñas ya que las primeras tienen una actividad exportadora dos veces superior a las pequeñas. En general, las Mipymes realizan casi la totalidad de sus ventas, más del 95%, en el mercado interno.

Desde otro punto de vista, sin embargo, las exportaciones de estas empresas representan cerca del 5% de las exportaciones chilenas y del 14% de las exportaciones no tradicionales. Se advierte entonces una paradoja: las Mipymes son relativamente importantes para el Comercio Exterior, sobretodo para el sector no tradicional, pero el Comercio Exterior no es muy importante, por ahora en el corto y mediano plazo, para el conjunto de las Mipymes. En efecto, para aumentar sus ventas en 1% sólo por medio de exportaciones, se requerirían que éstas aumentaran en cerca de 30%. Desde luego, existen grupos de unidades para las cuales este aspecto es muy importante, aunque no lo sea para la gran mayoría de las empresas consideradas.

El resultado general que se muestra en materia de empleo en las Mipymes entre los primeros semestres de los años 2000 y 2001, es una disminución en todos los tramos de tamaño y en todos los sectores económicos considerados, con la excepción de los servicios de utilidad pública (Electricidad, Gas y Agua, E.G.A.). El grupo más afectado es el de la micro-empresa con una disminución de 5,8%. Esto es coherente con la posible disminución de las ventas reales ya señalada. El número de trabajadores por empresa disminuyó ligeramente en el sector de las pequeñas y medianas. Pero, la reducción más significativa tuvo lugar en las micro empresas.

En distintos estudios, tanto las ventas como los trabajadores por empresas se utilizan para definir los diferentes tramos de tamaño de esas empresas. En ese sentido, hay que advertir que la estratificación de tamaños por ventas resulta bastante diferente de la que se efectúa de acuerdo al número de trabajadores. Por

ejemplo, la estratificación por ventas incluye unidades con un número de trabajadores menor que la segunda..

Las ventas nominales por trabajador aumentaron en las empresas de todos los tamaños y sectores económicos. El aumento fue de 5,2% para el total del grupo Mipymes con un mínimo de 2,4% en el conjunto de tamaños y sectores. Esto sugiere que en términos reales los valores de ventas por trabajador se han mantenido o han aumentado ligeramente.

Las remuneraciones nominales, por su parte, han aumentado muy débilmente; sólo en 0,9% para la totalidad de las Mipymes y un máximo de 1,9% para el grupo de empresas pequeñas. Estos resultados indican que casi con seguridad las remuneraciones reales han disminuido. Esto junto a un eventual aumento o mantenimiento de las ventas reales por trabajador, indican que su costo salarial real ha disminuido aunque en un porcentaje más bien débil.

Los productores de las Mipymes estiman que sus precios de venta se han mantenido o aumentado muy débilmente. Incluso en el caso de las microempresas habrían disminuido levemente. Escapa a esta situación el sector de Servicios de Utilidad Pública (E.G.A.) que acusa un aumento de 6,5%. Por otra parte, los empresarios declaran que los precios de compra de sus insumos (materia prima, productos intermedios, servicios) han aumentado en forma significativa en todos los sectores económicos y tamaños en montos que giran en torno del 7%. Según esta información, el sector Mipymes estaría sometido a un “ efecto de tijeras” ya que sus costos en insumos aumentan con respecto al valor de sus ventas.

El menor costo salarial real pareciera insuficiente para compensar la disminución del margen por la causa anterior. A esta situación se agregan los costos financieros que son bastante elevados. No debe sorprender, en consecuencia, que se produzca una disminución general importante de las utilidades (o aumento de las pérdidas) en todos los tamaños y sectores del Universo Mipymes.

La renegociación de las deudas de las Mipymes fue, sin duda, la medida más importante que se tomó este año en relación con estas empresas.

Es así como se incorporó una pregunta destinada a examinar el avance del proceso al inicio del segundo semestre del año 2001. Los resultados indican una situación más o menos parecida en los tres tamaños considerados. Un poco más del 50% de las empresas ha iniciado la renegociación y la ha terminado sólo el 8% del total de ellas. Estas últimas corresponden sólo al 5% de las microempresas, y entre 11% y 12% pertenecen a los otros grupos. La mayor parte de las renegociaciones iniciadas, en consecuencia, se encontraba en trámite en los meses de julio y agosto del 2001.

Estos resultados pueden subestimar en cierta medida los porcentajes de renegociaciones terminadas y en curso debido a que un porcentaje de las empresas que no ha iniciado el trámite no está interesado en hacerlo y, por lo tanto, el universo de candidatas a renegociar es inferior al del total de empresas consideradas.

La importancia de la renegociación para las Mipymes se puede apreciar en el porcentaje de las ventas que representan los pagos por amortización, intereses, comisiones, y otros gastos ligados a la deuda.

En todos los tamaños este gasto es prácticamente del 20% de las ventas.

Sectorialmente éste se eleva a un 25% en el caso de la Minería y del Transporte. En el resto, es del orden del 20% o menos. Esta carga es considerable en cualquier circunstancia pero, sin duda, en una situación de estancamiento de la ventas, su pago regular pasa a ser prácticamente insostenible.

La información anterior se complementa con la concerniente al grado de endeudamiento de las Mipymes respecto a su patrimonio.

Al observar los antecedentes, se puede apreciar que éste es más bien bajo para las empresas pequeñas y un poco más importante para las medianas, pero en los dos casos es razonable y apenas un poco más importante que la carga semestral Resulta, en consecuencia, que el problema financiero principal de este grupo de empresas parece ser la estructura de plazos y de tasas de interés, y no el de un sobreendeudamiento.

Este resultado parece razonable si se considera que éstas empresas tienen en general un acceso restringido al crédito.

Las Mipymes, en su conjunto, declararon estar conectadas a Internet en un 22% y por conectarse en el segundo semestre del año 2001, un 7% adicional. Existe, sin embargo, una fuerte diferencia por tamaños. Las empresas medianas están conectadas en un 60%, y había más de 7% por hacerlo en lo que restaba del año. Las pequeñas tienen conexión en el 32% de los casos con una previsión de 8% adicional en el segundo semestre de 2001. Finalmente, las micro-empresas utilizan Internet sólo en un 11,4%. Ese porcentaje debería haber aumentado en 6% en el resto del año.

Desde el punto de vista de los sectores, los porcentajes más altos para el conjunto Mipymes corresponde a las empresas de la Construcción y del Comercio al por Mayor con 44,8% y 44,1% respectivamente.

**Fuente CEPRI (1994 – 2000)**

Estrato		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Micro	UF	200	210	224	220	242	237	244
	%	4,11	3,74	3,72	3,5	3,88	3,96	3,69
Pequeña	UF	577	613	642	664	694	654	673
	%	11,85	10,93	10,66	10,56	11,11	10,93	10,17
MYPE	UF	777	823	866	885	936	890	916
	%	15,96	14,67	14,38	14,06	14,99	14,89	13,86
Mediana	UF	533	571	600	639	647	610	626
	%	10,95	10,18	9,97	10,17	10,36	10,19	9,46
Grande	UF	3.558	4.216	4.554	4.763	4.661	4.483	5.074
	%	73,09	75,15	75,65	75,77	74,65	74,92	76,68
Total	UF	4.868	5.610	6.020	6.286	6.244	5.984	6.617
	%	100	100	100	100	100	100	100

**Ventas anuales Promedio, según Tamaño de Empresa  
(Valores en UF)**

**Fuente CEPRI 1994 - 2000**



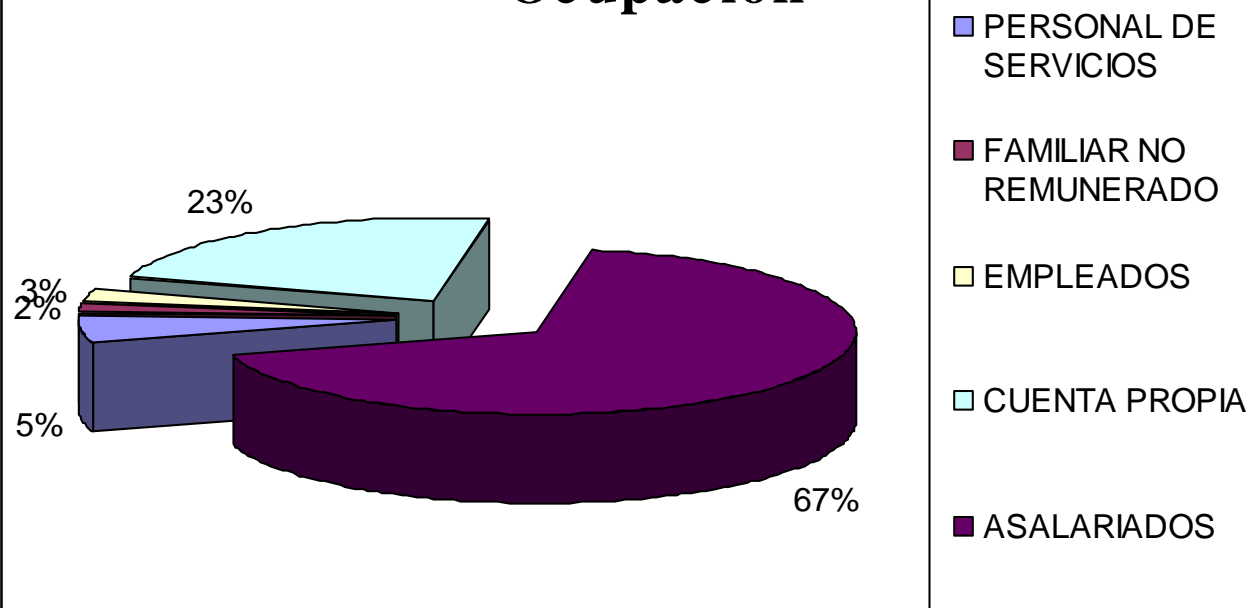
**Fuerza de Trabajo Ocupada Chile 1990-2000**  
**Distribución por Tamaño de Empresa**  
**(cifras en miles de personas)**

Categoría	1990		1992		1994		1996		1998		2000	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
<b>1. TCP</b>	980,31	22,24%	1.038,82	21,27%	1.092,92	21,56%	1.066,79	20,21%	1.058,51	19,85%	1.081,81	19,86%
<b>2. MICRO</b>	992,12	22,51%	1.109,99	22,73%	1.012,81	19,98%	1.257,24	23,81%	1.157,77	21,71%	1.041,85	19,14%
<b>3. PEQUEÑA</b>	835,79	18,96%	1.025,44	21,00%	1.120,42	22,11%	1.044,65	19,79%	935,06	17,53%	845,35	15,53%
<b>Subtotal MYPE (1+2+3)</b>	2.808,22	63,71%	3.174,25	65,00%	3.226,15	63,65%	3.368,68	63,81%	3.151,34	59,09%	2.969,01	54,53%
<b>4. MEDIANA</b>	521,35	11,83%	597,29	12,23%	590,28	11,65%	551,08	10,44%	646,47	12,12%	539,49	9,90%
<b>Subtotal (1+2+3+4)</b>	3.329,57	75,53%	3.771,54	77,23%	3.816,43	75,29%	3.919,75	74,24%	3.797,82	71,21%	3.508,51	64,42%
<b>5. GRANDE</b>	571,13	12,96%	571,03	11,70%	624,04	12,31%	374,77	7,10%	1.014,13	19,02%	713,07	13,09%
<b>6. Sector Público</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	430,08	8,15%	0	0,00%	551,05	10,12%
<b>7. FFAA</b>	33,35	0,76%	36,71	0,75%	34,41	0,68%	60,65	1,15%	53,96	1,01%	68,87	1,26%
<b>8. Servicio Doméstico</b>	263,59	5,98%	291,14	5,96%	286,98	5,66%	300,08	5,68%	293,22	5,50%	316,68	5,82%
<b>9. No sabe (d.i)</b>	210,29	4,77%	213,03	4,36%	306,74	6,06%	194,03	3,68%	174,02	3,26%	287,8	5,28%
<b>Subtotal (5+6+7+8+9)</b>	1.078,36	24,47%	1.111,91	22,77%	1.252,16	24,71%	1.359,61	25,76%	1.535,32	28,79%	1.937,46	35,57%
<b>Total</b>	4.407,90	100%	4.883,50	100%	5.068,60	100%	5.279,40	100%	5.333,10	100%	5.446,00	100%

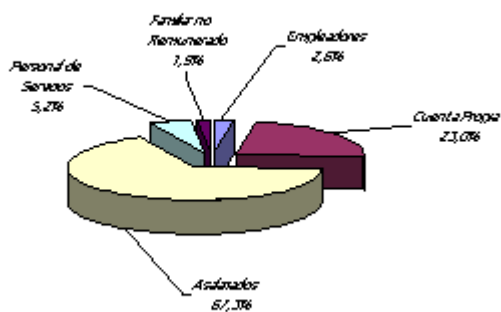
**El mercado del Trabajo en Chile**

Un acercamiento inicial a las características del mercado del trabajo se desprende de la estructura que éste posee. Los gráficos siguientes nos muestra el perfil de la ocupación y combinados permiten conformar un relieve de este ámbito de la economía.

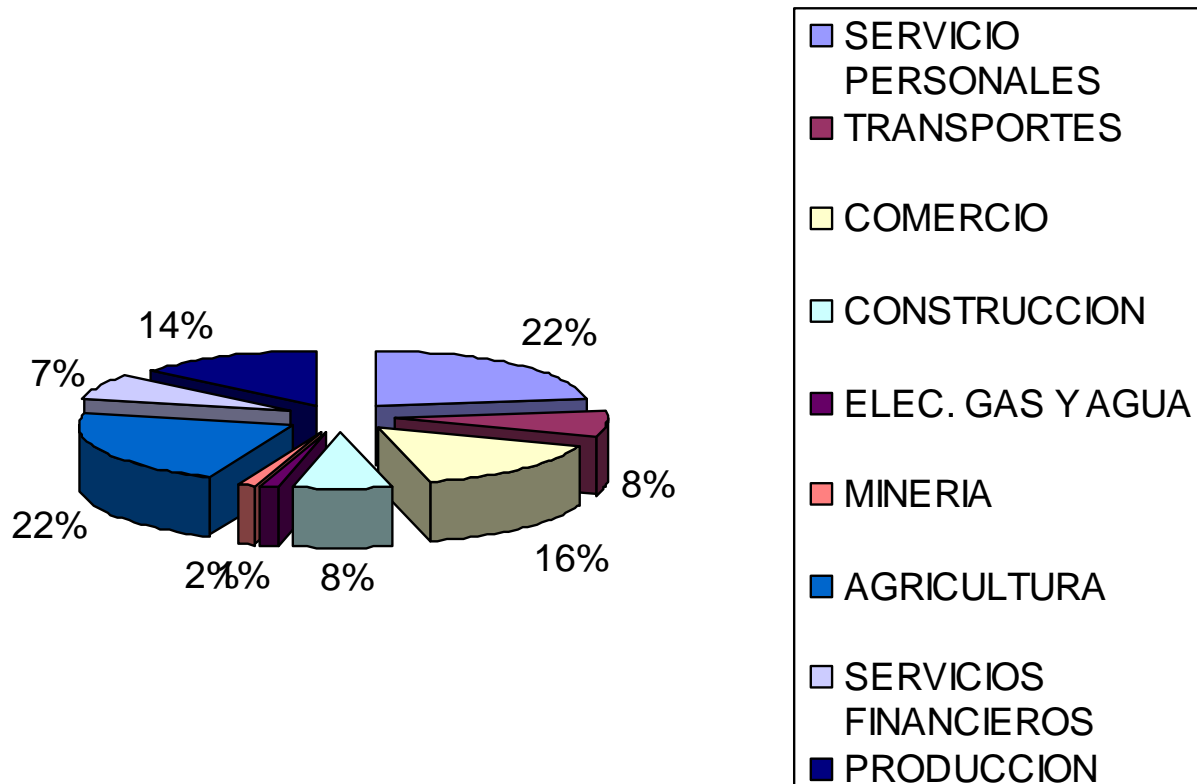
## Distribucion por Tipo de Ocupación



*Distribución por Tipo de Ocup.*



## Distribucion Sectorial de la Ocupación



Dos elementos resultan particularmente importantes: sobre el 67% de los ocupados son trabajadores asalariados y que el 64% se desempeña en actividades de servicios. El primer antecedente se combina con la distribución de la ocupación según tamaño de empresa, lo que nos lleva a que casi la mitad de los ocupados se desempeñe en microempresas de menos de 10 trabajadores, quienes son precisamente los más afectados por la crisis actual y los que arrastraban las condiciones laborales más deterioradas. La alta proporción de trabajadores que se desempeñan en actividades de servicios se relaciona con los impactos de la apertura económica implementada en el periodo de el Gobierno militar que se tradujo en una paulatina desindustrialización en favor de actividades relacionadas con la extracción de recursos naturales y el crecimiento de los servicios asociados. Con todo, este fenómeno en el mercado del trabajo es propio de las formas de modernización capitalista en los países periféricos.

A estas condiciones generales se suma la extensión de las jornadas de trabajo donde se aprecia un paulatino descenso durante los últimos años, que refleja la ampliación de los trabajos a jornada parcial, que en general presentan más altos niveles de precariedad.

Unido a la disminución de la jornada promedio semanal se puede observar una mayor participación de la mujer en las jornadas inferiores a la de carácter regular de 48 horas, lo que se explica tanto

por la vulnerabilidad que enfrentan en el mercado del trabajo, como por las restricciones sociales que enmarcan su inserción.

Otra de las variables estructurales del mercado del trabajo es la distribución del ingreso que se produce en su interior, es decir la distribución funcional y el efecto que produce en la distribución personal. Chile presenta una de las peores distribuciones del mundo, lo que es efecto del deterioro de la situación de los trabajadores durante el Gobierno militar, situación que no se ha revertido hasta ahora. Si bien, durante los últimos años el volumen total de personas pobres ha disminuido desde representar un 47% de la población en 1987, a poco más del 20% en la actualidad, esto es resultado de la ampliación de la ocupación durante la década del '90 y por tanto de los ingresos familiares totales. Sin embargo, dado la baja calidad de los empleos y de las remuneraciones, esto se ha traducido en una distribución más regresiva del ingreso.

En el contexto actual de contracción, uno de los signos del impacto en el mercado del trabajo se encuentra, además de en los ámbitos de ocupación y desocupación, en el comportamiento de los salarios reales, los que han disminuido de manera importante las tasas de variación que venían experimentando. Mientras en 1994 venían creciendo por sobre el 5%, en el año recién pasado aumentaron sólo un 0,7%. En el caso del Salario Mínimo Legal, la década del '90 observó un importante incremento, que acumulado representa cerca del 50% real, el que sólo se ha venido a moderar en los últimos años.

Esta estructura general del mercado del trabajo en Chile, se encuentra sujeta a las condiciones actuales de la crisis y el estancamiento que se experimenta en la actualidad. Los principales efectos de la incapacidad de recuperar tasas altas de crecimiento, como las observadas durante la década del '90, se encuentran en el mercado del trabajo.

### **3. La persistencia de la desocupación**

Como señalamos, la desocupación persistente es el principal síntoma junto a la desaceleración de la actividad y el gasto, del estancamiento en que se encuentra la economía chilena. Al primer trimestre de 1999, cuando la crisis aún no se desataba en Chile, la tasa de desocupación alcanzaba al 5,3% y en el segundo trimestre del presente año se ubicó en 9,7%.

Un primer problema se vincula a la mantención durante todo el periodo, de altas tasas de desempleo, lo cual contrasta con el crecimiento de 5,4% que experimentó el producto el año 2000. La explicación fundamental de este hecho radica en que los sectores que explican el crecimiento señalado, son los rubros de exportación y dentro de ellos los productores de recursos naturales.

Estos sectores demandan una escasa cantidad de fuerza de trabajo. Es el caso de la minería, que explicando un 45% de las exportaciones y un 11% del producto, sólo contribuye con 73 mil puestos de trabajo, es decir el 1,4% de la ocupación total. Mientras el crecimiento se encuentre explicado por los recursos naturales exportables, la tasa de desocupación se mantendrá en los rangos actuales.

Analizado por sectores el problema, la Industria, la Construcción y la Minería aparecen como los que han sufrido el impacto mayor en términos de empleo. En conjunto perdieron desde inicios de la crisis 220 mil puestos de trabajo, correspondiendo el 60% sólo a la Industria.

Un segundo problema se refiere a una condición de más largo plazo en la economía chilena y que ya refleja un carácter estructural. Es la tasa de absorción o, en otros términos, la capacidad de crear puestos de trabajo.

La tendencia general que muestra Chile con respecto al Empleo en los rangos presentados y que refleja durante la década un persistente deterioro en la capacidad de creación de nuevos puestos de trabajo por cada punto de crecimiento del producto, resulta inquietante. Esto, sin olvidar que la economía presentó en la mayor parte de ese periodo altas tasas de crecimiento.

Las implicancias de esta situación se enmarcan en los debates recientes respecto a un eventual agotamiento del modelo de crecimiento o el inicio de un proceso de esta naturaleza.

Si la inmensa mayoría de los trabajadores en Chile se desempeña en el sector de los bienes y servicios no transables y simultáneamente constituyen una parte importante del mercado interno, se da el caso de dinámicas de crecimiento empobrecedoras. En Chile, de confirmarse las tendencias presentes, la economía puede retomar una senda de crecimiento y al mismo tiempo, mantener e incluso elevar el desempleo y la pobreza. En dicho escenario coexisten simultáneamente dos economías con dinámicas y tendencias divergentes. Una vinculada al sector externo y la otra anclada a la economía doméstica. Esto a pesar de los mecanismos de difusión que poseen las exportaciones, sobre el resto de los sectores. Es un escenario posible en rangos de corto plazo, en tanto no resulta socialmente sustentable una situación de esta naturaleza.

Cuantificación del problema: Tanto las encuestas del INE ( a nivel nacional ) como las del Departamento de Economía de la Universidad de Chile ( Gran Santiago ) muestran la existencia de un problema de gran magnitud, que lejos de irse aminorando en el transcurso del año se agravó.

Las cifras de ocupación y desocupación entregadas por el Departamento de Economía indican que el desempleo en los primeros meses del 2002 siguió creciendo y alcanzó su nivel más elevado para un mes de marzo desde el inicio del proceso recesivo. Comparado con igual mes del año anterior la tasa de desocupados aumentó en 0,7 puntos porcentuales y si la relación se establece con marzo de 1998 - o sea, el momento previo al inicio del curso recesivo - más que se duplica en términos porcentuales. El drama de la desocupación se agravó en vez de reducirse.

Las cifras del INE para el trimestre móvil febrero-abril del 2002 también muestran un aumento en la desocupación nacional, con relación a los mismos meses del 2001, al incrementarse su tasa de un 8,5% de la fuerza de trabajo a un 9,1%. En realidad, su nivel es superior, dado que se considera una disminución de la fuerza de trabajo en cifras anualizadas de 0,5%. Este hecho sólo es una consecuencia que numerosas personas pasan a la categoría de inactivos al no contestar que buscan trabajo en el momento de la encuesta. Si se considera tan solo que en el cuatrienio 1996-1999 el crecimiento promedio anual de la fuerza de trabajo fue de 1,45%, o sea 1,95 puntos porcentuales por encima de la del trimestre móvil febrero-abril, y se agrega este porcentaje a la tasa de desocupación dada a conocer por el INE, su nivel sube a 11,05%.

A nivel regional el problema se agudiza en algunas zonas del país. Cuatro regiones alcanzaron en febrero-abril, según las cifras entregadas por el INE, una desocupación de dos dígitos: la octava ( 11,7%), la primera ( 11,3%), la quinta ( 11,3%) y la tercera ( 10,7%). Por ciudades, el INE constató los niveles más altos de desocupados en Lota ( 17,9%), Valparaíso (17,8%), Vallenar ( 17,6%) y Talcahuano ( 17,0%). Ello indica que debe haber, frente a un problema que es nacional, una preocupación principal por algunas regiones y localidades.

Los aumentos en la producción de bienes y servicios no se tradujeron en más puestos de trabajo, como es usual. En ello incide el impacto ocupacional negativo del proceso de apertura económica seguido, que destruye plazas laborales al sustituir masivamente producción nacional por importaciones, mientras que la expansión del sector exportador genera muy poca nueva ocupación. Las cifras confirman que se sufre las consecuencias combinadas de una pérdida de puestos de trabajo por factores propios del ciclo económico, consecuencia de una demanda interna que sigue baja, con otros de raíz estructural.

Las estadísticas del departamento universitario registran tasas de desempleo de dos dígitos en el Gran Santiago desde septiembre de 1998, o sea desde el momento que se desató el proceso recesivo, prolongándose ya por cerca de tres años. Se trata de un lapso extraordinariamente largo. El número de desempleados aumentó de 159.900 en marzo de 1998 a 366.800 al mismo mes del 2002, o sea, en más de 200.000 personas; es decir creció en un 129,4%. Cerca de la quinta parte de los hogares al momento de la encuesta, sufría el problema, dado que los hogares sólo con desocupados constituían un 5,5% del total y los con desocupados y ocupados simultáneamente alcanzaba a un 14,1%. Otros hogares enfrentaron la contingencia antes y otros, de seguir la situación, lo harán en un número importante más adelante.

Si ahondamos más en las cifras se concluye que los datos anteriores, a pesar de ser impactantes, no dimensionan completamente el problema. Los datos publicitados de las encuestas no consideran la subocupación obligada ( es decir, de aquellas personas que expresan su deseo de trabajar más horas ) como tampoco a los incorporados a la categoría de inactivos con manifestación clara de su intención de trabajar.

De acuerdo a las estadísticas del INE, los "ocupados que trabajan menos de 35 horas a la semana que preferirían trabajar más horas", en el trimestre móvil noviembre 2001-enero 2002, eran 302.130 personas, un 5,2% de la fuerza de trabajo, de los cuales 186.850 ( 3,2%) lo hacían entre 15 y 25 horas y 115.280 ( 2,0%) entre 26 y 34 horas.

En los trimestres móviles de octubre-diciembre 2000 y agosto-octubre 2001 el número de los "ocupados que trabajan menos de 35 horas a la semana que preferirían trabajar más horas" superó las 333.000 personas.

Por tanto, a la desocupación abierta anotada por el INE en el trimestre indicado, un 8,4% de la fuerza de trabajo, se le debe sumar otro 5,2% de subocupados, si se considera como tales a los "ocupados que trabajan menos de 35 horas a la semana que preferirían trabajar más horas". Se llegan así a un 13,6% de la fuerza de trabajo, equivalente a 792.590 personas. Obviamente de usarse como base las estadísticas de la Universidad de Chile se alcanzarían porcentajes superiores.

De otra parte, entre los inactivos se encuentran aquellos encuestados sin trabajo que manifiestan explícitamente su deseo de trabajar, lo cual configura un tipo de "desempleo oculto" o "potencial", si se expresa más suavemente. Los estudios efectuados sobre el tema concluyen que en esta situación se encuentra entre el 5% y la 8% de la fuerza de trabajo. Si para nuestro cálculo consideramos el porcentaje más bajo, se llega a la conclusión que, usando las cifras de noviembre 2001 - enero 2002, un 18,6% de la fuerza de trabajo, es decir 1.089.407 personas, tenía "problemas ocupacionales".

Una conclusión a la luz de estos antecedentes es la necesidad, para mostrar más nítidamente la realidad, de entregar a la opinión pública abiertamente antecedentes que incluyan, además de la

información habitual sobre fuerza de trabajo, ocupados y desocupados ( cesantes y los que buscan trabajo por primera vez ), la información sobre quienes trabajan menos de 35 horas y desean hacerlo en un tiempo superior y la de los inactivos con deseos de trabajar. O más concretamente, que se publicite la estadística completa y no parcial.

Propuestas para el corto plazo: El tema de fondo es cómo encarar resueltamente el flagelo de la desocupación. Si la causa del desempleo, como muestran los hechos, proviene por un lado de una demanda interna insuficiente, el desafío planteado es cómo aumentarla. Hasta ahora la acción del aparato estatal, al actuar sólo con una mano, usando exclusivamente y a destiempo el mecanismo de la tasa de interés, resulta insuficiente. En particular, se requiere emplear decididamente el gasto público como elemento reactivador, para lo cual debe superarse el esquema de privilegiar a todo evento el manejo del saldo presupuestario.

Frecuentemente, las reactivaciones se han apoyado en dos mecanismos fundamentales: gasto público ( principalmente construcción y obras públicas ) y devaluación del tipo de cambio real. El gasto público tiene un conocido efecto multiplicador de los niveles de actividad económica, mientras que la devaluación - más aún cuando la moneda chilena permanece sobrevaluada - evita que el incremento de la demanda interna se canalice vía importaciones, no posibilitando la recuperación de las actividades económicas internas, particularmente en una economía cada vez más abierta como la chilena. Al mismo tiempo, estimula las exportaciones.

Constituye una necesidad nacional urgente que el gobierno aumente el gasto público en forma significativa. En circunstancias como las actuales, la teoría económica considera recomendable la generación de un déficit fiscal. Tal ha sido el núcleo de las políticas utilizadas para enfrentar esta fase de los ciclos económicos por parte de diferentes naciones, desde que las mismas fueran introducidas como lección del análisis de la Gran Depresión de los años treinta.

En momentos como estos el consumo de las empresas y personas no se encuentra todavía en condiciones de reactivarse, dada la incierta perspectiva de ganancia de las empresas, lo cual mantiene frenada su capacidad de inversión, y por la incertidumbre en el empleo y restricción en los salarios en el caso de los segundos. No puede olvidarse que la inversión es procíclica. El único actor capaz de invertir el cuadro con una acción decidida es, precisamente, el Estado.

El gobierno y el Banco Central no pueden seguir esperando que la actividad económica se recupere básicamente como consecuencia de fenómenos de mercado y en especial de hechos externos. De esta manera, se hace más prolongado y doloroso el efecto contractivo del ciclo económico, que se manifiesta preferentemente en la existencia de una demanda interna deprimida y un elevado número de desocupados. Más aún cuando la reducción de las tasas de interés - el único mecanismo macroeconómico utilizado para tratar de revertir el cuadro - enfrenta numerosas contratendencias. De cumplirse la proyección del Banco Central en su informe de mayo, con un incremento de la demanda interna de un 4,8% en el 2001 recién se volvería al nivel de 1998, año de inicio de la recesión. Pero, el presidente del Banco Central ya constató que esta proyección tampoco se cumplirá.

En abril, el Índice Mensual de Actividad Económica del Banco Central ( Imacec) creció en doce meses sólo 2,6%. Por su parte, las importaciones de mayo descendieron, también en cifras anualizadas, en 12,8%, reflejo de la contracción en que se mantiene la demanda interna, mientras las exportaciones, afectadas por la desaceleración de la economía mundial, lo hacían en 12%. El segundo trimestre constituyó un momento de acentuamiento del proceso de desaceleración que vive la economía desde los últimos meses del 2000.

Otra propuesta es otorgar un subsidio de cesantía. El establecimiento de un subsidio de cesantía es una forma directa usada en muchos países para aliviar los inevitables períodos de elevado desempleo que se generan periódicamente en las fases recesivas del ciclo económico. Así enfrentó Corea del Sur las altas tasas de desocupación después de su reciente crisis, con subsidios equivalentes a un 3% de su PIB. Opinamos que ya es tiempo de establecer una red de protección social, que debe tener este subsidio como uno de sus componentes. Ello no tiene que ver, en nuestra opinión, con la recientemente aprobada legislación sobre seguro de desempleo, en el cual el aporte fiscal es muy pequeño.

El aporte estatal comprometido en la ley de seguro de desempleo es extraordinariamente bajo, alcanzando a US\$ 10 millones anuales pagaderos en doce cuotas, a destinarse al Fondo Solidario de Cesantía. Suma que se incrementa por el pago de la asignación familiar con cargo presupuestario. Su monto se estableció dentro de los marcos de la política gubernamental de "restricción presupuestaria", aunque no implica recursos hasta que se apruebe y comiencen a producirse un año después de su vigencia los primeros beneficiarios, en mayo del 2003, y obviamente sin pensar en modificar la estructura tributaria para generar nuevos recursos.

El monto presupuestario destinado a seguro de desempleo resulta muy pequeño si se compara con aquellos países, particularmente europeos, que poseen mecanismos efectivos de protección.

En Europa el costo promedio aportado por el Estado con este propósito es de 2,5% del PIB, lo que en la realidad chilena equivaldría a más de US\$ 1.750 millones, una suma muy superior a la anunciada por el Gobierno. Desde luego, no se trata de llegar a esos porcentajes, pero perfectamente se podría hablar del equivalente a un 1% del PIB como la suma a destinar con este propósito por el gobierno.

Necesidad de actuar en otra dimensión: Si se analiza el impacto real de las medidas reactivadoras aplicadas en los últimos años ( baja de las tasas de interés, programas especiales para desocupados, devolución anticipada de impuestos, disminución de tributos para la adquisición de viviendas DFL 2, reprogramación de deudas para micro y pequeñas empresas ) se comprueba que sus efectos han sido limitados.

Ultimamente, el gobierno, para enfrentar la emergencia, adelantó el uso del fondo de contingencia contemplado en el presupuesto del 2001 de \$ 100.000 millones, que debió ponerse en funcionamiento -como muestran los hechos- mucho antes, mediante el cual se espera generar entre 80.000 y 100.000 plazas de trabajo adicionales. Sin embargo, es insuficiente. El remedio debe ser mucho más intenso, tanto si se mira en la perspectiva de la magnitud del problema de la desocupación como de la urgencia de reactivar la demanda interna.

De igual modo, lanzó un programa de bonificación a la contratación de trabajadores, que pretende beneficiar a unos 20.000 trabajadores durante todo el año. El programa se dirige a la contratación de desempleados, por un mínimo de cuatro meses, a lo menos por el salario mínimo, al cual el Estado aporta el 40% por mes, más \$ 50.000 por una sola vez para capacitación.

La OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) es muy crítica al resultado de programas de este tipo.

Por ejemplo, sobre los programas de subsidio a la contratación señala: "Esta política concentró 11% del gasto total en políticas activas en la OCDE en 1996. La creación neta de empleo a través de este incentivo es muy baja y, a veces, cercana a cero ya que en gran parte de los casos los



empleadores hubieran hecho las contrataciones de la misma forma. Por otro lado, esta política estimula la sustitución en la contratación de trabajadores por aquellos promocionados por el programa".

En cuanto a la "creación directa de empleo" señala: "En la OCDE estos programas absorbieron en promedio el 14% del gasto total en políticas activas. La evaluación de los mismos es bastante negativa en cuanto a la ayuda para obtener empleo estable en el mercado del trabajo. Sin embargo, los programas temporarios de empleo público continúan siendo aplicados especialmente en períodos de recesión, de forma de mantener el contacto de los desocupados con el mercado del trabajo".

Las cifras entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas sobre el empleo, hacen cada vez más difícil sostener que las altas tasas de desempleo que exhibe el país sean consecuencia de un desempleo estacional o cíclico, más bien nos encaminaríamos a un desempleo estructural, con el cual deberíamos acostumbrarnos o en su defecto ampliar la frontera de la producción nacional. Al parecer esta última alternativa es la que se ha empezado a discutir, cuando se propone privatizar empresas que actualmente están en manos del Estado para focalizar estos dineros en fondos concursables, tendiente a generar nuevas empresas, con ideas innovadoras que permitan aumentar la eficiencia en el uso de los factores productivos del país y generar nuevos puestos de trabajo.

Otra señal de desempleo estructural, que puede apreciarse con mayor claridad en el ámbito agrícola, especialmente en nuestra Región, es la pérdida relativa de este sector en el empleo de mano de obra, lo cual va aparejado con un aumento en la producción. Por tanto, el aumento en la eficiencia del uso de la mano de obra es evidente y hoy el país produce más o lo mismo, pero con menos gente.

Dada esta realidad, es necesario dar un paso como país aumentando la frontera de la producción nacional, de modo de generar nuevas actividades productivas que generen nuevos empleos. Esta estrategia de desarrollo es concordante con la apertura de nuevos mercados, a través de los acuerdos comerciales firmados, ya que el aumento de la demanda por bienes desde estos mercados, pudiese ser capaz de gatillar el proceso de crecimiento económico del país, debido a las dificultades para estimular la demanda interna.

En resumen, se están intentando varias estrategias para disminuir el desempleo, ya sea vía estimulando y financiando la generación de nuevas actividades productivas, aumentando la demanda externa abriendo nuevos mercados, estimulando la demanda interna vía disminución tasas de interés, subsidiando el empleo etc., lo cual demuestra que es un problema complejo de solucionar. Es de esperar que algunas de ellas efectivamente logren los impactos esperados y se transformen en un cambio para los miles de desempleados actuales.

#### **4. La situación actual de la economía chilena**

Para muchos en Chile es difícil de creer que la economía chilena que era tan sólida haya entrado en una situación de crisis. Con mayor razón en el exterior esta situación debe ser sorpresiva dado que la experiencia chilena en algunos casos se imita y en otros se recomienda como un modelo a seguir.

A fines de octubre de 1999, en correspondencia con las apreciaciones del gobierno, el Banco Central estima un crecimiento de la economía de 5% en 1998 y de 3,8% en 1999.

Luego de estas optimistas declaraciones la economía chilena inicia su crisis con disminuciones del producto, precisamente en los momentos —último trimestre de 1998— en que las estimaciones del Banco Central confirmaban el optimismo del gobierno. A continuación mostramos algunos indicadores económicos que muestran la actual crisis de la economía chilena.

#### A. La disminución del PIB, de la demanda global y de la inversión

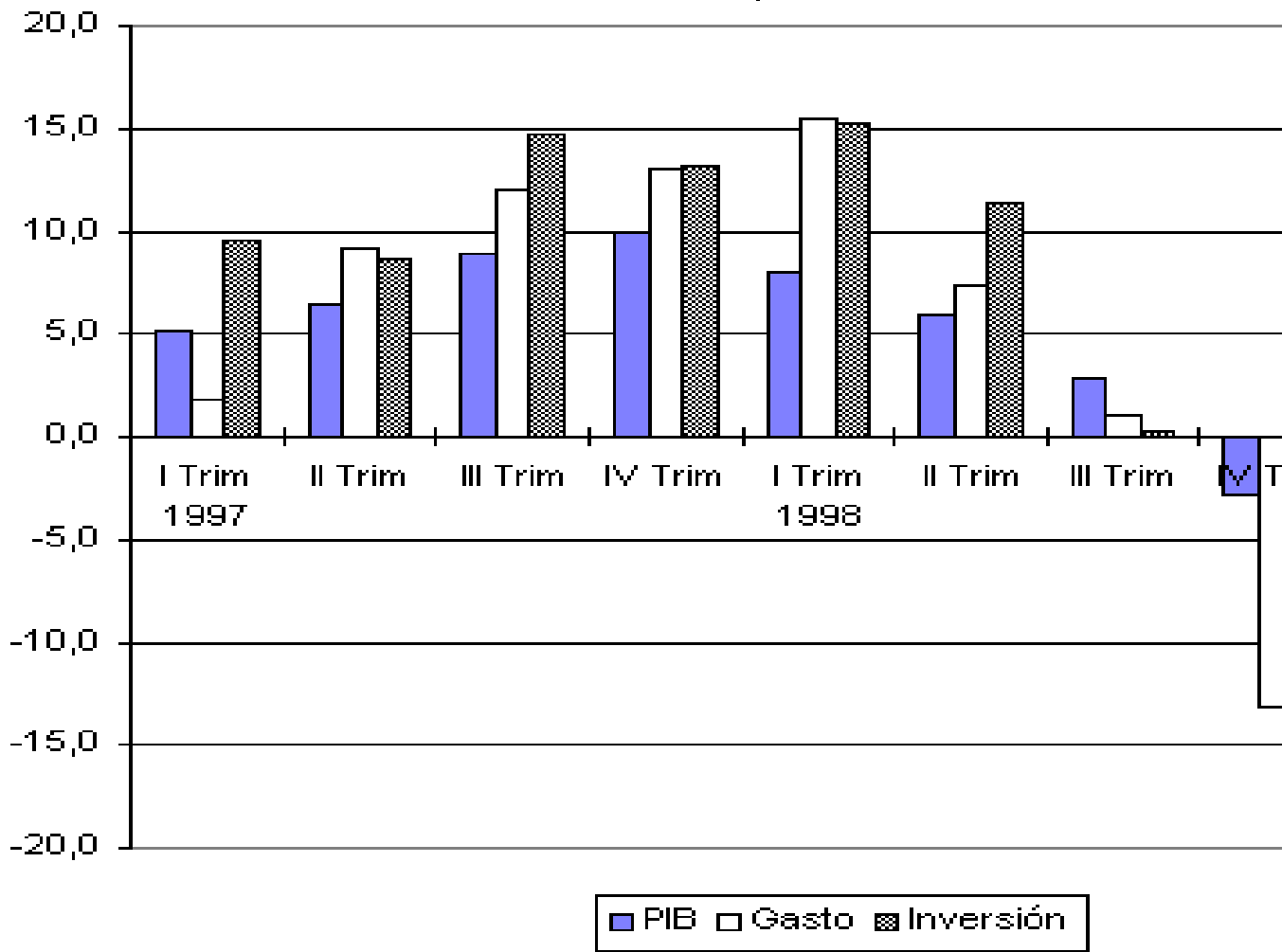
La información es muy categórica la economía chilena registra cifras negativas desde el cuarto trimestre de 1998 hasta el tercer trimestre de 1999 ya enteró un año en crisis. El PIB nacional ha caído. La demanda global en el segundo trimestre del año 1999 muestra una disminución de -14% y en el tercero -8,5% comparados con iguales trimestres del año 1998.

La inversión empresarial ha caído aun un poco más. El tercer trimestre muestra la mayor caída en el transcurso de la crisis llegando a -16%. El gasto global disminuye por el desempleo, las incertidumbres de las familias y por la caída de las inversiones empresariales.

Por lo anterior no es seguro que en el cuarto trimestre de 2000 se de una recuperación. Esta puede ser bastante pequeña y el gasto, la inversión y el producto puede mantenerse deprimidos comparados con los niveles previos a la crisis.

Por lo anterior es posible que la economía este en un "estado de reposo" y que así permanecería por algunos años antes de iniciar la recuperación. La que no será fuerte si no hay un aumento importante del precio del cobre. Se estima que este precio seguirá deprimido ya que Chile sigue aumentando la producción y por lo tanto la sobreproducción mundial que ha mantenido bajo los precios del cobre. Se estima que el promedio anual para 2000 será menor a 72 cdl; en 1995 el precio fue de 133,2 cdl. El promedio anual de 1999 es el más bajo del siglo en términos de dólares constantes, menor a los bajos precios de la crisis de los años 30.

## PIB, Gasto e Inversión



### B. El desempleo en la economía chilena

El desempleo en 1996 y 1997 fue de 5,4% y 5,3% a diciembre de cada año, respectivamente. En diciembre de 1998 fue de 7,2%. En agosto de 1999 la tasa de desempleo creció a 11,5%, lo que es un crecimiento mayor al 100% respecto de la tasa de 1997.

En términos absolutos el desempleo en 1997 —a diciembre— fue de 304 mil personas. En agosto de este año fue de 664.750 (datos nacionales del Instituto Nacional de Estadísticas, INE).

La Universidad de Chile, que por muchas décadas realiza encuestas de empleo, en junio de 1999 informó para Santiago un desempleo de 15,4%. Un cálculo del "desempleo real" que suma a los desempleados el porcentaje de personas que declaran que necesitan y desean trabajar y que no hacen parte de la fuerza de

trabajo —"inactivos"— da para Santiago, según la Universidad de Chile, más de 730 mil personas. Esta tasa de desocupación real supera el 25%.

Las proyecciones de esta tasa de desempleo real para el país da un desempleo en términos absolutos superior al millón setecientas mil personas.

### C. La crisis en el modelo consolidado

La forma actual de funcionamiento del capitalismo en Chile tiene más de 25 años. Pasó por un período de destrucción y de creación de nuevas condiciones. Los impactos sociales fueron muy profundos.

Cuando la economía chilena empieza a crecer en forma muy dinámica y prolongada (1986-1993) a pesar que el crecimiento de la producción se acompañó de un gran crecimiento de la ocupación los problemas sociales no se resolvieron. A partir de 1993 y hasta 1997, la economía sigue creciendo a tasas muy elevadas (7% promedio anual), sin embargo, disminuye fuertemente su capacidad de generar empleo. Además, se profundiza el proceso de transformación de empleos relativamente buenos en empleos precarios. La pobreza es explicada cada vez más por trabajadores pobres. En este período la mala distribución del ingreso permanece e incluso empeora.

La crisis de inicios de los 80 impactó muy profundamente a la economía chilena y generó niveles muy elevados de pobreza. El fuerte crecimiento económico llevó de nuevo a que los niveles de pobreza en los últimos años, previo a la crisis actual, se acercaran a los niveles de inicios de los 70, es decir, previos a la actual forma de funcionamiento del capitalismo en Chile. En términos porcentuales la pobreza fue en 1987, en términos porcentuales, de 45,1%, en 1992 fue de 32,6% y en 1998 bajó a 21,7%. A inicios de los 70 era de 19%. En términos absolutos, la pobreza total en 1998 supera los 3.200.000 personas; a inicio de los 70, la pobreza total, era menor a 2 millones de personas. En el período reciente de fuerte crecimiento económico y poca generación de empleo se acuñó el término "núcleo duro de la pobreza".

Con la crisis actual, expresada particularmente en 1999, los problemas sociales y la pobreza, que no fueron resueltos cuando la economía crecía se han agravado en forma substancial. El desempleo reciente (1999) ha sido masivo y rápido debido a la profundidad de la flexibilidad laboral y a que la ocupación ha sido la variable de ajuste aplicada como parte de la lógica del funcionamiento del modelo implantado por la dictadura y profundizado por los gobiernos de la Concertación. Es posible que la recuperación económica, en un contexto de crecimiento de la producción, marque como tendencia una acentuación de la poca capacidad de creación de empleos.

La actual forma de funcionamiento del capitalismo en Chile —ya consolidada— muestra que no se trata sólo de los costos sociales de los llamados "ajustes estructurales" ya que esto remite a una situación transitoria. Más bien los problemas sociales hacen parte de la lógica interna de la actual forma funcionamiento del capitalismo.

Sin embargo actualmente nos encontramos con las siguientes cifras que nos han hecho pensar que realmente han disminuido los niveles de contratación en las

PYMES debido a un alza generalizada de desempleo ya sea a nivel Regional como a nivel Metropolitano.

La tasa de desocupación nacional alcanzó a un 9,5% en el trimestre abril-junio de 2002. Experimentó así una disminución de 0,2 punto porcentual respecto a igual trimestre de 2001 y un aumento de 0,4 punto porcentual respecto al trimestre marzo-mayo de 2002.

La tasa de cesantía y de personas que buscan trabajo por primera vez fue de 8,0% y 1,5%, respectivamente.

En el trimestre abril-junio de 2002, la Fuerza de Trabajo alcanzó a 5.865.890 personas, lo que significa una disminución de 0,2% respecto al trimestre anterior (14.510 personas) y un aumento de 0,8% respecto a igual trimestre del año anterior (45.420 personas).

El número de ocupados alcanzó a 5.309.940 personas, lo que representa un aumento de 1,0% respecto a igual trimestre del año anterior, es decir, un aumento de 52.630 plazas de trabajo. Por otra parte, la estimación del número de ocupados respecto al trimestre anterior disminuyó en 0,6% (34.130 personas).

El número de desocupados fue de 555.950 personas, con una disminución de 1,3% (7.210 personas respecto a igual trimestre del año anterior. Los cesantes disminuyeron un 0,5% (2.140 personas) y los que buscan trabajo por primera vez bajaron en 5,5% (5.070 personas). Con relación al trimestre anterior, los desocupados aumentaron en 3,7% (19.620 personas), los cesantes subieron un 5,6% (24.890 personas) y los que buscan trabajo por primera vez disminuyeron un 5,7% (5.270 personas).

La estimación del número de personas fuera de la Fuerza de Trabajo es de 5.384.650. Esto representa un aumento de 2,8% respecto a igual trimestre del año anterior, lo que significa un aumento 145.910 personas. Por otra parte, se registró un aumento de 0,6% en relación al trimestre móvil anterior (30.680 personas). ( Fuente INE).

Estas paulatinas fluctuaciones de los índices de desempleo es lo que mantiene a los dueños de PYMES con temor a seguir contratando gente para aumentar su dotación de trabajadores y además por causas económicas y por miedo a posibles repercusiones extranjeras.

Se entiende por Crisis:

1 – Momento en el cual existen diversos factores tanto sociales como culturales y económicos que afectan el libre desarrollo de las organizaciones llevándolas a un estado anárquico y de desorientación que las hace incidir en el fracaso.

2 – Fenómeno que se produce cuando los países circundantes al propio se encuentran en estado de sitio (guerra , inundaciones, problemas políticos etc.) que conllevan a un desafuero nacional el cual no permite la libre circulación de los bienes en el interior de este produciéndose así un caos colectivo que conlleva al descontento social y a la ruptura de la organización del país sin poder este restaura rápidamente sus funciones decayendo hasta llegar al punto de la intolerancia y el despego de los demás países que lo rodean .

3 – Descontento generalizado de la población a causa de manejos indebidos de los capitales del país.

Las crisis tanto externas como internas sectoriales o intersectoriales han ido decayendo el sistema de algunas empresas que no han podido competir con dichas crisis es por esto que una de las mas importantes es la crisis financiera que esta afectando al empresariado chileno o sea a los dueños de PYME

De acuerdo a lo anteriormente explicado es de suma importancia para el autor y con objeto de aclarar como afecta la crisis a una PYME se ha dado a conocer como ha sido el cambio a nivel de RRHH en las PYMES durante los periodos de crisis.

Además nos hemos podido dar cuenta de que existen síntomas muy llamativos en la economía que nos permite darnos cuenta de que estamos en crisis como los siguientes:

- **DESEMPLEO CRECIENTE:** En los últimos años el desempleo ha ido de forma creciente de menos a más lo que ha perjudicado la reactivación económica del país. Y uno de los problemas que ha acarreado es la gran desocupación de los empleados de PYMES que no han podido encontrar trabajo.
- **SUBEMPLEO CRECIENTE.** Trabajos por jornada, eventuales que son un paliativo del desempleo creciente pero que no favorecen a las personas.
- **PRECARIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:** se obligó a los trabajadores a aceptar condiciones laborales desfavorables bajo amenaza directa de perder la fuente de trabajo. En algunas empresas se dio paso a los contratos temporales, renovables, sin aportes, en lugar de contratos definitivos con aportes.
- **REBAJAS SALARIALES:** algunas fundadas en la disminución de la facturación de las empresas y otras abusivas.
- **DEUDA EXTERNA:** aunque controlada determina mucho las condiciones en que se encuentra el país.
- **DÉFICIT FISCAL**
- **FUGA DE DIVISAS**
- **CORRUPCION GENERALIZADA** en todos los ámbitos "Encubierta"
- **ALTO COSTO DE LA POLITICA** los sueldos, gastos reservados y adicionales de los políticos son provocadores.
- **BAJO RENDIMIENTO POLITICO** el desprestigio de la clase política no solo por los sueldos cobrados sino por su incapacidad técnica y su ineficiencia fueron un elemento determinante para llevar al país a la crisis. Los políticos dejaron de ser creíbles en su conjunto.
- **DESPRESTIGIO DE LA CLASE GREMIAL:** El sector gremial nunca hizo autocrítica. Siempre fueron los arrogantes dueños de la verdad y todas las culpas, según ellos, eran del Estado (nacional, provincial o municipal). Defendieron lo indefendible. Defendieron a empleados que no estaban al nivel del desempeño laboral exigible. Permitieron, entre otras cosas, que para un trabajo donde hacía falta una persona para desempeñarlo correctamente, estuvieran asignadas cinco estorbándose entre sí.

- **LAVADO DE DINERO:** que parte con irregularizar el sistema y corromper a la población.
- **FALTA DE LIDERAZGO Y DE REFLEJOS POR PARTE DEL GOBIERNO:** el gobierno no ha asumido un rol de liderazgo político para intervenir en los problemas actuales, le ha faltado cohesión.
- **DEPRESION ECONOMICA:** a causa de las repetidas alzas del dólar el país esta en estancamiento y con miedo a invertir lo cual perjudica a los productores nacionales (Pymes).
- **CRIMINALIDAD:** como si lo económico fuese poco, se produce un fuertísimo aumento de la criminalidad producto de las causas anteriormente expuestas.
- **DROGAS:** se registró el incremento del consumo de drogas incluso, en niños de la calle que no alcanzaban los 8 años por consecuencia de lo anterior.
- **INMIGRACIÓN LATINOAMERICANA:** hubo aumento de la inmigración latinoamericana hacia Chile (peruanos, paraguayos, bolivianos, entre los grupos más numerosos) como fuente de mano de obra barata.
- Se formaron además círculos de inmigrantes que explotaban a otros inmigrantes connacionales suyos. Como también inmigrantes coreanos que explotaban y sometían a esclavitud a inmigrantes latinoamericanos.
- **FALSIFICACION DE MARCAS:** muchas empresas perdieron su rentabilidad y quedaron al borde del abismo debido a la intensa falsificación de productos que falsificaban su marca. Esos productos invadían el mercado a precios irrisorios y calidades pésimas.
- **EXTRANJERIZACION LABORAL:** Las empresas de Salud prepagas comenzaron a contratar Médicos latinoamericanos no chilenos, que además, rotaban permanentemente por estar sujetos a regímenes de explotación y no tener en muchos de los casos requisitos mínimos exigibles.
- **POLITIZACION:** de lo único que se habla es de política. La politización de todo, aun lo no politizable. Hay funcionarios en cargos técnicos que debieron ser concursados y no designados políticamente. No hay carrera de la administración Pública.
- **PÁNICO REGIONAL y GLOBAL:** esto es a causa de la gran cantidad de desempleados a nivel regional. Estos se están dando cuenta que hace falta representación política que los ayude a salir del estancamiento que se tomen medidas reactivadoras para lograr un repunte tanto productivo como monetario. Del Contrato Individual de Trabajo Exigido en una PYME de acuerdo al Código del trabajo

#### Normas Generales

El contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.

No hacen presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata.

El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.

El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.

El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- 6.- plazo del contrato, y
- 7.- demás pactos que acordaren las partes.



Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

- De la Nacionalidad de los Trabajadores

El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.

Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.

Para computar la proporción a que se refiere lo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

- 1.- se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;
- 2.- se excluirá al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional;
- 3.- se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
- 4.- se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

- De la Jornada de Trabajo

La Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras tendrán derecho a uno o varios descansos, los cuales, en conjunto, no podrán ser inferiores a diez horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando las necesidades de las faenas lo permitan, los descansos deberán cumplirse preferentemente en tierra. En caso de que se cumplan total o parcialmente a bordo de la nave, ésta deberá contar con las acomodaciones necesarias para ello.

El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades.

La jornada ordinaria de trabajo del personal de chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 192 horas mensuales. En el caso de los chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de los servicios interurbanos de pasajeros y chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día.

Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

- Horas extraordinarias

Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo.

La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada.

Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

- Descanso dentro de la jornada

La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

- Descanso semanal

Los días domingo y aquéllos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. Se declara Día Nacional del Trabajo el 1º de mayo de cada año. Este día será feriado.

Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

Exceptúense de lo anterior los trabajadores que se desempeñen:

1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

- 2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;
- 3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
- 4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;
- 5.- a bordo de naves;
- 6.- en las faenas portuarias, y
- 7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios.

- Del Reglamento Interno

Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco 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 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.

- De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo

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.

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.

- De la Capacitación Ocupacional

La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el decreto ley N° 167; 1.446, de 1976.

Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación de los trabajadores son de cargo de las respectivas empresas. Estas pueden compensar tales desembolsos, así como los aportes que efectúan a los organismos técnicos intermedios, con las obligaciones tributarias que las afectan, en la forma y condiciones que se expresan en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

- De las organizaciones sindicales Disposiciones Generales

Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin

autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas. Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas. La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable. Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.

Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, simultáneamente, en función de un mismo empleo. Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel. Las organizaciones sindicales, se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Son fines principales de las organizaciones sindicales:

- 1.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;
- 2.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva a nivel de la empresa, y, asimismo, cuando, previo acuerdo de las partes, la negociación involucre a más de una empresa. Suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;
- 3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;
- 4.- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

- 5.- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;
- 6.- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
- 7.- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
- 8.- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;
- 9.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras;
- 10.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;
- 11.- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y
- 12.- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

### 5. Como realiza la planificación de los RRHH una PYME

Es de mucha importancia definir esto:

Planificación: es un proceso por el que la empresa se asegura el número suficiente de personal con la calificación necesaria en los puestos adecuados y en el tiempo oportuno para hacer las cosas más útiles económicamente.

	PRODUCCIÓN	VENTAS	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECTIVOS	Número de plantas	Número de zonas de venta	Número de centros de negocios
MANDOS INTERMEDIOS	Número de operarios	Número de vendedores	Número de empleados



OPERATIVOS	Tiempo standard	Ventas	Número de facturas
	Ritmo de producción	Número de clientes	Número de proveedores
	Diversidad de productos	Diversidad de productos	Número de clientes

¿Qué es lo que se pretende a partir de la planificación de RR.HH? Se pretende de forma racional y sistemática prevenir el futuro en términos cuantitativos y cualitativos de tal modo que se pueda establecer la plantilla ideal.

Para ello, los objetivos que se pretenden alcanzar son:

- Integración dentro de la planificación general de la empresa, esto es a modo de que todos los sectores de la organización (empresa) formen un todo, vale decir que la empresa como tal logre todos sus objetivos en conjunto no solo algunos de los departamentos que la conformen lo logre sino todos. Este es uno de los mas grandes problemas de las PYME ya que no han sabido conllevar o sea integrar sustancialmente a la empresa dejando siempre de lado un lado para optimizar otro.
- Garantizar el número de empleados necesario. Problema fundamental al momento de entender las dificultades de personal que tienen las PYMES al momento de organizar una buena planificación, ya que estas no son capaces de decidir cuanto es el número necesario de personal para desarrollar bien su producto, es este punto el que en el último tiempo ha causado estragos debido a que los niveles de producción han disminuido debido a la alta competencia internacional y a los despidos masivos que han tenido que enfrentar los dueños para poder hacer frente a estas crisis es por esta razón que este es un punto fundamental al momento de determinar la cantidad o sea el nivel de crisis que ha experimentado la empresa a lo largo de sus años o sea se debe analizar los niveles de contratación y despidos a fin de verificar la crisis
- Combinar los programas de formación y promoción (Capacitación) este es un punto estratégico para las PYMES ya que recientemente se ha adoptado este benéfico. El gran problema ha sido la desorganización que han enfrentado en estos últimos periodos las Pymes las que han fracasado no han logrado motivar a los empleados.
- Favorecer una mayor rentabilidad empresarial

Como es el proceso de la planificación de los RR.HH en una PYME.

Es un enfoque integrado vale decir la planificación de RR.HH. sólo tiene sentido cuando está integrada en la planificación general de la empresa.

Vamos a ver el análisis comparativo de los procesos de planificación empresarial y de RR.HH de una PYME.

PLANIFICACIÓN EMPRESARIAL	PLANIFICACIÓN DE RR.HH PYME.
¿En que negocio nos encontramos?	¿Qué habilidades de RRHH son necesarias en este negocio?
¿Sobre que fuerzas de mercado (económicas, tecnológicas y sociales) hay que actuar?	¿Qué capacidades y habilidades en RRHH se necesitan para actuar en esos mercados?
¿Cuáles son los recursos actuales que permiten desarrollar este plan?	¿Qué calificación actual tienen los RRHH para desarrollar este plan?
¿En que mercados específicos se deben concentrar los recursos y que objetivos se deben perseguir?	¿El personal actual es suficiente o se necesitan reclutar a más personas?
¿Qué recursos son necesarios adquirir para alcanzar los objetivos?	¿Qué tipo de personal adicional se necesita y que sistema de contratación se debe seguir?

Etapas del proceso:

- a. Análisis interno: consiste en un estudio de la organización mediante la elaboración del organigrama, identificación de las áreas de actividad, puestos de trabajo e inventario de personal, así se espera dar solución a los problemas organizacionales dentro de la empresa(PYME)
- b. Evaluación de la organización del trabajo: descubrir fortalezas y debilidades sobre las que se debe actuar primordialmente con el fin de alcanzar mayores índices de productividad y rentabilidad. Los criterios empleados al efecto son:
  - Eficacia
  - Grado de autonomía
  - Ambiente de trabajo (clima)

Tipos de planes para la planificación en una PYME

Hay tres ámbitos:

- Corto plazo: la empresa sólo puede hacer previsiones de carácter cuantitativo, esto es el número de empleados que va a necesitar para afrontar los requerimientos de la actividad durante el plazo considerado (1 – 3 años).
- Medio plazo: la empresa incluye en sus previsiones aspectos cuantitativos y cualitativos. A este nivel se establecen planes de contratación, formación, promoción y retribución.
- Largo plazo: la empresa encuentra serias dificultades a la hora de prever sus requerimientos, presentando simultáneamente para la previsión tanto aspectos cuantitativos como cualitativos.

Estructura y funciones del sistema de información de RR.HH para las PYMES.

Coincide con la de un sistema de información en general, salvo que aquí se maneja información preferentemente sobre la función o subsistema de los RR.HH.

En la clasificación de la información se establece la siguiente tipología:

- Por su origen interno y externo.
- Información cuantitativa y cualitativa.
- Información descendente y ascendente u horizontal
- Cualidades
- Exactitud
- Relevante
- Globalidad
- Legibilidad

Es muy importante que llegue la información a quienes tienen que decidir, en el tiempo preciso y la estrictamente necesaria (que esté filtrada).

- Bases de datos.

En cuanto a las bases de datos, son las llaves del sistema de información empresarial. Hay que distinguir:

Base de Datos:

- Almacén central de datos
- No existe información repetida (sin redundancia informativa)
- Permite la actualización, integración y simultaneidad
- Contiene datos de las personas y de los puestos de trabajo.

La información en el área de personal

- **Objetivos básicos:** priorizar los antecedentes básicos para la toma de decisiones al momento adecuado he aquí un problema importante en las PYMES debido a que esta información nunca es oportuna y además no se sabe emplear.
- **Gestionar volúmenes de información:** es indebido el manejo de la información en los PYMES debido a que no se sabe manejar ya que no se encuentran capacitados para tomar la información necesaria que esta circulando en los medios y asimilarla a la organización
- **Rapidez y exactitud:** la información debería ser así pero esta regla no se cumple en las PYMES debido a que no conocen estos conceptos es una característica importante de estas la poca rapidez y la poca exactitud que manejan al momento de tomar alguna decisión , ya que siempre se están quedando con solo información vaga y no la profundizan.
- **Facilitar la toma de decisiones.** Los RRHH nunca han sido bien valorados en las PYMES ya que la información no es fluida y la encuentran intrascendentes al momento de gestionar alguna cosa dentro de la organización

Fallos del sistema información de RRHH en las PYMES que generan crisis.

- Escasa comunicación entre RRHH y Sistema de Información
- Metas y objetivos poco claros
- Resuelve problemas equivocados
- Sobredimensión
- Inapropiada selección vendedores/producto
- Escasa involucración del usuario
- No considera el impacto en el trabajo
- Falta de expertos en informática
- Expectativas poco realistas
- Falta de flexibilidad y adaptabilidad.

El éxito en los sistemas de información de RR.HH. depende de la adecuada planificación del sistema, que requerirá una correcta comunicación entre usuarios, consultores, personal informático y suministradores.

## **6. Análisis y diseño de los puestos de trabajo en una PYME.**

Descripción y análisis de puestos de trabajo.

Cambios en el entorno empresarial: cuáles son los factores del entorno empresarial que condicionan los puestos de trabajo.

- Entorno General (*PEST*): Político/Legal, Económico, Social y Tecnológico.
- Entorno Específico: competencia, proveedores, clientes, productos sustitutivos...

Capacidad de adaptación de la empresa: ante el nuevo entorno, cambiante y competitivo, la empresa debe reunir:

- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Nuevas formas de organización
- Adaptación de los recursos humanos

La flexibilidad dependerá de la estructura

Los modelos de la estructura orgánica y moderna tienen que tener las siguientes características:

Que tenga la suficiente adaptabilidad para seguir las crecientes exigencias del mercado.

Competitividad: capacidad que tiene la empresa para adaptarse al entorno cambiante, y se tiene que apoyar en los RR.HH.

Así los RR.HH. necesitan capital intelectual para que estén preparados para cualquier cambio, lo que significa formación. Esos retos están localizados esencialmente, en la nueva economía, en la tecnología.

#### a. Descripción de puestos de trabajo:

Análisis de puestos de trabajo:

- Contenido del puesto: está referido a las actividades que requiere el puesto. Puede variar desde una definición general de las actividades del puesto hasta una definición minuciosa de todos y cada uno de los movimientos que se necesiten para realizar una tarea. Del análisis del contenido del puesto pueden resultar las conocidas categorías profesionales.
- Requisitos del puesto: se refiere a las características que debe reunir un individuo para cubrir un puesto. Estas pueden ser:
  - Previa (educación, experiencia, títulos académicos...)
  - Específicas (conocimientos, habilidades...)

La formación (proceso de enseñanza de los conocimientos y habilidades del puesto) y el adoctrinamiento (proceso de adquisición de las normas, valores y pautas de comportamiento de la organización) hacen referencia a las especificaciones de los requisitos para ocupar un puesto determinado.

- Contexto del puesto: se refiere a factores como las demandas físicas y condiciones laborales del puesto, grado de compromiso y de responsabilidad, nivel de supervisión, consecuencias de los errores... Es decir describe el entorno dentro del cual se va a desempeñar el puesto.
- Diseño de puestos: 3 características:
  - Alcance o especialización horizontal
  - Alcance o especialización vertical
  - Relaciones entre puestos
- Contenido percibido del puesto: se refiere a las características que definen la naturaleza del puesto tal y como las percibe el que lo ocupa.

- Resultados del desempeño del puesto:
  - Objetivos: se refiere a la cantidad y calidad de los resultados, absentismo, retrasos, rotación...
  - Del comportamiento personal: se valora la actitud del empleado que manifiesta ante el trabajo, por ejemplo asistir regularmente o ausentarse.
  - Intrínsecos o extrínsecos: los primeros son objetos y acontecimientos que originan los esfuerzos propios del trabajador sin que intervenga otra persona. Los segundos son los que derivan de los esfuerzos propios del trabajador junto con otros factores o personas que no están directamente relacionadas con el puesto (remuneraciones, condiciones laborales, compañeros...).
  - Resultados de la satisfacción con el puesto: en este caso se observan aspectos tales como el compromiso que el trabajador adquiere con el puesto, la equidad percibida del resultado, si el empleado considera justa la recompensa percibida... (compensaciones/contribuciones).
- Rediseño: trata de equilibrar las necesidades individuales y las necesidades de la organización. Este compromiso pone de manifiesto la necesidad de aumentar el alcance del puesto mediante el aumento de las actividades requeridas, utilizándose para ello la ampliación de puestos y la rotación de puestos:
  - Ampliación: es una forma de aumentar el número de tareas que desempeña el trabajador (ampliación horizontal) a la vez que se enriquece su trabajo al lograr un mayor control sobre el mismo (ampliación vertical).
  - Rotación: implica cambiar al individuo de un puesto a otro.

Métodos de análisis de puestos PYME (flexibilidad).

Modalidades de trabajo: lo que hoy se pretende con la palabra flexibilidad es generar y mejorar la calidad de vida compatibilizando intereses profesionales con intereses personales. Según esto, y continuando con carácter genérico, las fórmulas para conseguir mayor flexibilidad son:

- Jornadas reducidas o intensivas
- Trabajar a tiempo parcial
- Períodos sabáticos
- Horarios variables

## Modalidades

Horarios flexibles: pueden adoptar multitud de formas

Trabajo parcial: calificado de periférico o de segunda clase en el pasado, hoy en día está adquiriendo gran importancia debido sobretodo a la incorporación de la mujer en el mercado laboral y a personas que la mujer en el mercado laboral y a personas que adoptan esta modalidad. Muestra su utilidad es las siguientes casos:

- Reducción de plantilla ante situaciones de crisis
- Retener a directivos que la empresa no puede promocionar

El diseño del trabajo en una PYME.

Para las PYMES este debe tener claro lo siguiente:

- **ESTRUCTURA:** Condiciones de una estructura innovadora (3Fs) esto a razón de que cada integrante de la organización logre tomar las decisiones adecuadas para si soslayar los problemas de manera mucho mas eficiente.
  - Rápida (*Fast*)
  - Flexible
  - Plana (*Flat*): achatamiento de la pirámide.
- **EMPLEADOS:** Condiciones de adaptación de los recursos humanos que sean capaces de logra y alcanzar las siguientes metas para lograr un desarrollo adecuado de las PYMES:
  - Responsabilidad, es decir, sobre la propia tarea.
  - Capacidad de aprender: formación continua y perspectiva de globalidad.
  - Adaptabilidad: en los cambios de las situaciones de la empresa
  - Polivalencia: capacidad para asumir diferentes responsabilidades
  - Iniciativa: creatividad de todos los miembros organizacionales.
  - Capacidad de relación: el empleado debe ser comunicativo.
- **CULTURA:** bases de una adecuada cultura:
  - Liderazgo efectivo
  - Comunicación fluida
  - Motivación constante

## **7. Planificación de plantillas en la administración de una PYME**

La planificación de la plantilla.

Consiste en fijar las características de la plantilla futura en base a un análisis previo y la correspondiente valoración de puestos de trabajo así como un estudio de la estructura organizativa actual y futura.

Tipos:

- Cuantitativas: número de empleados
- Cualitativas: cualificación de los empleados
- Brutas: personal necesario en un momento dado
- Netas: diferencia entre brutas y situación actual.

Existen ámbitos en los cuales una PYME debe ser capaz de tomar decisiones a bases de prever sucesos posibles con el fin de lograr sus metas estas deben ser:

- Corto plazo: abarca el periodo de tiempo por el cual la empresa sólo puede hacer previsiones de carácter cuantitativo (número de empleados que va a necesitar para afrontar los requerimientos de la actividad durante el plazo considerado).
- Medio plazo: la empresa incluye en sus previsiones no sólo aspectos cuantitativos sino cualitativos. A este nivel se establecen planes de contratación, formación, promoción y retribución.
- Largo plazo: abarca aquel horizonte temporal para el cual la empresa encuentra serias dificultades a la hora de prever sus requerimientos. La previsión, siguiendo un enfoque flexible es muy general, presentando simultáneamente aspectos cualitativos y cuantitativos.

Aspectos cualitativos de la planificación de personal:

- Variables determinantes de las necesidades de personal:
  - Programas de producción
  - Tecnología aplicada
  - Equilibrio entre los perfiles de exigencias y cualificaciones
  - Estructura de la organización
- Previsión de las necesidades cualitativas brutas de personal:
  - Análisis del trabajo, es decir, investigación de los puestos y procesos de trabajo.
  - Perfil de exigencias del puesto
  - Descripciones del trabajo (actividades, condiciones...)
- Determinación de las necesidades cualitativas netas de personal:
  - Determinación del potencial de rendimiento presente (perfiles de capacidad)
  - Especificación del potencial de rendimiento latente
  - Elaboración del pronóstico referente a cambios de cualificación en plantilla.
- Aspectos cuantitativos de la planificación de personal:
- Variables determinantes:
  - Programas de producción: según volumen
  - Situación de la coyuntura
  - Grado de tecnificación
  - Nivel de rendimiento de los operarios
  - Jornada de trabajo
  - Rotación: despidos, jubilaciones, bajas temporales y contrataciones.
- Técnicas para calcular necesidades cuantitativas brutas:
  - Técnicas basadas en la experiencia: Opinión de personas con visión y conocimientos amplios sobre las futuras necesidades de RRHH
  - Pronósticos basados en tendencias:
    - Corto plazo: extrapolación que consiste en la prolongación de las tendencias del pasado; o indexación que relaciona la evolución del empleo con un



índice, por ejemplo la relación de empleados en el área de producción y la cifra de ventas.

- Largo plazo: correlación, que es la determinación de relaciones estadísticas entre 2 variables, por ejemplo niveles de personal y un indicador de la actividad económica.
- Pronósticos apoyados en otros métodos: análisis de presupuestos o módulos informáticos.
- **Ámbito de supervisión:** número de subordinados directos que dependen de un mando
- **Coefficiente de encuadramiento:** es la relación por cociente entre los empleados con tareas de encuadramiento dividido por los empleados con tareas de ejecución, sin mando:

Cuanto menor sea dicho coeficiente, más adecuada será la estructura organizativa ya que ello implica mayor ámbito de supervisión y menor número de niveles jerárquicos

I. **Análisis cualitativo:** se apoya fundamentalmente en la información conseguida de las entrevistas formuladas a los mandos y al personal operativo. Presenta dos vertientes:

- **Conocimientos adquiridos:** conocimiento de las funciones, tareas y cargas de trabajo de los mandos y de las unidades a su cargo.
- **Determinación de los métodos de trabajo y de los sistemas de supervisión y control.**
- **Objetivos previstos para las distintas unidades**
- **Relaciones inter e intradepartamentales y con organismos y personas ajenas a la empresa**
- **Circuitos de información y comunicación consistentes**
- **Responsabilidades funcionales de cada puesto de trabajo**
- **Sugerencias de los mandos con respecto a la organización de sus unidades.**
- **Características organizativas deducidas:**
- **Claridad de objetivos, funciones y tareas de todos los niveles jerárquicos.**
- **Existencia de solapamientos inter e intradepartamentales**
- **Claridad de la línea jerárquica**
- **Adecuación de los circuitos de información y de las relaciones internas y externas con las funciones y desarrollo de actividades.**

I. **Análisis de los puestos de trabajo:** es el conjunto de tareas y responsabilidades asignadas a un empleado.

II. **Análisis de las cargas de trabajo:** es el conjunto de metodologías que facilitan el estudio sistemático de las funciones, tareas y actividades elementales que se desarrollan en una unidad organizativa concreta asignando de forma objetiva unos tiempos unitarios de carácter medio a cada una de ellas. Estas metodologías son dos:

- **Métodos de trabajo**

- Medida del trabajo

## **8. El reclutamiento de los recursos humanos en las PYMES.**

- Proceso de contratación de personal: consiste en elegir entre diversos candidatos para un cargo cuando sea estimado útil crear, mantener o transformar ese cargo. Las fases son:
  - Análisis de las necesidades de empleo
  - Reclutamiento tanto interno como externo
  - Selección
  - Incorporación de la persona elegida dentro de la organización.

Las razones de la contratación son:

- Las colaboraciones: sin las características adecuadas no se desarrollarán con eficacia
- El costo que representa el reclutar y seleccionar personal
- Las decisiones de contratación reflejan la calidad de los directivos de la empresa.

El responsable de la contratación puede estar ubicado en los departamentos de personal (sistema tradicional) o en diferentes niveles dentro de la organización (sistema actual).

Otros aspectos importantes: además de los aspectos meramente técnicos están el aspecto ético de las decisiones, la imagen que puede generar la empresa ante la sociedad y la dignidad de la persona humana.

Fuentes de reclutamiento: fuentes internas y externas.

- Concepto de reclutamiento: se concibe como una acción dinámica, flexible e innovadora que sin atenerse necesariamente a procedimientos establecidos o fijos consigue encontrar las personas con las características deseadas en el plazo conveniente. Para lograr este objetivo la empresa puede acudir a dos fuentes de reclutamiento: interna y externa.
  - Fuente de Reclutamiento Interna: es aquella en que la provisión de un puesto se hace con alguien ya empleado. Variantes:
    - Promoción: ascenso en la estructura jerárquica
    - Traslado: cambio dentro de la organización en sentido horizontal

Ventajas:

- Rapidez: los candidatos pueden ser identificados rápidamente

- **Fiabilidad:** la preselección y el análisis de los posibles candidatos presentan un índice mayor de validez y seguridad
- **Integración:** los candidatos ya conocen las formas de operar en la organización, su cultura.
- **Motivación:** es una importante fuente de motivación, además se puede usar como incentivos para premiar.
- **Economicidad:** se evitan gastos como anuncios, comisiones, etc.

Inconvenientes:

- **Anquilosamiento:** la cultura organizacional se estabiliza, no entra la savia nueva que puedan aportar empleados procedentes de otras firmas
- **Conflicto de intereses:** puede darse casos de superiores que lleguen, conscientemente, a bloquear las oportunidades de ascenso de otros.
- **Innovación**
- **Fuentes de Reclutamiento Externas:** cuando la provisión de un puesto se hace con alguien ajeno a la empresa. Variantes:
  - Archivos de canales
  - Recomendación de empleados
  - Oficina de empleo
  - Fundación Univ. Empresa
  - Colegios profesionales
  - Anuncios en prensa

Ventajas:

- El grupo de candidatos es mayor que cuando está limitado a fuentes internas.
- Los individuos que provienen del exterior pueden aportar nuevas ideas

Inconvenientes:

- Es más difícil atraer, contactar y evaluar a los candidatos.

Técnicas de reclutamiento.

- **Anuncios en prensa:** es una de las fuentes de reclutamiento externo más usada y de vez en cuando es utilizada por algunas de las PYME..

Ventajas:

- **Amplio:** permite dirigirse a un sector amplio de la población o a un grupo concreto y específico

- Rápido: la gestión es muy ágil. Basta con una simple llamada o fax a una agencia de publicidad
- Económico: la relación calidad-precio transmite buena imagen de la empresa.
- Anónimo: posibilidad de la identidad de la empresa
- Simple: efectuar una selección previa sobre la base de respuestas recibidas
- Planificable: permite prever, con cierta exactitud el inicio del proceso de selección, ajustando el máximo de los costes y los plazos.

Atracción:

- Aspecto de imagen: el anuncio transmite un fiel reflejo del puesto afectado y de la empresa
- Contenido: está en función del perfil del puesto como de los posibles destinatarios
- Eficacia: este nivel de eficacia depende de la forma en que se edite el medio publicitario que se elija, y la periodicidad con que se divulgue.

## **9. La selección de los recursos humanos en una PYME.**

El proceso de selección.

Contratación:

- Análisis de las necesidades de empleo
- Reclutamiento: atraer candidatos potencialmente cualificados
- Selección
- Incorporación del personal
- Concepto de Selección: se trata de elegir entre los candidatos que se han reclutado aquel o aquellos que tengan mayores posibilidades de ajustarse al puesto vacante.
- Análisis: He aquí ejemplo de una PYME que realiza este sistema para tomar sus decisiones de contratación es estrictamente basado en un libro hace mención el dueño de la PYME (DELICATA)

Siendo A: requisitos del puesto, B: perfil del candidato

A > B : rechazo

A = B : candidato ideal

A < B : desmotivación

- Costes:
  - Directos: costes monetarios del proceso y de la formación
  - Indirectos: consecuencias de tomar una decisión errónea
- Proceso:

Técnicas de selección. pruebas de idoneidad.

De poco uso en la PYMES pero toma una gran importancia al momento de tomar una decisión dice el gerente de RRHH de delicata

- Validez: la prueba está relacionada con el puesto
- Fiabilidad: grado de constancia que tienen las medidas efectuadas con la prueba
- Discriminación: proporcionar información que discrimine a los candidatos
- Tipificación: la puntuación obtenida debe compararse con unas normas establecidas para un grupo de referencia adecuado
- Igualdad: todos los candidatos tienen que tener las mismas oportunidades para realizar la prueba
- Disponibilidad: posibilidad de aplicar, en términos de coste, tiempo y comodidad
- Tipos de pruebas: He acá algunas de las más frecuentemente usadas al momento de seleccionar o zanjar una brecha entre los distintos candidatos.
  - a. Entrevistas.
  - b. Pruebas de capacidad.

Objetivo: evaluar el grado de conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio

- Clasificación según:
- Forma de aplicación
- Forma de elaboración
- Área de conocimiento
- Ventajas e inconvenientes:

	OBJETIVA	SUBJETIVA
Elaboración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respuestas determinadas y cortas</li> <li>• Cubren todo el campo de la materia</li> <li>• Está cuidadosamente planificada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respuestas indeterminadas, libres y extensas</li> <li>• Cubren el sector estricto de la materia</li> <li>• Improvisada</li> </ul>

Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones determinadas y constantes de aplicación</li> <li>• Simples y rápidas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones indeterminadas de aplicación</li> <li>• Costosa en tiempo</li> </ul>
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La corrección se realiza de forma rápida y automática</li> <li>• El criterio es predeterminado y objetivo</li> <li>• Puede efectuar la corrección cualquier persona con mínima formación sobre el tema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La corrección se dilata en el tiempo</li> <li>• Exige conocimientos específicos en la materia</li> <li>• El criterio de corrección es de carácter subjetivo y variable</li> </ul>

Evaluación de los resultados.

- Finalidad: analizar e interpretar los datos recogidos
- Fases:
  1. Organizar la información obtenida.
  2. Determinar objetivamente el valor y significado de los datos
  3. Valorar imparcialmente el aspirante en función de las características del puesto
- Aspectos claves:
  - Evitar la influencia en la decisión de los prejuicios personales
  - Ser prudentes en las apreciaciones
  - No valorar aquellos aspectos que no van a tener relación con el puesto
  - Apoyarse en pruebas y hechos concretos
  - Tener en cuenta la posible evolución del candidato
- Ficha de valoración: el evaluador debe basarse en un esquema predeterminado con vista a poderlo trasladar a un impreso normalizado o ficha de valoración diseñada para tal fin. Una vez rellena dicha ficha se extraen las conclusiones pertinentes.

La incorporación del personal (socialización).

- Socialización: el empleado que se incorpora a la empresa, una vez seleccionado tiene que conocer el funcionamiento interno de la organización. A este proceso de aprendizaje e integración se le llama socialización.
- Aprendizaje: se emplea para describir la enseñanza material del trabajo, es decir, posee una naturaleza más bien técnica.

- Adoctrinamiento: es un conjunto de técnicas formales usadas por la organización para desarrollar identificaciones en sus miembros.
- Competencias: respecto a quienes pueden efectuar los tres cometidos anteriores cabe señalar que es más coherente que sean personas que lleven mucho tiempo en la empresa y que conozcan profundamente los valores corporativos. También parece lógico que estén relacionados con la función de RR.HH.

La socialización comprende un determinado proceso con varias etapas; la socialización precisa de un tiempo para su sedimentación. A medida que van transcurriendo las distintas etapas se precisa más tiempo para poder pasar satisfactoriamente a la siguiente fase. En otro orden de ideas la manera más coherente de fomentar unas medidas de reforzamiento de la socialización es mediante un sistema de recompensas o bien a través de la rotación de puestos.

La contratación temporal dificulta una completa asunción en la personalidad común dado que cuando la persona viene a identificarse totalmente con la empresa le expira el contrato.

Para hacer referencia en este seminario sobre el comportamiento de las PYMES en tiempos de Crisis se ha tomado como referencia un sondeo de opinión mediante entrevistas directas con los empleadores y empleados de las PYMES a consecuencia de la falta de tiempo existente y por que es mas sencillo que mediante una encuesta a razón de que estos ( empresarios y empleadores) mintieran mucho acerca de los temas encuestados, he ahí la razón por la cual un sondeo de opinión es de mayor relevancia para este estudio.

Existen diversas clasificaciones de PYMES ya sea por niveles de ventas, de acuerdo a su número de empleados o producción. Las cuales hacen entender que son una fuente de ingresos necesaria en nuestro país y además una fuente de empleo muy importante, además proporcionan una gran cantidad de ventas al país, aunque estas son vistas como insignificantes por parte del gobierno y no las apoyan piensan que solo con sus medidas reactivadotas logran dar confianza y seguridad a las PYMES.

Al tomar en consideración los datos ya expresados con anterioridad nos podemos dar cuenta que a causa de una persistente desocupación las PYMES no han podido surgir y ni tampoco salir adelante, la situación actual del país es extremadamente difícil, al existir un clima de descontento social, político y económico el país no crea en un clima de reactivación, si no mas bien en un clima de estancamiento e inestabilidad profundo lo que le ha pesado bastante a las PYMES. De una u otra forma los empresarios de PYMES ya sea de un sector en particular o varios sectores presentan deficiencias estructurales, analíticas, organizacionales lo que les ha hecho cometer muchos errores, que los han conducido a la toma de malas decisiones y una serie de problemas que no son capaces de solucionar, es así como para algunos dueños de PYMES del área textil les ha sido mucho mas fácil hacer lo siguiente:

Francisco Rozas dueño de confecciones Porvenir postula : “Se ha dado a conocer que las PYMES son uno de los pilares de la economía chilena, pero que no existe ayuda para ellos no hay ayuda por parte del gobierno ni de las instituciones bancarias, lo que hace que las PYMES no lleguen a lograr sus metas , además las ventas en el ultimo tiempo si bien han tenido índices reactivados, la gestión de estas ha sido mala o casi nula , ya sea por desconocimiento general o por una falta de visión por parte de los dueños”. Esto ha sido generalmente uno de los puntos mas escuchados al momento de sondear opiniones, además otro punto que se ha obtenido y que se puede enumerar como de gran importancia ha sido según la gran mayoría de los fabricantes textiles de patronato el gran aumento del desempleo, falta de creencias por parte de los empresarios que la reactivación ya va , esto ha hecho cometer diversos errores a los empresarios como es el hecho de despedir a numeroso personal a causa de malos manejos administrativos y de un tema muy importante la crisis que se manifiesta en el país .

La crisis que tiene desvelados a los empresarios y al país de una forma u otra ha golpeado en diversos puntos a las PYMES, una de estas formas ha sido el desempleo creciente, las deficiencias del sistema bancario , las deficiencias del contrato de trabajo, la creciente contratación de mano de obra extranjera, la mala planificaron.

Desde un principio y debido a la crisis, las PYMES han tenido que enfrentar diversos problemas, y las soluciones que les han dado han sido ineficientes, es el caso como que estas ni siquiera cumplen con los requisitos legales más mínimos. Pasan a llevar muchas veces el contrato de trabajo no cumpliendo con los estatutos legales como es el caso de la nacionalidad, la jornada de trabajo que a veces es excesiva y que es identificada como exploración , la no existencia de horas extras como tal, el descanso que nunca se lo toman .

Además problemas de los empleados para reunirse sindicalmente, problemas crecientes de amenazas de los empleadores, el existente temor a perder el trabajo lo que ha hecho que los empleados asuman todas las tareas que a su personas le sean ordenadas, esto a causa de no querer formar parte del alto índice de desempleados existentes del país, es por esta razón que soportan hasta las humillaciones mas grandes , pero también se da lo contrario que existen empleadores preocupados por su personal , esto gracias a que hacen uso de las franquicias que el estado da y capacitan a sus empleados , esto de las capacitaciones es un método no muy empleado por todos los empresarios PYMES ya que ellos creen que todo lo saben.

Por otro lado y de mucha importancia es la planificación de los RRHH en las PYMES, estás ni siquiera saben hacerla, hay algunas que si lo hacen contratan a al personal no indicado, son muy pocas las capaces de desglosar esto y definirlo. Opinión de Francisco Lernas gerente de textil mundo: “Se da el caso de que hay algunas que contratan especialistas para satisfacer estas necesidades e identificar a corto , mediano o a largo plazo las necesidades de personal , pero la gran mayoría no tiene idea que se debe hacer en este punto”



Ramón Quiroga gerente de Confecciones Ton Sur Ton expresa lo siguiente: "Los puestos en las PYMES no están descritos ni analizados solo se asigna por lo general al que mas sabe hacer dicho trabajo o al que lleva mas años en el puesto.

Además no existe información básica ni necesaria para la orientación del personal en ninguna área si no que todo se hace salga como salga".

Uno de los puntos más importantes y donde nos encontramos con la mayor cantidad de respuestas similares es ¿en que fallan las PYMES'?, de lo que se desgloso: mala comunicación interpersonal mala selección del personal, falta de experiencia del personal, mal manejo de gestión, y una escasa orientación del personal y poco apoyo del gobierno.

Otro punto fuerte en las fallas de las PYMES es que no existe una delimitación de puestos, o sea, cualquiera puede realizar dichas tareas no existe un orden establecido

Las PYMES no poseen un nivel estructural definido dice Ramón Pérez dueño de Anaya Chile.

Otro punto fundamental es que la gran mayoría de las PYMES no son capaces de establecer un proceso de selección de recursos humanos, mas bien usan a sus propios hijos para desarrollar dichos trabajos. Además no son capaces de establecer planes de selección así como tampoco técnicas de selección, aunque solo unas pocas son capaces de establecer esto pero en términos mínimos.

Ninguna realiza trabajos de seguimiento de su personal contratado si no que están tan engeguedidos con el objeto de poder pagar sus deudas, que nos son capaces de darse cuenta que están poniendo en peligro su empresa al descuidar al recurso humano.

Según Francisco Machuca júnior de Confeccione Porvenir: " los empresarios de PYMES no son capaces de decir realmente lo que pasa hoy por hoy, encubren todo y no cuentan que existen altas tasas de despido dentro de la empresa".

Uno de los principales problemas de las PYMES , es el descontento por parte de sus empleados ya que para algunos no existe comunicación al interior de estas si no que mas bien solo llegan a saber algo al momento mas critico, o sea cuando son despedidos o por traslado.

Pablo Contreras ejecutivo comercial de Delicada:" La situación actual del país nos esta dejando sin ganas de seguir adelante, además, los dueños no son capaces de comunicarle a los empleados que es lo que esta pasando con la empresa, no son capaces de tomar decisiones audaces y por sobre todo pierden el manejo de situaciones criticas con mucha facilidad, esto a razón de que no quieren contratar mejor personal y se quedan con lo que siempre han tenido.

No es difícil darse cuenta que existe un desapego generalizado por parte de los empleados de las empresa hacia estas debido a que los dueños no son capaces de mejora la infraestructura, la tecnología , los procesos y por sobre todo el ambiente.

Además solo hacen las cosas cuando están afligidos, o sea cuando ya no tienen otra solución factible, hacen las cosas mas difíciles para todos, es así como despiden personal, no contratan personal idóneo para tareas difíciles si no que ellos mismos hacen estas tareas.

## **10. Conclusiones**

El problema del desempleo y la propuesta de generar empleo exige:

- Una política económica alternativa:  
Que contemplen políticas de estado activas.
- Estas políticas de Estado deben considerar Políticas Públicas de promoción real para la creación de microempresas, empresas pequeñas y medianas, facilitando la formación del capital humano, el financiamiento adecuado, la tecnología, etc.
- Participación real de los sectores afectados.

Es necesario iniciar un proceso político, socioeconómico y cultural centrado en la persona humana y en su dimensión comunitaria, rescatando el respeto mutuo entre todos los actores, especialmente entre quienes asumen la responsabilidad empresarial y quienes son trabajadores.

Privilegiar y fortalecer las relaciones y vínculos, ya que es una necesidad operar como tejido empresarial y tejido social mutuamente compenetrado que operan en un sistema de redes y con sentido de la interdependencia para así lograr los objetivos establecidos.

Estimular el crecimiento de las PYMES y otras formas asociativas, utilizando criterios modernos de gerencia: planificación estratégica, análisis de sistemas o enfoque sistémico, recursos humanos, planificación del tiempo, ingeniería de procesos, reingeniería, informática, entre otros.

Es necesario promover empresas eficientes, empleos dignos y rentabilidad social y solidaria.

Debe encararse la propuesta de generar empleo en una perspectiva de desarrollo socioeconómico sostenible y sustentable.

Los empresarios y los trabajadores necesitan asumir en común la visión de la transformación social, basado en valores como la participación responsable, la interdependencia, la cooperación, la solidaridad, la interrelación, la justicia social, la fe en la acción y la visión de que un esfuerzo común no puede convertirse en patrimonio exclusivo de una parte.

Es necesario reconstruir las relaciones laborales en términos de respeto mutuo, aportando creativamente propuestas que permitan garantizar la eficiencia empresarial, la buena competitividad basada en una buena productividad, participación de los actores y compartiendo los resultados que debe traducirse en buena calidad de vida y de trabajo para todos los protagonistas.

Exigir políticas de Estado dirigidas al bien común, involucrando al estado, al mercado, la sociedad y los procesos productivos. Es necesario combinar la iniciativa privada y la responsabilidad social en una tarea de combatir el desempleo.

Buscar el equilibrio entre la subsidiariedad, la asociatividad, la solidaridad y la responsabilidad.

Es fundamental contar con instrumentos idóneos: bancos estatales, regionales de apoyo financiero y universidades e instituciones técnicas para el apoyo tecnológico. Procurar alianzas con cooperativas, economía autónoma (formal, informal), mutuales, etc., tendientes a la formalización del sector para ofrecer oportunidades de empleo a la comunidad.

Promover activamente los procesos de integración de América latina y el caribe para aprovechar los beneficios posibles de la globalización neutralizando al mismo tiempo monopolios, oligopolios y las distorsiones que genera el mercado y la especulación financiera

Asumir la educación y la formación profesional continua como retos fundamentales que debe encararse con contenidos y metodologías propias de los desafíos del siglo XXI.

Exigir a los organismos internacionales políticas y estrategias concertadas y coherentes para combatir el desempleo y generar empresas (MICRO, PYME, etc.), para así ofrecer oportunidades de empleo a la población de una comunidad. Además en este sentido resulta inadecuado politizar este tema (desempleo) ni menos utilizarlo como elemento de propaganda en las campañas electorales. Por el contrario, el empleo es un tema de país y las políticas para su desarrollo deben ser producto de un consenso de los más amplios sectores productivos y ciudadanos.

En particular, en nuestro país existe un proceso de reconversión productivo que es constante y se requiere dar cuenta de éste para la generación de políticas de empleo.

Las actuales modalidades del empleo están íntimamente conectadas con las características del desarrollo mundial de la economía y el emergente fenómeno de la globalización.

En este sentido, los sistemas productivos se basan en un alto volumen de producción y con incorporación creciente de tecnología por lo que disminuye la necesidad de mano de obra.

Este fenómeno tiende a acentuarse en las economías desarrolladas y a aparecer en aquellas como las nuestras. El actual modelo de desarrollo no logra darle respuesta aún al tema del desempleo.

Por ello, el proceso de reconversión productiva de nuestro país no puede focalizar sus esfuerzos para la generación de empleo sólo en empresas productivas del sector primario o secundario. Ya que, como se ha señalado, la inclusión de tecnología hace que éstas tienden a disminuir la contratación.

En este mismo sentido, pensamos que la Pequeña y Mediana Empresa debe focalizarse en reorientar sus procesos productivos e inserción en los mercados nacional e internacional.

Nada se saca con intentar reactivar las actuales PYMES, a través de resolver su problema de endeudamiento y falta de mercados, con el objetivo de generar empleos, ya que su falta de tecnología las hace poco competitivas y expuestas a la constante contratación y despido de trabajadores.

Se trata de desarrollar PYMES capacitadas para la gestión y administración de empresas y que logren nichos en los mercados nacional e internacional.

Se requiere crear un parque industrial para las PYMES, con servicios adecuados a sus necesidades, crear un instrumento de fomento específico para el desarrollo de las PYMES en el Banco del Estado o la CORFO. Se necesita capacitar a empresarios y trabajadores en sus áreas propias.

Del mismo modo, eliminar la burocracia estatal para la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas y fomentar instrumentos que les permitan la capacitación en comercialización y conquista en mercados extranjeros.

Los empresarios han valorado la implementación de políticas de generación de empleos del gobierno.

Sin embargo, estas políticas sólo deben tener un carácter temporal producto de la coyuntura económica recesiva.

La adecuación a las nuevas realidades de la economía y los procesos de globalización, requiere de imaginación y capacidad de iniciativa para abrir nuevas áreas para generación de empleo. Especialmente en el sector servicios a nuevas necesidades que surgen a partir de desarrollo económico y social de nuestro país. Destacando en las múltiples oportunidades de inserción laboral que se pueden abrir en sectores como la salud, el turismo, la cultura, el deporte, la educación y la capacitación, por nombrar algunos.

Segundo, Chile tiene un enorme potencial de desarrollo de las actividades relacionadas con el turismo. Un sector que, pese a importantes iniciativas ya implementadas, aún podría convertirse en un importante generador de nuevos empleos.

Así la necesidad de potenciar un turismo local en Chile basado en el desarrollo de infraestructura y servicios en nuestro litoral, en las zonas rurales y en los extremos del país.

Del mismo modo, apuntar al turismo internacional, que atrae gran cantidad de divisas, a nivel del desarrollo del ecoturismo o turismo de aventura y, principalmente, incorporar un espacio cultural a esta oferta.

Por ejemplo, propiciar la inversión privada en lugares como las ex oficinas salitreras o el trazado de las líneas férreas y sus instalaciones, ahora abandonadas, para convertirlas en sitios de interés turístico con incorporación de un valor cultural.

Esto representa un enorme desafío en el campo de la capacitación. Ya que nuestros actuales sistemas de capacitación, SENCE y Centros de Formación Técnica, no pueden responder a estas demandas.

Puede que la economía se reactive y se genere mano de obra capacitada y no tengamos disponibilidad de ésta.

Para ello, sólo basta con dar una mirada al perfil de la gente que esta desempleada hoy.

Existe un porcentaje que tiene capacitación y podrá insertarse en la fuerza laboral tras la reactivación económica. En un caso similar se encuentran aquellos con

educación formal completa y sin capacitación que podrán prepararse para esta inclusión.

Y, finalmente, hay un porcentaje altísimo de desocupados, especialmente jóvenes de escasos recursos, que no tienen educación formal completa ni capacitación y no tienen posibilidad de acceder a otro trabajo que no sea físico o de servicios menores.

La ampliación de la capacitación a estos nuevos espacios de empleabilidad requiere de programas de formalización de estudios y de formación técnica.

1.- El contexto estructural de la economía chilena es de estancamiento post-recesión de 1999. Con posterioridad al año 2000 las principales variables económicas han tenido un comportamiento marcadamente declinante. En este sentido podemos observar lo ocurrido con el producto, la inversión, la demanda interna y el consumo. Estas variables más estructurales tienen un reflejo claro en un indicador de más corto plazo como es el IMACEC que representa por sobre el 90% de la economía. En los últimos 4 meses evolucionó desde un 3% en enero a un 1,3% en febrero, un 0,4% en marzo y un insólito 3,9% en abril, el que sin embargo, según se prevé el futuro cercano en materia de actividad, no marca tendencia. Esto, a pesar de las ya tradicionales afirmaciones en el sentido de que "vamos de menos a más"

2.- El sector externo presenta un comportamiento en línea con las variables anteriores, donde las importaciones reflejan la situación del gasto y la demanda interna. En lo que va corrido del año las exportaciones han disminuido un 7,8% con respecto a igual lapso del año anterior, al tiempo que las importaciones han decrecido en un 10,7%. Esta misma situación de la demanda interna, que al primer trimestre del presente año completa cuatro trimestres seguidos de crecimiento negativo, se refleja en el comportamiento de la inflación en lo que va del año. Mientras el IPC ha experimentado una variación del 1% en los 5 primeros meses, el índice de precios al por mayor alcanza a un 4,3%. Esto muestra la dificultad de transferir a precios los mayores costos de los intermediarios en un escenario de gasto en declinación.

3.- Lo anterior ayuda a ilustrar un contexto estructural donde la economía presenta una tendencia marcada a la desaceleración, que si bien puede estar influida por la situación internacional, responde preferentemente a condiciones internas. Ello implica el surgimiento de ciertos síntomas de agotamiento del actual modelo de desarrollo, particularmente en lo relativo al tipo de inserción internacional que se ha privilegiado, con base en recursos naturales. Esta situación, se ha planteado desde bastante tiempo a la fecha, particularmente en torno a dos aspectos críticos como es la cuenta corriente y las presiones inflacionarias, plantea las graves limitaciones del modelo para su reproducción.

4.- La acentuación del perfil rentista de la economía chilena ha puesto sobre el tapete las presiones que se expresan sobre el mercado del trabajo, en el sentido de una tendencia a la acumulación de desocupados. La disminución tendencial de la tasa de absorción de la economía, explicada por los sectores que contribuyen al crecimiento, es una variable clave de este proceso. Las actuales tasas de desocupación prevalecientes, deben en gran medida su estabilidad relativa a los sistemas de medición utilizados, claramente ineficaces para monitorear el comportamiento del mercado del trabajo en las fases contractivas del ciclo económico.

Actualmente la cifra de desempleo oficial se ubica en 9,1% de la fuerza de trabajo. En dicha proporción se contempla una sobre estimación de la población inactiva y junto con eso, no se contabilizan los programas de empleo de emergencia que la política social del gobierno lleva

adelante. Si se contabilizase como desocupados a todos aquellos que no cuentan con un empleo generado por la dinámica autónoma del mercado del trabajo, la tasa de desocupación correspondería actualmente al 11,7%.

5.- En suma, la economía en Chile enfrenta restricciones estructurales que contribuyen decisivamente a la declinación observada. Si bien es posible una recuperación en el mediano plazo, apoyada en un uso extensivo del factor trabajo, debido al alto desempleo, e intensivo, dado la tendencia a su precarización. Constituye una solución transitoria y parcial. Es transitoria en el sentido que las tendencias estructurales debieran imponerse por sobre este tipo de solución y es parcial, porque aún cuando los precios relativos de trabajo y capital favorezcan el uso extensivo del trabajo. Esto no puede dar lugar a un proceso estructural de reversión técnica donde se sustituya capital por trabajo, de modo adicional a los costos en productividad que ello acarrearía.

6.- En este contexto estructural se inscriben dos dimensiones importantes para entender la situación actual y las proyecciones de la economía chilena. La primera nos remite a las expectativas que poseen los agentes económicos respecto a la evolución futura de las principales variables y la eventual superación de las circunstancias presentes.

Lo observado respecto al comportamiento de la inversión y el gasto muestran que el conjunto de expectativas que actúan sobre las decisiones de estos agentes son claramente negativas. La segunda, de lo cual deriva lo anterior, es el contexto de la economía mundial y en especial el cuadro regional.

7.- La situación que atraviesa la región tiene efectos inmediatos en los flujos reales de comercio. En los últimos años, la composición tanto del origen de las importaciones, como el destino de las exportaciones, ha tenido importantes variaciones. La contracción de la economía norteamericana en el año recién pasado, si bien ha implicado una disminución de las exportaciones a ese país, su efecto ha sido superado ampliamente por la contracción regional lo que ha implicado una recomposición de los destinos de los bienes exportados, que muestra un claro deterioro de la región en términos relativos.

En el mismo sector externo, la respuesta de política económica que los países vecinos han aplicado, siguiendo las recetas del FMI, frente a sus desequilibrios: la devaluación de sus monedas, se ha traducido también en una recomposición del origen de las importaciones.

8.- El resultado de las políticas cambiarias se aprecia en los saldos del intercambio por regiones. Mientras en 1998 el saldo comercial resultaba de —2.000 millones de dólares, al año 2001 y fruto de la contracción de las importaciones, éste resulta positivo en 1.500 millones.

9.- La crisis de los países de la región agravada por los requerimientos de servicio de su abultada deuda externa, ha dado lugar a un sostenido proceso devaluatorio. Este se origina tanto en las políticas exigidas por el FMI, como por desequilibrios en los mercados cambiarios fruto de la fuga de capitales ante el aumento de la incertidumbre y el riesgo en la región. Como se puede apreciar el saldo comercial con ALADI está reflejando en gran medida las alteraciones cambiarias, considerando la importancia de Brasil y Argentina.

10.- En el contexto de la deuda, cabe señalar que el compromiso del PIB en el caso de Chile, supera a la situación de las naciones más endeudadas de la región. Lo que se compensa con la composición público privada de esa deuda y la relación de plazos. Sin embargo, como la experiencia nos ha enseñado, al menos la relación público privada de la deuda externa entrega

tranquilidad hasta el momento en que los acreedores exigen la garantía pública sobre el total. Del mismo modo, las variaciones en los tipos de interés en un mundo sujeto a gran incertidumbre, puede afectar violentamente la relación de plazos. En suma, en un contexto de incertidumbre el tema de la deuda externa de Chile puede tornarse en una grave fuente de riesgo dado la alta magnitud que posee.

11.- Desde el punto de vista de las proyecciones, como todo en cuadro de incertidumbre, resultan ampliamente inestables.

Los países de la región están siguiendo los dictados del FMI de modo estricto, manteniendo políticas de flotación cambiarias. El resultado es que en la región las paridades frente al dólar presentan un saldo negativo en el caso chileno. Es decir, los demás países de la región han devaluado sus monedas más que Chile, de allí la tendencia a la profundización de un saldo negativo de comercio.

A nivel más global, la atención se encuentra puesta en la situación de la economía norteamericana. El sistema financiero internacional, sustentado sobre el déficit de cuenta corriente norteamericano ha alcanzado niveles insostenibles. La brecha actual de comercio y servicios de los Estados Unidos, demanda el 76% del ahorro mundial, lo que no es viable y reduce las posibilidades de ajuste a un proceso general de devaluación de las monedas frente al dólar, como respuesta al tipo de devaluación aplicable al emisor de la divisa internacional: la ampliación de su base monetaria.

12.- En este ámbito global, la crisis mundial de la economía tiene como desenlace probable el empobrecimiento generalizado de las regiones periféricas fruto de la devaluación de la divisa internacional y una drástica reestructuración de los activos de las grandes corporaciones transnacionales. La pregunta pendiente es si esta alternativa puede recomponer una tasa de ganancia a escala global suficiente como para iniciar un nuevo ciclo de expansión.

13.- En el espacio local, la única alternativa del modelo es ascender es su estructura económica hacia la "nunca bien ponderada segunda fase exportadora". Sin embargo, esta vez sin la inocencia de confiar irracionalmente en las fuerzas del mercado para el logro de se objetivo. La propia e inherente racionalidad de los agentes económicos les impide optar por una alternativa de inversión corriente, si pueden elegir una alternativa rentista. Lo anterior implica un rol público para este objetivo, pero eso implica modificaciones al modelo que no son menores.

14.- Del mismo modo, la integración es un camino ineludible para la región, el que sin embargo, debe compatibilizar la necesaria coordinación macroeconómica con la necesaria autonomía monetaria y fiscal que los países pobres precisan para su desarrollo.

15.- Las PYMES piden subsidio a la contratación para poder aumentar el numero de empleados el cual ha ido disminuyendo debido a la crisis que están enfrentando y a la gran cantidad de despidos que han tenido que hacer frente al no poder competir con los empresarios extranjeros es por esto que han decidido plantear lo siguiente una propuesta que consiste en que el Estado otorgue un subsidio de un 20 % a cada micro, pequeño y mediano empresario para que contrate un trabajador con una remuneración mensual tope de \$ 150.000 como medida reactivadota por la crisis

16.-También queda claro que los niveles de contratación en los últimos periodos ha disminuido de manera ostensible debido a la crisis coyuntural que presenta el país y que de alguna forma u otra ha tocado fondo en los empresarios Pymes.

17.- El análisis anterior nos permite reiterar las cuestiones claves que compromete un proceso de diálogo y búsqueda de concertación con los trabajadores, empresarios de las micro y Pyme.

## **PYMES**

**Aportado por: Rodrigo Zúñiga Bustos [RodrigoZuniga@vtr.net](mailto:RodrigoZuniga@vtr.net)  
Ingeniero Universidad Central de Chile**