

La pequeña empresa: Un alternativa para el desarrollo económico

Por:

Consuelo Barrera

Asesora Empresarial

Estos cambios no se han realizado al azar, han sido fruto de procesos y acciones intencionadas y planeadas por parte de personas o grupos líderes del desarrollo, innovadores y con gran capacidad de realización y logro.

La fuerza vital o espíritu que impulsa el progreso de la comunidad y la autorrealización no es facultad de unos pocos. Todos disponemos de capacidades y habilidades para asumir riesgos, aprovechar oportunidades y construir un mejor mañana.

La vida empresarial se constituye en el eje de desarrollo y progreso de las naciones, iniciemos un recorrido por su camino y fomentemos parte de el.

Revisando los conceptos sobre empresa y desarrollo económico tenemos que:

Las empresas son las células primarias de la actividad económica de los países, a partir de las cuales se fundamenta el edificio social. Actividades como la industria, la agricultura, la minería, el comercio, el transporte y los servicios son pilares que sostienen materialmente la economía.

La empresa es el núcleo de todo planeamiento de desarrollo en el marco de la microplaneación. A su vez, los objetivos del desarrollo económico persiguen el crecimiento del producto nacional bruto, niveles de igualdad y oportunidad social, estabilidad en la balanza de pagos y de los precios, condiciones tecnológicas adecuadas que contribuyan a la productividad y competitividad, con mano de obra calificada y necesidades básicas satisfechas en un alto porcentaje (por ejemplo con servicios de salud, educación, seguridad, vivienda, esto tanto en calidad como en cantidad) que generan altos estándares de vida.

Este impacto en la economía es generado por el esfuerzo de entidades del gobierno, la empresa privada y la comunidad, y en últimas, por la gente. Personas con una clara y amplia visión de futuro, con una alta motivación al logro, que impongan metas retadoras y asuman riesgos cada vez más exigentes, pero con claridad en su intención y en el propósito, lo que refuerza su persistencia, y les genera una preocupación permanente por ser mejores y desarrollar habilidades, lo cual permite a su vez, mejorar el saber a través de nuevos conocimientos y de la experiencia, realizando un gran esfuerzo con disciplina y dedicación, y haciendo un buen uso de los recursos, es decir, siendo eficientes.

Esto los conlleva a tener un desarrollo personal que se transfiere a la organización, es decir, que se da el desarrollo empresarial con base en el desarrollo humano. Pero la cultura del subdesarrollo, como toda cultura, contiene en su interior los mecanismos que le permiten su sobrevivencia y perpetuación, y uno de los mecanismos lo visualizamos en las inhibiciones de expresiones al logro que espontáneamente muestran los niños, otro puede ser el fortalecimiento de motivaciones alternativas de poder y afiliación en los adultos. Esto es lo que hoy logran algunos modelos educativos aplicados en diferentes establecimientos.

Y si analizamos los grandes creadores de empresas, ellos no lo han hecho sólo para satisfacer una necesidad personal, se han esmerado en dejar un producto o un tipo de organización que se convierta en estándar; han pensado en generar empleo y lograr mejores niveles de vida de las personas, grupos y hasta sociedades enteras.

Más allá de la entrega al trabajo y del placer generado por la propia ejecución, sienten la necesidad de saber el impacto que los resultados logrados tendrán sobre familiares, compañeros de trabajo y comunidad.

Este tipo de personas son felices creando e innovando para llevar felicidad a las masas, a través de eliminar o simplificar tareas y enriquecer la calidad de vida desde el punto de vista tecnológico, (por ejemplo hornos microondas, teléfonos inalámbricos, videograbadoras, alarmas, etc.). Estos logros para el innovador se traducen en crecimiento psicológico, es decir, se tiene una necesidad intrínseca poderosa que lo impulsa a aprovechar la oportunidad que está allí, aquí y ahora y es el

momento de decidir sobre tomarla o dejarla, con la inquietud de que nunca se vuelve a presentar.

Los indecisos vacilan y la oportunidad los abandona. Las personas en crecimiento se arriesgan, construyen la oportunidad como reto, se involucran personalmente y se lanzan hacia lo desconocido, a enfrentar muchos retos y hechos, donde se requiere una visión integral y esto es lo que constituye el Espíritu Empresarial.

¿Cómo surgieron las empresas en Colombia?

En Colombia se inició incipientemente la actividad económica manufacturera en 1827, cuando el país vivía un período de aguda depresión económica, debido a las guerras de independencia. Para fomentar la manufactura el gobierno de ese entonces, ofrecía crédito a bajo interés a los empresarios y a plazos relativamente largos, y concedía privilegios monopolísticos con derechos exclusivos de producción en zonas determinadas del territorio, a empresarios que estuvieran dispuestos a introducir tecnologías modernas europeas. Estos intentos no dieron buenos resultados. Colombia no estaba en capacidad de emprender la industrialización: faltaban capitales, se requería de la ampliación de las comunicaciones, que la mano de obra adquiriera mayores destrezas y conocimientos y que aparecieran empresarios capaces de competir con los productores ingleses radicados en el país.

Cuando Colombia repitió estos esfuerzos de industrialización, ya tenía un retraso de 80 años para competir en el mercado internacional. Entre

1900 y 1930, Colombia inicia su primera aventura de bienes manufacturados a una escala grande; su desarrollo se amparó en una política proteccionista y por la expansión de las exportaciones del café. Entre 1930 y 1945, el crecimiento industrial estuvo bajo la protección de la gran depresión y de la segunda guerra mundial. El país adquirió destrezas en la producción, dado que debía responderá los requerimientos del mercado internacional, cuya demanda no podía satisfacer totalmente otros países. Aparecieron, entonces, un gran número de empresas, y se inició el reemplazo de las empresas artesanales.

Entre 1945 y 1960 la industrialización se basa en la sustitución de importaciones, aparecen las industrias de producción sofisticadas, y se presenta la inversión extranjera en sectores muy específicos. Con el propósito de mantener el ritmo de crecimiento, la estrategia de sustitución de importaciones debía cambiar, y es así como el país encontró la alternativa de competir en los mercados internacionales, exportando manufacturas a aquellos mercados que antes habían servido de abastecedores para el consumo local. El gobierno creó algunos sistemas de incentivos, como el Plan Vallejo, que motivaron el desarrollo y la creación de empresas en algunos sectores. Los empresarios iniciaron un cambio en su concepto de gestión de empresas, modificando aspectos que les permitieran obtener ventajas de sus competidores en el exterior. Esta nueva estrategia de desarrollo implicó la diversificación de productos y de la especialización. En este proceso aparecen hombres

con iniciativa decididos a afrontar el reto planteado por el mercado externo, y otros quedan vencidos por su propia ineficiencia.

Cada uno de estos intentos se encuentran ligados a la adecuada existencia de empresarios interesados en dedicarse al desarrollo de actividades económicas.

A partir de la revolución industrial, las actitudes y valores sociales han sido modelados básicamente por la capacidad de las sociedades de generar empleo. En el caso de América Latina este fenómeno se acentuó a partir de los años cuarenta, generando una demanda por empleados y obreros para el desempeño de puestos y oficios específicos y especializados.

Las dificultades asociadas con el empleo han sido permanentes. El estado en una época determinada, se dedicó a estimular la cultura del empleadismo, como la única alternativa para enfrentar las altas tasas de desempleo existentes. Pero las experiencias de muchos países desarrollados a finales del siglo XX indican que el estado no puede asumir exclusivamente la responsabilidad del pleno empleo; la mayoría de las empresas creadas por el estado para la generación de empleo, han sido grandes fracasos económicos y laborales. Hoy la tendencia es a privatizar estas empresas y estimular la iniciativa privada, brindándoles incentivos y apoyo, y fomentando de esta manera el autoempleo y la generación de empleo para otros.

Como parte de la estrategia de generación de empleo productivo, el gobierno colombiano aprobó en 1984 la creación del Plan Nacional para el Desarrollo de la Microempresa, cuyo objetivo es fomentar la generación de empleo y aumentar la productividad de las microempresas, de tal manera que logren mayor competitividad de sus productos. Para lograr este objetivo, el plan considera tres estrategias: un sistema de financiamiento; un programa de servicios tecnológicos, que incluye servicios de formación empresarial y técnica, centros de desarrollo productivo, y comercialización y servicios de información; y un nuevo ordenamiento institucional, mediante el cual se crea la Corporación Mixta.

La gran empresa de hoy fue la microempresa de ayer

Ejemplos de esta afirmación los tenemos a nivel local, regional, nacional e internacional. Es el caso de empresas como Almacenes Éxito, Leonisa, Carvajal y Compañía, Jorge Barón T.V., Coordinadora Mercantil, e inclusive todos conocemos el proceso de crecimiento y posicionamiento de empresas como Delicias J y C, Mondongos, Santa Elena, etc. Y para tener un modelo internacional, basta y sobra con citar el caso de Microsoft. Y las preguntas que nos hacemos son con qué capital iniciaron, dónde, cuándo, cómo, por qué, quiénes, en fin, la realidad es que sus gestores tuvieron cosas en común como son: metas claras, sabían lo que querían, persistieron a pesar de los obstáculos, buscaron

ser mejores cada día, se volvieron expertos y lograron ser eficientes y eficaces. Vale la pena recordar que el desempeño del ser humano está dado por el conocimiento, la habilidad y la motivación. En ese orden de ideas, si analizamos lo que nos ofrece el entorno, encontramos:

- Apertura Económica
- Procesos de privatización en entidades públicas y fusiones en empresas privadas
- Desempleo (17%)
- Inseguridad
- Altos niveles de inflación
- Infraestructura deficiente (vías de comunicación, hospitales, centros educativos, servicios públicos, etc.)

Un entorno poco halagador, pero es donde precisamente donde tiene cabida la microempresa como alternativa de desarrollo económico.

La microempresa como alternativa de desarrollo económico

Culturalmente la Microempresa es sinónimo de pobreza, de rebusque, de supervivencia, de último recurso ante la falta de empleo, pero es así como una gran mayoría de personas llegan a ser empresarios, porque con su falta de formación se han dedicado a desarrollar actividades operativas, mecánicas, de manera artesanal, es decir, donde no se

requiere un alto nivel de conocimientos, por ejemplo: alimentos, confecciones, calzado, manufacturas de cuero, cerrajería, transporte, etc.

Pero hoy, cuando las posibilidades de capacitación son tantas de manera formal e informal, contamos con un recurso humano más preparado y con capacidad de realizar desarrollos tecnológicos, se gesta una nueva economía fundamentada en el conocimiento, donde proliferan las empresas con un alto aporte del capital intelectual, esto aunado a la insatisfactorio experiencia de la gran empresa en los procesos de inserción al modelo de globalización, por su improductividad e in competencia, proporciona el espacio para el desarrollo del esquema de creación de empresas a través de la subcontratación, el outsourcing, el adelgazamiento de las organizaciones, cofabricación, manufactura conjunta, etc.

Puesto que en el presente decenio las tendencias de la globalización son irreversibles, y se dan al mismo tiempo de los avances tecnológicos y su incorporación a procesos diversos (productivos, de comercialización, etc.), se ha permitido el acceso a información valiosa para el desarrollo de las empresas, al tiempo que se convierten en una exigencia a cubrir ante los nuevos retos que se presentan por los cambios de la demanda.

En este ambiente, las ventajas con que tradicionalmente contaba la empresa gracias a su enorme capacidad instalada y la multiplicidad de actividades que atendía, se ven disminuir. Sus costos son muy altos y presentan dificultades para adecuar el tamaño de la planta ante las variaciones de la demanda. En cambio, se observan las ventajas que

están tomando aquellas empresas armadoras o comercializadoras que se vinculan a gran cantidad de pequeños proveedores que ofrecen calidad, rapidez diseño e ingenio en los insumes o componentes requeridos. Esto ha llegado a desarrollarse a tal grado en países como Japón y Corea que generan verdaderas redes en las que a la vez los proveedores de grandes empresas cuentan también con sus propios proveedores y así sucesivamente hasta formar grandes pirámides.

La subcontratación genera efectos incrementando la dinámica de vinculación entre productor final (ensamblador) y proveedores, para la elaboración o ensamblaje de un producto. Este modelo llama cada día más la atención gracias a los grandes beneficios que aportan a una gran cantidad de empresas y regiones que lo desarrollan, puesto que es una estrategia fundamentada en analizar la rentabilidad que proporciona utilizar la capacidad de producción de una microempresa, famiempresa una pyme, frente a la capacidad propia para elaborar piezas, partes, componentes, productos y procesos específicos de acuerdo con las necesidad del cliente.

La subcontratación no es una estrategia nueva, ésta se ha presentado desde tiempo atrás en la construcción de barcos destinados a ser navíos de la marina mercante entre los años 1590- 1790, pero en la década de los 80's evolucionó aproximándose a una sociedad, y en los 90's el subcontratista es un verdadero socio, ya que éste se compromete con el cliente a asumir los riesgos y las recompensas. Se manejan metas comunes, operan con dependencia mutua, inclusive se sostiene que se

llega a desarrollar una cultura compatible, porque se transfieren procesos, llegando a convertirse en extensiones de las grandes empresas, desarrollando igualmente actividades de formación, evaluación, acuerdos; es, en otras palabras, una alianza estratégica que le resuelve a las grandes empresas el interrogante sobre fabricar o comprar, ampliándose la importancia de comprarlo por la integralidad de estos productos, ya que implícitamente se compra el conocimiento, la experiencia, la creatividad de los nuevos proveedores, obteniendo altos niveles de desempeño, en cuanto a costos, calidad, servicios, sensibilidad al cambio, flexibilidad, etc.

Es así como la subcontratación es una relación económica en la que se establece un vínculo a través del cambio de valores, donde la gran empresa determina la cadena del valor, y lo hacen descomponiendo sus actividades estratégicamente relevantes, para conocer los costos y las fuentes existentes y potenciales de diferenciación, es decir, determina dónde está la ventaja competitiva, concluyendo sobre lo que es posible subcontratar, y para ello se fundamenta en el trabajo rutinario o de apoyo. Por ejemplo, en una editorial se puede subcontratar el diseño, la impresión, el empaque, la entrega, los textos, más no la ventaja competitiva o habilidades centrales, como es el contacto con los autores y los clientes.

Con este esquema el mundo laboral presenta cambios, facilita el autoempleo, el freelance y los trabajos por horas. En nuestro país está tomando cada vez más fuerza, ya que la experiencia organizacional

indica que un contrato, un supervisor o bien la protección de la legislación, entorpecen la creatividad del talento humano.

Ventajas para el subcontratista

(Las nuevas empresas)

- Eleva la eficiencia de la mano de obra
- Reduce costos al recibir capacitación, diseños y asesoría técnica de la gran empresa
- Se puede tener acceso a tecnología de punta, al ser apoyado por parte del contratista
- Permite penetrar nuevos mercados por las pocas barreras de entrada
- Exportación indirecta de productos
- Permite generación de empleo y distribución del ingreso (esto se ha comprobado en países como Japón, Italia, Brasil)

A partir de la década del 70 se ha destacado a nivel mundial la importancia de apoyar la pequeña y mediana empresa, tanto como generadora de empleo como medio para lograr mayor competitividad a nivel nacional e internacional. Su participación es cada vez más dinámica, frenando el proceso hacia el gigantismo empresarial que años atrás se esperaba que desplazaría a las PYMES.

La tendencia en el mercado es a establecer vínculos y eslabonamientos entre empresas de diversos tamaños, con el fin de permanecer en el

mercado y ser competitivos, es decir, se conforma una economía de redes. Éste es un proceso que avanza lentamente, como una vía para que las pequeñas empresas puedan tomar una ventaja indirecta de la gran empresa, bajo un sistema de integración horizontal.

Además, factores como el proceso de cambio tecnológico de los países industrializados, se están transfiriendo a todo el mundo, y esto promueve una oleada de empresas pequeñas en sectores de alta tecnología en los países en desarrollo.

La experiencia ha mostrado múltiples beneficios de los vínculos entre las grandes empresas, tanto en economías desarrolladas como en las que se encuentran en desarrollo (Chile, Brasil), pudiéndose afirmar que el fortalecimiento y establecimiento de relaciones entre empresas pequeñas y grandes, posibilita no sólo su crecimiento, sino también el de las regiones en las que se establecen las redes empresariales.

Por ello, el desarrollo regional a partir de vinculaciones entre empresas ha sido uno de los puntos básicos de discusión por parte de los gobiernos y de las organizaciones empresariales, que a través de la aglomeración de empresas en regiones, pretenden desarrollar al tiempo que se observa la importancia de las aglomeraciones, se nota que es relevante la descentralización como punto básico para el desarrollo de la economía.

En Estados Unidos se dan continuos procesos de redimensionamiento regional, estimulados por el surgimiento de grandes empresas. La

subcontratación de la gran empresa puede ser ,de este modo, un estímulo para la reubicación y creación de nuevos negocios pequeños, llegando inclusive al establecimiento de redes de producción. En Taiwan la descentralización se ha impulsado bajo las reglas del mercado. En Europa, la descentralización ha sido impulsada en forma amplia por el gobierno italiano, promoviendo el desarrollo regional, para suprimir las diferencias entre regiones, mediante la formación de distritos industriales. El impulso de la industrialización se da por la reducción de costos, gracias a que acorta la dispersión entre los pequeños negocios, eleva la especialización, y con ello el valor agregado, además de estimular el mejoramiento y la innovación a través del proceso de competencia - cooperación, que se establece entre las empresas.

En Chile el gobierno ha impulsado y fomentado programas de apoyo al establecimiento de agrupaciones entre pequeñas empresas. Y en efecto, se ha observado que las agrupaciones de empresas en regiones o zonas geográficas delimitadas, generan economías derivadas de la aglomeración; en segundo lugar, la vinculación entre ellas y el establecimiento de relaciones de subcontratación dan por resultado mejores productos, reducción de tiempos de procesos, nuevos aprendizajes. Si además se establecen relaciones con entidades gubernamentales, científicas o académicas, las innovaciones de productos o procesos se estimulan en algunas regiones donde se han llegado a ser localizaciones importantes, que ganan enorme influencia económica y política a largo plazo, con gran posibilidad de proyectos a nivel internacional.

¿Cuál es el papel del gobierno en el desarrollo de la pequeña empresa?

Las ventajas que se derivan del desarrollo de la PYME y del agrupamiento, se ve reflejado en el interés y la política de desarrollo industrial que se implemento en el país. Dentro de las políticas que tienen como objeto promover el desarrollo de las PYMES se identifican dos tendencias:

La primera privilegia el desarrollo industrial, seleccionando por ramas específicas y promoviendo la especialización productiva. En este caso los pequeños negocios forman parte de una red de producción.

La segunda tendencia brinda apoyo específico a las pequeñas empresas, por la característica misma de ser pequeñas, sin considerar un esquema de especialización productiva.

En el primer caso tenemos los países más dinámicos del este asiático (Japón, Corea y Taiwan), en donde se ha establecido un esquema de amplio apoyo, basado en la política macroeconómica sana con incentivos a la industria. Al mismo tiempo, se cuenta con una política industrial que identifica sectores importantes, con el fin de impulsarlos y promoverlos. En estos países se han establecido objetivos flexibles para la industrialización, con fuertes vinculaciones entre grandes y pequeñas empresas que forman amplias redes de producción.

En el segundo caso (Filipinas, Indonesia, Malasia, Singapur y Tailandia), las políticas de orientación a la pequeña empresa, provenían de los gobiernos, que crearon programas de financiamiento específico, desarrollo de parques industriales, capacitación, etc., encaminadas al mejoramiento y protección de este sector económico. En este tipo de políticas, desde luego, influyeron los problemas de empleo que se tenían.

Los países con mayor grado de diversificación en la organización industrial, han sido aquellos que han mantenido una visión sistemática en su política industrial, y que como resultado, han fortalecido todos los estratos empresariales, formándose redes de producción entre ellos. Es así, entonces, como Japón, Taiwan y Corea han promovido la internacionalización de redes de producción, formando redes entre el este asiático y el sudeste, lo que ha contribuido a la formación de una área de co-prosperidad, en donde la subcontratación tiene efectos multiplicadores importantes a lo largo de la región, que se han reflejado en el incremento del comercio interindustrial de la región.

Finalmente, cabe decir que con todo este panorama, vemos como se abre espacio a los profesionales, para que emprendan el camino hacia la vida empresarial, aprovechando la tendencia del mercado a promover la conformación de empresas ágiles, flexibles, especializadas; empresas de conocimientos que participen inclusive en el espectro virtual, es decir, que aprovechando los avances tecnológicos, conformen redes temporales, compañías que se unen rápidamente para explotar oportunidades que cambian con celeridad, acudiendo fácilmente a

mercados internacionales, y aportando cada socio lo mejor de su desempeño. Esta es la organización empresarial del futuro, que además se caracteriza por la excelencia, la tecnología, el sentido de oportunidad, la confianza y la ausencia de fronteras. Básicamente lo que nos falta, más que un capital semilla, es practicar el principio de asociatividad. Todos conocemos en mayor o menor grado, la importancia y los beneficios de crear empresas, generar empleo, transferir tecnologías, distribuir el ingreso, explotar, etc.; y todo esto no lo logramos desarrollar solos, ya que nuestra cultura nos muestra como norma el individualismo. Ahora bien, en la medida que iniciemos el proceso de romper con estos paradigmas, asumiendo nuevas actitudes de compartir, sin egoísmo, tendremos riqueza de conocimientos, riqueza material y espiritual, que nos hará partícipes de una nueva economía, donde son muchos los empresarios que contribuyen al desarrollo de un nuevo país, el País que todos queremos.

Vale la pena recordar que el aislamiento del empresario no produce beneficios, ni protege de la competencia. En la interacción con el competidor, en el conocimiento de las necesidades de los clientes, donde la atención a las críticas es lo que nos hace mejorar, crecer y desarrollar a los individuos (trabajadores, gerentes, directores) de las empresas. La interacción con otras empresas, las alianzas, los bloques económicos, las relaciones de subcontratación, entre otros, pueden llevar a fuertes vínculos con beneficios para todos los involucrados.